

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**



**DOS MODELOS DE CAPACITACION EN  
GESTION PARA MICROEMPRESARIAS.  
ESTUDIO COMPARATIVO**

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE  
ASISTENTE SOCIAL**

Alumna: Marisol P. Ramírez Arriagada

Profesor Guía: Omar Ruz Aguilera

Santiago, Mayo de 2001

*“Gracias a Dios por darme la fuerza y la alegría necesarias para enfrentar los desafíos de cada día”*

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo, de manera especial, a la mujer más grande que conozco: Mi madre*

*A mi padre, hermana, a William, a mi familia y amigos/as*

*A mis compañeras y compañeros del Área de Desarrollo y Capacitación de FASIC, institución en la que he desarrollado la mayor parte de mi aprendizaje profesional.*

*A mis profesoras/es y compañeras/os de Universidad.*

*A todas las mujeres que he conocido en mi caminar por esta maravillosa profesión.*

# INDICE

INTRODUCCION.....	1
1. Fundamentación y planteamiento del problema.....	2
2. Objetivos del estudio.....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos.....	5
3. Justificación del Estudio.....	6
4. Metodología.....	6
4.1. Clasificación del estudio.....	6
4.2. Población en estudio.....	7
4.3. Caracterización de las muestras.....	8
4.4. Definición de variables.....	10
4.5. Técnicas para la recolección de información.....	13
Capítulo 1: LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ACTUAL CONTEXTO MACROECONÓMICO.....	14
1. Feminización de la pobreza.....	18
2. Familia y socialización de género.....	20
3. Concepto de género.....	22
3.1. Orígenes e historia del concepto.....	23
3.2. Teoría feminista y estudios de género.....	24
3.3. Género y sociología.....	26
3.4. Enfoques en el trabajo con mujeres.....	31
3.5. Necesidades prácticas y estratégicas de género.....	32
Capítulo 2: MICROEMPRESA Y MUJER.....	34
1. La microempresa en Chile.....	36
2. Clasificación de la microempresa.....	38
2.1. Situación de las mujeres microempresarias.....	40

Capítulo 3: FUNDACIÓN DE AYUDA SOCIAL DE LAS IGLESIAS  
CRISTIANAS (FASIC).....53

- 1. Misión y Objetivos Institucionales.....56
- 2. Estructura Organizacional: Areas de trabajo.....57
  - 2.1 Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos.....58
- 3. Descripción del Proyecto de Capacitación en Gestión de Microempresas con perspectiva de género para mujeres.....59
- 4. Caracterización de las mujeres capacitadas por FASIC durante los años 1996 y 1997.....64

Capítulo 4: CENTRO DE PROFESIONALES PARA LA ACCIÓN  
COMUNITARIA.....75

- 1. Misión y objetivos institucionales.....77
- 2. Programas institucionales.....78
- 3. Caracterización de las mujeres capacitadas por CEPPAC durante Los años 1996 y 1997.....83

Capítulo 5: RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN.....88

Capítulo 6: CONCLUSIONES.....117

BIBLIOGRAFIA.....128

ANEXOS

## **INTRODUCCION**

El presente documento da cuenta de dos experiencias de capacitación, dirigidas a trabajadoras por cuenta propia. La primera, fue desarrollada por la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC), en la zona sur de Santiago, durante los años 1996 y 1997. La característica fundamental de ella dice relación con la incorporación de la perspectiva de género como componente transversal de la capacitación, lo que se tradujo en la reflexión permanente en torno a la situación y condición de la mujer trabajadora por cuenta propia, y en el diseño de estrategias para superar dificultades derivadas de la socialización de género y que afectan, entre otros, los ámbitos personal y productivo de las mujeres.

La segunda experiencia en estudio, también fue desarrollada por un organismo no gubernamental, que posee una vasta experiencia en el desarrollo de programas de capacitación: el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria (CEPPAC). Este proyecto, a diferencia del anterior, sólo abarcó aspectos técnicos vinculados a la gestión de microempresas y fortalecimiento de las capacidades emprendedoras.

Desde hace algunos años se ha comenzado a incorporar la perspectiva de género en programas dirigidos a mujeres, sin embargo, muchas veces esto sólo responde a requerimientos de agencias u organismos gubernamentales que financian el desarrollo de proyectos sociales. De ahí que resulte importante evaluar cualitativamente este tipo de experiencias en conjunto con sus protagonistas, y no sólo a partir del cumplimiento de metas y coberturas, a fin de ir mejorando y/o

validando las propuestas de desarrollo dirigidas a mujeres.

Por lo tanto, este estudio pretende ser un aporte a la reflexión en torno al sentido de la incorporación de la perspectiva de género en los programas de capacitación dirigidos a mujeres, puesto que establece una comparación entre los resultados de la aplicación de dos modelos de capacitación en gestión de microempresas, que se diferencian entre sí debido a que sólo uno de ellos considera la situación y condición específica de la mujer.

## **1. Fundamentación y planteamiento del problema**

La integración de mujeres pobres a la actividad económica implica situaciones complejas vinculadas, por una parte, con el género, y por otra, con lo empresarial y lo social, dado que carecen de control sobre los recursos económicos, por su marginalidad en el mercado del trabajo, su menor participación en la toma de decisiones, su restringida autoridad, comparada con la del hombre, y por su baja participación en esferas políticas. Esta situación da origen a dos tipos de condicionantes, una de carácter sociocultural y otra de carácter económico.

Las restricciones de carácter sociocultural tienen que ver con el estereotipo de mujer que ha generado una cultura predominantemente patriarcal, cultura que a su vez la subvalora, discrimina y subordina. La mujer, según esta visión, tiene como función específica tener hijos, y en consecuencia, sus relaciones sociales se tejen alrededor de la familia,

en el espacio privado del hogar. Esta concepción ha contribuido a que las mujeres internalicen una pobre autoimagen, que, entre otras cosas, las ha restringido de participar activamente en la esfera pública.

Las condicionantes de carácter económico se relacionan con el comportamiento de la economía. Las mujeres han constituido un importante sector de reserva laboral, porque ellas entran y salen del trabajo remunerado según las necesidades de la producción, entran en períodos de expansión económica y salen en épocas de crisis, o se mantienen en empleos marginales de la economía informal.

Las crisis económicas y las políticas de ajuste recaen con mayor fuerza sobre las familias pobres. La pérdida de la capacidad adquisitiva del salario de los maridos impulsa a las mujeres pobres a buscar trabajo remunerado para sostener a sus familias y generalmente lo hacen en el sector informal de la economía. Otro efecto de las crisis económicas es que crece la proporción de mujeres que asumen el papel de jefas de hogar.

La vinculación de las mujeres al trabajo remunerado, actúa, así, como mecanismo compensatorio en las crisis económicas y *"la evidencia parece señalar que el ajuste dentro de los grupos más pobres se hace a través de la sobreexplotación de la mujer. Una de las variables que expresa esta situación es el uso del tiempo... La vida cotidiana de las mujeres aparece como una impresionante suma de tiempo de trabajo, sobre cuya base pueden funcionar los mecanismos de reproducción de la vida material y recrearse permanentemente las condiciones de continuidad cultural"* (CEAAL, 1995: 93)

En consecuencia, el trabajo remunerado configura una situación conflictiva para las mujeres: por un lado, muchos varones se oponen a que sus mujeres trabajen fuera del hogar, aunque esto reporte ingresos para ellos mismos; otros, se desentienden de la responsabilidad de aportar para el sustento de la familia. De otro lado, las mujeres trabajan jornadas más largas, por su doble papel en el empleo y en el hogar; tienen menos tiempo que antes para su familia, por lo cual deben cargar con la "culpa" generada por la idea, culturalmente arraigada, de que el cuidado de los hijos constituye una responsabilidad exclusiva de la madre.

Durante los últimos años las mujeres han ido progresivamente asumiendo un tercer rol social: el de su participación comunitaria. A través de él, ellas han buscado mediante la organización comunitaria, solucionar crisis de servicios sociales y de viviendas para sus familias. Por tanto, este rol también opera, en cierta forma, como una extensión de su rol doméstico.

En síntesis, el ejercicio por parte de las mujeres del triple rol social-reproductivo, productivo y comunitario, en un contexto de crisis económica y subvaloración de la mujer, requiere de estrategias políticas, educativas y económicas orientadas a fortalecer su autoestima y a capacitarlas para la lucha por sus reivindicaciones y para participar con todas sus capacidades en el desarrollo social del país.

En concordancia con lo anterior, resulta importante considerar el diseño de propuestas educativas que incorporen la situación y condición específica de la mujer. Dichos programas deben orientarse a que las

mujeres reflexionen sobre su condición sociocultural y su vinculación con el mundo del trabajo y el desarrollo comunitario, como también sobre el reconocimiento del aporte que ellas hacen al desarrollo social, científico y tecnológico.

## **2.- Objetivos del Estudio**

### **2.1.- Objetivo General:**

- Describir, analizar y comparar los impactos generados por la capacitación con y sin perspectiva de género en mujeres microempresarias.

### **2.2.- Objetivos Específicos:**

- Analizar, desde variables de género, la situación actual de ambos grupos de microempresarias.
- Identificar y establecer comparaciones, entre ambos tipos de capacitación, a partir de la percepción de las mujeres de los impactos generados en ellas, al nivel de la actividad productiva, de lo personal y familiar.

### **3.- Justificación del estudio**

Para conocer los impactos de los programas de capacitación dirigidos microempresarias, en las mujeres participantes en ellos resulta necesario evaluar tanto aquellos que incorporan la perspectiva de género, como aquéllos que no la integran, para determinar en qué medida cumplen con los objetivos trazados y si contribuyen o no a elevar efectivamente la calidad de vida de las beneficiarias. Un elemento fundamental para el logro de dicho objetivo es conocer la percepción de las beneficiarias en relación con estos programas y los impactos en sus vidas, utilizando para ello técnicas cualitativas de recolección de información.

### **4.- Metodología**

#### **4.1.- Clasificación del estudio:**

El estudio se sitúa en el área de la investigación evaluativa, en tanto intenta precisar "los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso alcanzar, a fin de contribuir a la toma de decisiones subsiguientes acerca del programa y para mejorar la programación futura" (Weiss, 1999:16).

Para efectos de evaluar ambos modelos de capacitación se utilizará el método denominado "Sólo después con grupo de comparación". Se trata de un modelo cualitativo, de carácter no experimental, ya que permite observar *"situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Las variables independientes ya han ocurrido y no*

*pueden ser manipuladas, al igual que sus efectos.” (Hernández, 1996: 189)*

Se pretende conocer fundamentalmente la percepción de las beneficiarias en torno a los cursos de capacitación y sus resultados.

Desde otro punto de vista se podría clasificar el estudio como transeccional descriptivo, ya que *“tiene por objetivo indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables y proporcionar su descripción.” (Hernández, 1996: 193)*

El modelo sólo después con grupo de comparación se utiliza en investigaciones que no cuentan con suficiente información respecto de la línea de base. Esta última se refiere a la situación de las beneficiarias al inicio del proceso de capacitación que se quiere analizar. En este caso sólo se contaba con información inicial objetiva acerca del grupo capacitado por FASIC, mientras que la del grupo CEPPAC debió elaborarse en el proceso de la investigación.

#### **4.2.- Población en estudio:**

La población en estudio está constituida por mujeres microempresarias y/o trabajadoras por cuenta propia, con una unidad productiva a su cargo, que se desempeñan en el rubro de la confección de vestuario. Estas mujeres provienen de comunas ubicadas en la zona sur de Santiago (El Bosque, La Pintana, San Bernardo). La totalidad de ellas participó en procesos de capacitación

en gestión de microempresas, desarrollados por dos organismos no gubernamentales, con amplia experiencia en el desarrollo de programas de este tipo.

#### **4.3.- Caracterización de las muestras:**

Las muestras se dividieron en dos subgrupos, cuya diferencia radica en el tipo de capacitación recibida:

La muestra N° 1 corresponde a un grupo de 7 mujeres capacitadas en **gestión de microempresas con perspectiva de género por la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC)**, durante los años 1996 y 1997, lo que representa el 21% del total de mujeres capacitadas por la institución en dicho período. Este tipo de capacitación incorporó módulos orientados al fortalecimiento de la autoestima y capacidades personales de las mujeres. En adelante esta muestra será llamada **grupo FASIC**.

La segunda muestra corresponde a igual número de mujeres que también recibieron capacitación en gestión impartida por el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria (CEPPAC), durante los mismos años, pero sólo en aspectos técnicos, sin incorporar la perspectiva de género. Ellas serán denominadas **grupo CEPPAC**.

- **Situación inicial:**

Con el objeto de trazar una línea de base que permita conocer la situación de ambos grupos al inicio del proceso de capacitación, se muestran a continuación algunas características básicas por medio de las siguientes tablas:

**Tabla N°1**  
**Edades de las participantes en ambos programas de capacitación**

<b>Tramos de Edades*</b>	<b>Grupo FASIC</b>	<b>Grupo CEPPAC</b>
<b>30-44</b>	2	4
<b>45-60</b>	5	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC y CEPPAC. Elaboración propia**

**\* Se consideró los tramos utilizados en la ficha de inscripción empleada por el FOSIS, dado que sólo se contaba con esta información acerca del grupo CEPPAC.**

El mayor porcentaje de mujeres que se incorporan a ambos procesos de capacitación se concentra en edades que van desde los 40 a 50 años. Esto da cuenta de que las mujeres, por lo general, se incorporan a estos procesos una vez que han completado estos procesos una vez que han completado la tarea de crianza de hijos pequeños. En esta etapa suelen requerir de mayores recursos para cubrir las necesidades de sus familias, más aún si se considera que en nuestro país un alto porcentaje de mujeres desempeñan el rol de jefas de hogar.

**Tabla N°2**  
**Escolaridad de las mujeres participantes en ambos programas de capacitación**

<b>Nivel educacional*</b>	<b>Grupo FASIC</b>	<b>Grupo CEPPAC</b>
<b>Básica incompleta</b>	1	1
<b>Básica completa</b>		1
<b>Media y téc. Incom</b>	2	3
<b>Media y téc.compl</b>	4	2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

**Fuente: Fichas institucionales de FASIC y CEPPAC. Elaboración propia.**

**\*Categorías consideradas en la ficha FOSIS**

En cuanto a la escolaridad, la mayor parte de las mujeres ha alcanzado la educación media, aún cuando no todas han logrado completarla. Muchas mujeres, frente a la necesidad de generar mayores ingresos para la subsistencia de sus grupos familiares, optan por desarrollar actividades productivas por cuenta propia, ya que poseen escaso nivel educacional y/o calificación laboral. Por lo general, las mujeres de sectores populares carecen de medios para completar su educación, o, sencillamente, asumen responsabilidades derivadas de la socialización de género a temprana edad, lo que dificulta su continuidad en el sistema escolar.

#### **4.4.- Definición de variables:**

Para efectos de recolección, clasificación y análisis de la información se definieron variables operacionales vinculadas con aspectos que facilitan y/o dificultan el desempeño de las mujeres en ámbito productivo, tales como:

- Manejo del dinero: Debido a su escasa vinculación con el mundo público, y a la invisibilidad y gratuidad de las tareas que desarrollan en el ámbito privado, las mujeres presentan dificultades para manejar dinero. Por lo general tienden a confundir su rol productivo con el doméstico, destinando gran parte de sus ingresos a los gastos del hogar, sin considerar la reinversión en sus unidades productivas. Para las microempresas es imprescindible mantener un orden en términos de los ingresos y egresos de sus negocios, ya que esto les permite calcular adecuadamente los costos, determinar ganancias, reinvertir, etc.
- Manejo de información: En la microempresa es necesario buscar y acceder permanentemente a la información respecto de diversos aspectos, tales como, alternativas de crédito, tecnología, situación de mercado, etc. Esto les permite realizar las adaptaciones necesarias en su negocio, con el fin de optimizar recursos.
- Conocimiento y ejercicio de sus derechos: Este aspecto, estrechamente vinculado con el anterior, posibilita a las mujeres conocer los beneficios a los que pueden acceder, así como las obligaciones derivadas de su actividad.
- Distribución de tareas domésticas: La multiplicidad de tareas que asumen las mujeres en el hogar les dificulta la ejecución de sus tareas productivas. La búsqueda de estrategias orientadas a la democratización de la tarea doméstica facilitan el desempeño laboral de las mujeres, puesto que, al participar la familia en la ejecución de las labores del hogar pueden contar con mayor cantidad de tiempo para destinar a su trabajo.

- **Capacidad de negociación:** La negociación es una herramienta indispensables para las microempresarias, sobre todo al momento de transar sus productos y adquirir materias primas, sin embargo a este nivel también las mujeres presentan dificultades derivadas de su escasa vinculación con el mundo público.
- **Participación social:** Esta variable se orienta a la asociatividad y generación de redes por parte de las microempresarias, que les permitan realizar gestiones conjuntas destinadas a obtener mejores condiciones para sus unidades productivas.
- **Distribución del tiempo:** Esta variable, vinculada con la distribución de tareas domésticas, tiene relación con la forma cómo las microempresarias distribuyen el tiempo. Por lo general, el desarrollo de las tareas del hogar les impide destinar tiempo suficiente a la ejecución de su actividad productiva, y a partir de este factor presentan problemas para cumplir con sus compromisos laborales.
- **Valoración de su actividad productiva:** La escasa valoración que otorgan las mujeres a su trabajo, les impide, a la vez, asignar a los productos precios acordes con el esfuerzo y la inversión que realizan al elaborarlos.

A partir de esto se seleccionó las técnicas más adecuadas para la recolección de información, procediéndose más tarde a elaborar los instrumentos a utilizar (Ver anexos).

#### **4.5.- Técnicas para la recolección de información:**

Con el fin de recolectar la información relevante para los objetivos del estudio, se utilizaron tres técnicas:

- **Análisis documental** de los programas de capacitación y fichas de participantes en los cursos de FASIC y CEPPAC.
- **Cuestionario** aplicado a una muestra de 14 mujeres. (Ver anexos)
- **Focus group**, destinado a realizar una triangulación metodológica con ambos grupos para corroborar la información obtenida a través del cuestionario.

La etapa posterior de la investigación correspondió a la sistematización y análisis de la información obtenida a partir del trabajo realizado con ambos grupos. Para ello se elaboraron matrices destinadas a establecer una comparación entre las dos muestras, a la luz de las variables seleccionadas al comienzo.

## Capítulo 1

---

### **LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ACTUAL CONTEXTO MACROECONÓMICO.**

Durante los últimos años se ha comenzado a acuñar a nivel mundial el término globalización. Si bien la globalización de las economías no constituye un fenómeno históricamente nuevo, sus connotaciones actuales revisten una dimensión especial, ya que aceleran los procesos de interrelación económica, financiera y hasta cultural entre las naciones del mundo entero. Así, este concepto es utilizado, fundamentalmente, para referirse en el plano económico a las nuevas modalidades de producción y comercialización de bienes y servicios y de intercambios financieros. Conjuntamente con el nacimiento del concepto, comienzan a surgir nuevos análisis en torno a las consecuencias de estos procesos en económicos en la vida cotidiana, en la cultura, en el ámbito de las relaciones internacionales y e incluso de las relaciones personales.

Diversos estudios han analizando el fenómeno desde el punto de vista del impacto que ha provocado en las mujeres, fundamentalmente a partir de la masiva incorporación de este grupo social al mercado laboral y del surgimiento de nuevas formas de empleo para ellas, tales como trabajo a domicilio, subcontratación, etc. En general, los documentos coinciden en señalar que los procesos de globalización y de creciente integración regional presentan tanto ventajas como

desventajas para las mujeres y que no se puede constatar una evolución homogénea y unidireccional.

Así por ejemplo, se afirma que estos procesos no podrían resultar positivos para las mujeres mientras no se elaboren políticas, programas y mecanismos específicos que contrarresten sus impactos negativos. Las brechas entre las propias mujeres podrían profundizarse, debido a que, si bien ha aumentado el personal profesional, técnico y administrativo, incluyendo a un porcentaje importante de mujeres, por otro lado la importancia de los trabajos manuales se ha reducido o mantenido. Por tanto, la brecha entre empleos de "mala o buena calidad" se está incrementando. Los buenos empleos parecen reservados para la mano de obra con una muy buena base educativa formal, bien preparada para el mundo del trabajo, calificada y móvil, mientras que las personas semi-calificadas o no calificadas tendrían que conformarse con bajas remuneraciones y condiciones de empleo inestables, entre ellas una mayoría de trabajadoras mujeres, y más aún, aquellas que son objeto del presente estudio. Si a lo anterior se suma la "flexibilización" laboral en beneficio de los propietarios del capital, nos encontramos con una situación de absoluta desprotección de los grupos sociales más vulnerables.

En un documento presentado en Naciones Unidas y titulado "Estudio mundial sobre el rol de la mujer en el desarrollo: Globalización, género y trabajo" (1999), se indica que la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral se ha traducido en empleos de bajos salarios y en condiciones inferiores a las que podrían conseguir los

hombres, lo que la ha transformado en el "eslabón débil" de la cadena. La globalización ha afectado tanto a las mujeres de los países desarrollados como de aquellos en desarrollo, pero su ingreso al mundo del trabajo se ha visto alterado por condiciones completamente distintas, mejores en el norte, que en el sur del mundo.

Una de las características fundamentales de la globalización lo constituyen los procesos de ajuste estructural que se llevan a cabo en cada país. Ellas son definidas por Cortázar como *"la forma en que las economías nacionales deben adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial, caracterizadas tanto por cambios tecnológicos, que demandan más flexibilidad dentro de las empresas y mayor descentralización de la producción, como por mercados mundiales más competitivos e inestables"*. (En: San Martín, 1999: 3)

Estas políticas de ajuste estructural, aun cuando han contribuido a elevar los índices macroeconómicos de algunos países, también han llevado a la concentración de los recursos en manos de ciertos sectores sociales y económicos, minoritarios, y, con ello, al aumento de la desigualdad.

Los segmentos pobres de la población han visto seriamente perjudicada su calidad de vida, y restringido su acceso a los servicios básicos, siendo particularmente afectadas las mujeres. Basta señalar que la llamada "feminización de la pobreza" es un fenómeno reconocido en el mundo moderno.

Nuestro país, no ajeno a la tendencia mundial, adoptó, a partir del advenimiento de la dictadura militar, a mediados de los años setenta, un sistema económico de corte neoliberal, lo que ha redundado en la profundización de las diferencias sociales, haciéndose más notorio el fenómeno de empobrecimiento en sectores populares, y, dentro de ellos, particularmente de las mujeres.

Las familias, por tanto, han elaborado estrategias que les permitan generar y/o complementar ingresos para su subsistencia. Es así como surgen un sinnúmero de experiencias productivas familiares, individuales o grupales, las que generalmente se desarrollan al interior de los hogares.

Diversos estudios han señalado que la pobreza se expresa, no sólo en indicadores económicos y sociales, sino que, además, atraviesa otros aspectos de la vida de las personas: autoestima, derechos, participación, acceso a la justicia, trabajo, percepción del mundo, proyecto de vida, etc. Sin embargo, la pobreza de hombres y mujeres presenta rasgos distintos. Si bien sus índices han disminuido paulatinamente en nuestro país, a partir de la década de los noventa, con el inicio del proceso de transición democrática, los más altos niveles de este flagelo se mantienen entre las mujeres. En este fenómeno inciden paralelamente, y de manera importante, factores vinculados con la socialización de género.

## 1.- Feminización de la pobreza:

De acuerdo a las cifras arrojadas por la Encuesta CASEN, en 1996 en Chile existían aproximadamente 786 mil hogares presididos por una mujer. Ello representa el 22% del total de hogares del país. Esto es posible apreciarlo en el siguiente cuadro:

**Tabla N° 3**  
**Tipos de Hogares según el sexo del/a jefe/a de hogar**

<b>TIPO DE HOGAR</b>	<b>JEFE HOMBRE</b>	<b>JEFE MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
<b>No familiar</b>	39%	61%	100%
<b>Unipersonal</b>	47%	53%	100%
<b>Nuclear biparental s/hijos</b>	98%	2%	100%
<b>Nuclear biparental c/hijos</b>	99%	1%	100%
<b>Nuclear monoparental</b>	14%	86%	100%
<b>Extensa biparental</b>	99%	1%	100%
<b>Extensa monoparental</b>	20%	80%	100%
<b>Compuesta</b>	80%	20%	100%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Encuesta de Hogares, INE, 1996.**

La tasa de participación de las mujeres, si bien ha ido aumentando en las últimas décadas, sigue siendo considerablemente inferior a la de los hombres. Esto, además, varía de acuerdo al quintil de ingreso, siendo menor en los quintiles más bajos. Ello podría atribuirse a que en los sectores de menores ingresos, los factores socioculturales de género se encuentran más arraigados. Las mujeres pertenecientes a estos grupos sociales, además, poseen niveles más bajos de escolaridad y menor calificación para incorporarse al ámbito del trabajo formal.

Esto lo confirma el informe de la Comisión Nacional de la Familia, que señala: *"el elemento que probablemente más ha cambiado la familia*

*en los últimos años es la incorporación paulatina de la mujer a la actividad laboral remunerada. Esto fuerza un cambio de roles en la pareja con respecto al modelo tradicional. Los datos señalan que se acepta en principio la igualdad de los derechos de la mujer y los deberes del marido en el manejo del hogar. La igualdad efectiva de roles, sin embargo, parece aún lejana. Especialmente apegados a la distribución de roles más tradicionales aparecen los sectores socioeconómicos más bajos y las familias rurales". (Comisión Nacional de la Familia, 1994: 23)*

De acuerdo a la encuesta CASEN 1990, la tasa de participación se distribuye de la siguiente manera, según sexo y quintil de ingresos (Tabla N°4):

**Tabla N°4**  
**Tasa de participación según sexo y quintil de ingreso**

<b>SEXO/QUINTIL</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Hombres</b>	72.2	75.9	73.4	73.9	73.4	<b>73.8</b>
<b>Mujeres</b>	19.3	24.4	31.3	38.1	45.1	<b>31.4</b>
<b>Total</b>	<b>43.7</b>	<b>48.8</b>	<b>52.3</b>	<b>55.3</b>	<b>58.8</b>	<b>51.7</b>

**Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1990. (No incluye a las mujeres que trabajan en servicio doméstico puertas adentro, aproximadamente 70.000, por lo que la tasa de participación femenina está subvalorada en un punto porcentual)**

En 1990, una de cada tres jefas de hogar vivía en condiciones de pobreza. Esto equivale a un 33,0% del total de familias presididas por una mujer. En 1996, esta proporción se redujo a una de cada cinco jefas de hogar, vale decir, a un 19,3%, lo que implica un descenso de 13,7% en el porcentaje de jefas de hogar que viven en la pobreza.

A pesar del descenso en los índices de pobreza, los mayores niveles de indigencia se dan en aquellos hogares con jefatura de hogar femenina. De acuerdo a la Encuesta CASEN 1996, del total de hogares, un 19,3% se encontraba en situación de pobreza y era presidido por una mujer. En lo relativo a la indigencia, un 5,5% de los hogares se encontraba en tal situación y era dirigido por una mujer, en tanto que 4,7% era indigente y con jefatura de hogar masculina.

También desde el punto de vista cualitativo, la pobreza femenina se caracteriza por situaciones de mayor deterioro y precariedad. Este fenómeno, en su conjunto, se ha denominado "**feminización de la pobreza**" y está estrechamente vinculado con la socialización de género que relega a las mujeres al mundo privado, de los afectos, del hogar, en tanto que a los hombres los prepara para salir al mundo público, al mundo del trabajo remunerado y valorado socialmente.

## **2.- Familia y socialización de género:**

Según el Informe de la Comisión Nacional de la Familia *"en los hogares biparentales, ya sean nucleares o extensos, predomina la jefatura masculina, mientras que en los hogares monoparentales predomina la jefatura femenina."* (Comisión Nacional de la Familia, 1994: 23)

Desde el punto de vista cultural, y considerando la estructuración de la sociedad en base a relaciones de poder, se estima una tarea

prioritaria del hombre el asumir la jefatura del hogar. Es así como se le atribuye el rol de proveedor principal de ingresos familiares, aun cuando muchas veces las mujeres también realizan un aporte importante, producto de su actividad laboral. A esta función, asignada culturalmente a los hombres, se le otorga un valor distinto a otras que se desarrollan al interior de la familia, puesto que ella genera poder y autoridad hacia los demás miembros del hogar. Las personas, las familias, las instituciones y la sociedad en su conjunto, tienden a reproducir este esquema, validando y consolidando la adscripción de roles específicos y diferenciados para hombres y mujeres.

De acuerdo a las conclusiones de la Comisión Nacional de la Familia, *"cuando las familias tienen jefatura de hogar masculina pueden darse dos situaciones:*

*a.- que el varón sea el único proveedor, situación que prevalece en el caso de los hogares nucleares biparentales, o*

*b.- que esta función sea compartida con otros miembros, principalmente cónyuges u otros parientes según composición del grupo". (Ibid)*

En el primer caso, la mujer asume el trabajo no remunerado, vale decir, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Sus principales responsabilidades consisten en preocuparse de los niños, llevarlos a la escuela, lavar, planchar, hacer aseo, realizar compras. Cabe destacar, sin embargo, que en la mayoría de las familias, durante la

etapa inicial de la pareja la función de manutención económica del hogar es asumida por ambos cónyuges, cuando aún no tienen hijos. Esto indica que la división del trabajo por sexo en la familia se acentúa, entre otros factores, como consecuencia del nacimiento de los hijos, puesto que culturalmente se ha establecido que la mujer es la encargada de velar por el cuidado de ellos.

Esta situación, sumada a la carencia de puestos de trabajo en el mercado laboral formal y a la escasa calificación que en general poseen las mujeres de sectores populares, hace que ellas opten por desarrollar actividades productivas al interior de sus hogares, ya que el trabajo independiente les permite obtener ingresos para sus familias, sin descuidar las labores hogareñas.

### **3.- Concepto de Género:**

A partir de los años 70 aproximadamente, surge en Estados Unidos un concepto que tiene su origen en el movimiento feminista, y que intenta explicar la raíz de las diferencias entre hombres y mujeres. Se trata del **género**. Este plantea que las desigualdades entre hombres y mujeres se originan en factores de índole cultural y no biológico. Así, "lo femenino" y "lo masculino", serían construcciones culturales.

### **3.1.- Orígenes e historia del concepto:**

Las raíces del concepto género se remontan al siglo XVII, con el pensamiento de Poulain de la Barre, quien publicó textos en los que polemizaba con los partidarios de la inferioridad de las mujeres, afirmando que *"la desigualdad social entre hombres y mujeres no es consecuencia de la desigualdad natural, sino que, por el contrario, es la propia desigualdad social y política la que produce teorías que postulan la inferioridad de la naturaleza femenina"*. De acuerdo a esta teoría, la discriminación que vive la mujer no viene dada por la naturaleza, sino que es la sociedad, a través de sus estructuras, la que va legitimando relaciones de poder en las que el hombre ejerce dominio sobre la mujer.

Siglos después, en el año 1949, Simone de Beauvoir, en su publicación "El segundo sexo" se aproxima lúcidamente al concepto de género. Ella afirma que *"no se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto... al que se califica de femenino"*. A partir de esta afirmación, la autora hace una distinción entre el ser mujer (sexo) y "lo femenino" (género). El primer concepto se refiere al conjunto de características biológicas y psicológicas que vienen dadas por la naturaleza, y a partir de las cuales se generan una serie de roles y funciones asignados culturalmente, tanto a hombres como a mujeres y que legitiman el dominio de unos sobre otras.

### **3.2.- Teoría feminista y estudios de género:**

El concepto de género constituye la categoría central de la teoría feminista. Según Seyla Benhabib, *"las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres (sexo) se han ido transformando en desigualdad social y política"*. Las mujeres han sido, a lo largo de la historia, relegadas al ámbito privado, lo que les impide acceder al mundo público donde se toman decisiones que atañen a toda la sociedad.

Así, el objetivo central de la teoría feminista es poner de manifiesto que las tareas asignadas históricamente a las mujeres, no tienen su origen en la naturaleza sino en la sociedad. Cuestionan la jerarquización de los sexos y la división sexual del trabajo. Por tanto, los estudios de género se encaminan en dos direcciones: Primero, analizan críticamente las construcciones teóricas patriarcales, extraen de la historia las voces silenciadas que defendieron la igualdad entre los sexos y la emancipación de las mujeres; en segundo lugar, la teoría feminista, al aportar una nueva forma de interrogar la realidad, acuña nuevas categorías analíticas, con el fin de explicar aspectos de la realidad que no habían sido tenidos en cuenta antes de que se desvelase el aspecto social de los géneros.

La noción de que los géneros son construcciones culturales también tiene una dimensión política que culmina en la idea fuerza que lo personal es lo político. Por tanto, politizar el espacio privado ha constituido una de las tareas fundamentales del movimiento feminista.

Además, el feminismo critica el discurso teórico en ciencias sociales, por considerarlo patriarcal. Afirman que ninguna corriente teórica abordó la opresión de las mujeres, por tanto, el surgimiento de la teoría feminista provoca una crisis de paradigmas. La introducción de los estudios de género supone una redefinición de todos los grandes temas de las ciencias sociales. El género se transforma así en una categoría de análisis que recorre todos los ámbitos y niveles de la sociedad. De este modo, la teoría feminista abre un espacio nuevo en la medida que desvela y cuestiona, tanto los mecanismos de poder patriarcales más profundos, como los discursos teóricos que pretenden legitimar el dominio patriarcal.

Los estudios de género brotan de la idea que el género es una construcción cultural que se ha plasmado históricamente en una forma de dominación masculina y sujeción femenina. Esta jerarquización se ha materializado en sistemas sociales y políticos patriarcales.

De esta forma, el **patriarcado** constituye el primer macroconcepto de la teoría feminista, pues, como señala Marcela Lagarde (1993: 65), "la condición histórica de las mujeres hace referencia al conjunto de circunstancias y características esenciales que definen a la mujer como ser genérico, según parámetros patriarcalistas".

Estos parámetros se constituyen a partir de las relaciones sociales entre los varones, las que, no obstante su carácter de jerárquicas, permiten la existencia de vínculos de interdependencia entre ellos, destinados a dominar a las mujeres.

Las relaciones de patriarcado responden a pactos relativamente estables entre los varones y el espacio natural donde se realizan los pactos patriarcales es el de la política, espacio público que históricamente ha sido dominado por ese género – sexo.

### **3.3.- Género y sociología:**

Los estudios de género han modificado el pensamiento social y político al introducir la variable sexo como nueva categoría de análisis. Sin embargo, no ha surgido aún una teoría capaz de explicar la opresión de las mujeres.

La sociología del género intenta analizar y explicar comportamientos individuales y colectivos en relación con la sociedad, así como los mecanismos sociales y políticos de opresión patriarcal.

Una sociedad dividida simbólica y empíricamente en dos géneros, significa que su estratificación económica-política y el reparto de sus roles corresponde a esta división por género. Al mismo tiempo, toda sociedad construida en una profunda desigualdad genera mecanismos ideológicos - definiciones sexuales - que justifican y legitiman esa desigualdad. Cuando se quiere observar cómo se articula una sociedad dividida en géneros, se debe mirar a sus definiciones sexuales, al reparto de sus roles y a sus formas de estratificación. De esta forma, existirían mecanismos ideológicos orientados a reproducir y reforzar las desigualdades. Uno de ellos es el estereotipo, entendido como "el conjunto de ideas simples, pero fuertemente

arraigadas en la conciencia, que escapan al control de la razón". Se relacionan con creencias, valores, normas, compartidos por los miembros de una sociedad y formados a lo largo del tiempo. Si bien pueden variar de acuerdo a la época y cultura en que se desenvuelven los distintos grupos sociales, existen temas que son constantes. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres son intuitivas, en cambio los hombres, son racionales.

A partir de estas definiciones sociales, y tal como se ha señalado precedentemente, la sociedad va asignando roles diferenciados a hombres y mujeres y generando mecanismos de reproducción de ellos. A la vez, se estructura de manera diferenciada, estableciéndose jerarquías y relaciones de poder en las que las mujeres se encuentran en una relación de subordinación respecto de los hombres, y por ende, con posibilidades mínimas de acceder a los espacios de toma de decisiones. Se trata, por tanto, de una especie de "círculo vicioso", puesto que al no acceder a estos espacios, las posibilidades de generar cambios desde allí serían mínimas.

En resumen, la relación entre sexo y género puede apreciarse en el siguiente esquema de la antropóloga Eliana Largo (1997) que explica cómo el género está determinado por un conjunto de características culturales y, por eso mismo, sus patrones son socialmente modificables.

**SEXO**



**GENERO**



**DETERMINACIONES  
BIOLOGICAS**

**DETERMINACIONES  
CULTURALES**

**(MACHOS/HEMBRAS)  
(FEMENINO/MASCULINO)**

**I  
N  
A  
M  
O  
V  
I  
B  
L  
E  
S**

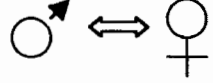
**M  
O  
D  
I  
F  
I  
C  
A  
B  
L  
E  
S**

**DIFERENCIAS  
BIOLOGICAS**

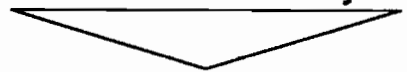


**¿Siempre ha sido así?**

**DESIGUALDAD**



**Inferioridad de la mujer  
Subordinación de la mujer**



**Discriminación de la mujer**

Esquema de Eliana Largo, Antropóloga

Respecto de los orígenes históricos de la escisión entre el mundo público y el mundo privado, la misma antropóloga representa gráficamente esta situación a través de un esquema que nos plantea que hasta los inicios del Estado moderno el hogar constituía la unidad familiar y productiva, puesto que allí se desarrollaban todas las actividades tendientes a lograr la subsistencia del grupo familiar.

Con el surgimiento de la Revolución Industrial, se produce una fuerte escisión entre los ámbitos familiar y productivo. El primero pasa a constituir el mundo privado, de los afectos, de la reproducción. Las actividades que en él se desarrollan son prácticamente invisibles y se caracterizan por ser de carácter gratuito y no contar con reconocimiento social. En este ámbito comienzan a desempeñarse las mujeres.

Los hombres, por su parte, comienzan a desempeñar su trabajo fuera del hogar, en las fábricas. Las actividades que allí desarrollan, poseen valor de cambio, lo que implica que sean más reconocidas y valoradas socialmente. De esta forma, el ámbito público pasa a constituir el mundo del reconocimiento social, del status, del poder. Los niños, desde su primera infancia reciben la formación necesaria para incorporarse a este ámbito. Las niñas, en cambio, son criadas para formar parte del mundo privado y en general presentan dificultad para enfrentar el mundo público.

El origen histórico de la escisión entre el mundo público y mundo privado, la misma antropóloga lo representa gráficamente a través del siguiente esquema:

**MUNDO PUBLICO / MUNDO PRIVADO**

-----HASTA LOS INICIOS DE LOS ESTADOS MODERNOS-----

**HOGAR**



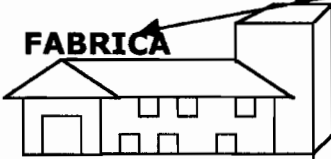
**Unidad familiar y productiva**



**MUNDO COMPARTIDO**

-----REVOLUCION INDUSTRIAL-----

**FABRICA**



**MUNDO PUBLICO  
LO PRODUCTIVO  
VALORADO**

**Actividad con valor de cambio  
Actividad del status, del prestigio,  
del poder, de la sociabilidad**

**Mundo de la razón, del poder**

**MASCULINO**



**HOGAR**



**MUNDO DOMESTICO  
LO REPRODUCTIVO  
DESVALORADO**

**Actividades gratuitas  
Invisibles, aisladas  
Sin reconocimiento social**

**Mundo de los afectos**

**FEMENINO**



**DISTINTAS SENSIBILIDADES**

**MUNDOS  
ESCINDIDOS**

**CULTURAL Y**

**PSICOLOGICAMENTE**



### **3.4.- Enfoques en el trabajo con mujeres:**

A partir de las reflexiones desarrolladas por las ciencias sociales y de la experiencia práctica en torno al trabajo con mujeres, han surgido a lo largo de la historia diversos enfoques en torno a la incorporación de las mujeres al desarrollo, que se pueden resumir en dos grandes teorías: **Mujeres en el Desarrollo** y **Género en el Desarrollo**.

La primera considera a la mujer como **receptora de políticas sociales**. Está constituida por una serie de medidas específicas orientadas a mejorar la **SITUACION** de las mujeres.

El Género en el Desarrollo, en cambio, es un enfoque que considera a la mujer como **sujeto activo que participa y gestiona la satisfacción de sus necesidades**.

Afirma que la subordinación de la mujer es el producto de relaciones de género construidas socialmente, y por tanto, apunta a modificar los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Los proyectos y programas que operan bajo este enfoque apuntan a modificar la **SITUACION** y **CONDICION** de la mujer.

“La condición histórica de las mujeres hace referencia al conjunto de circunstancias y características esenciales que definen a la mujer como ser genérico, según parámetros patriarcalistas. Es una categoría amplia, ya que contiene a todas las mujeres. La situación, en tanto, se refiere “al conjunto de características de las mujeres y grupos de

mujeres, a partir de sus condiciones reales de vida, la que se expresa en la existencia concreta y cotidiana" (Lagarde, 1988: 65)

### **3.5.- Necesidades prácticas y estratégicas de género:**

A partir de lo planteado por estos enfoques, surgen los conceptos de **necesidades prácticas** y **necesidades estratégicas** de género:

**a).- Necesidades prácticas de género:** Derivan del cumplimiento de los roles socialmente adscritos a las mujeres: ser madre, esposa, dueña de casa, por tanto, se relacionan con la situación inmediata, coyuntural, con las necesidades básicas que deben enfrentar día a día en el ámbito familiar, laboral y comunal (vivienda, salud, ingresos, educación, etc.) Estas necesidades varían de acuerdo al lugar que ocupan las mujeres en la estructura social.

**b).- Necesidades o intereses estratégicos de género:** Dicen relación con las desigualdades y desventajas que afectan a las mujeres como conjunto, "por el hecho de ser mujeres", es decir, a su condición. El tratamiento de estas necesidades implica la generación de cambios en las relaciones jerárquicas y desiguales que existen entre hombres y mujeres, apuntando a inducir acciones conducentes a una modificación de los roles asignados a hombres y mujeres, con el objeto de lograr la participación plena e igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Por tanto, el punto de partida para el logro de dichos cambios es la reflexión y cuestionamiento de los estereotipos asignados a mujeres y hombres.

El enfoque de género, por tanto, apunta a la resolución activa por parte de las mujeres de ambos tipos de necesidades (prácticas y estratégicas). Vale decir, al incorporar esta perspectiva en los programas de capacitación dirigidos a mujeres, se busca no sólo resolver aquellas necesidades derivadas de las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana de las mujeres y de sus grupos familiares, sino también las que emanan de la reflexión y cuestionamiento de la subordinación de las mujeres, apuntando, por tanto, a *“la reformulación de la organización social y cultural para el logro de una sociedad más igualitaria y sin discriminaciones basadas en el género”*. (San Martín, 1999: 18)

Resulta necesario analizar este tema, más aún si se considera que en general la incorporación de las mujeres pobres al mundo del trabajo responde fundamentalmente a la necesidad de proveer y/o elevar los ingresos del grupo familiar dependiendo de si es o no jefa de hogar. Son escasas las situaciones en que el desarrollo de una actividad laboral responde a la necesidad de obtener mayor independencia y autonomía, o a otros factores no necesariamente vinculados con el aspecto monetario.

## Capítulo 2

---

### MICROEMPRESA Y MUJER

La Conferencia Internacional en Apoyo de la Microempresa, que tuvo lugar en Washington, entre el 6 y el 9 de Junio de 1988 consideró que *"el sector de microempresas y el sector no estructurado son en realidad el mismo. Convinieron en que la expresión se refiere a unidades muy pequeñas que generan ingresos, son de propiedad y administradas por los propios empresarios, que trabajan en ellas, constituyendo su principal medio de vida. Estos empresarios tienen pocos o ningún empleado, recurriendo fundamentalmente a los miembros de la familia, usando muy poco capital. En la mayoría de los países esto sería sinónimo del sector no estructurado, pero en algunos casos podría incluir a las industrias familiares tradicionales, o a las unidades artesanales y a las personas que trabajan por cuenta propia. Esta serie de características que se le atribuye a la microempresa son similares a la definición del sector informal, referido en el Informe General de la Decimocuarta Conferencia de Estadísticas del Trabajo, realizado en Ginebra en octubre de 1987"* (Van Hemelryck, 1993: 11)

PREALC (Programa de Empleo para América Latina y El Caribe), en cambio, hace la diferenciación entre el sector informal propiamente tal y las pequeñas empresas urbanas, que son definidas como *"aquellas unidades productivas que tienen un tamaño de hasta diez ocupados y combinan características de los sectores moderno e informal"* (Ibid)

El Ministerio de Planificación Nacional, MIDEPLAN, en el documento "Situación y características del empleo en Chile en 1990", utiliza una definición similar a la de PREALC para los ocupados informales: *"empleadores, empleados y obreros de empresas productoras de bienes de cinco y menos trabajadores; empleadores, empleados y obreros de empresas de comercio y servicios de cinco y menos trabajadores que declaran no tener contrato de trabajo; **trabajadores por cuenta propia**, profesionales y técnicos excluidos, sector agrícola, familiares de microempresarios no remunerados."* (MIDEPLAN, 1990)

Otro concepto de microempresa las define como *"aquellas unidades productivas y de servicios, sean urbanas o rurales, cuya organización responde a lo que tradicionalmente se conoce por artesanado, **trabajadores/as por cuenta propia**, talleres, pequeños huertos familiares, sociedades de responsabilidad limitada, cooperativas de trabajadores, etc. En ellas trabajan entre 1 a 9 personas con participación directa de sus dueños/as, para quienes constituye una importante fuente de ingresos."* (FASIC, 1995: 3)

Además, es posible considerar otras variables como los niveles de ventas y el activo fijo que poseen. En nuestro país el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, organismo estatal que desarrolla algunos programas de apoyo al sector, limita la variable ventas a un promedio de 150 U.F. mensuales, es decir, aproximadamente US\$ 4.900. Sin embargo, son pocas las microempresas que logran el nivel máximo de ventas.

## 1.- La Microempresa en Chile

Un aspecto a considerar, al analizar la microempresa en Chile es la importancia de este sector en términos de los empleos que genera. En 1992 se estimó a través de la Encuesta CASEN que la microempresa generaba aproximadamente un millón doscientos mil empleos, lo que aumentó casi en un 100% para 1996.

Esto es posible observarlo en los siguientes cuadros:

**Tabla N°5**  
**Unidades económicas por tamaño y número de personas ocupadas**

<b>Unidades económicas</b>	<b>1 persona</b>	<b>2 a 5 personas</b>	<b>6 a 9 personas</b>	<b>Total</b>
<b>N° de Unidades económicas</b>	521.367	236.579	13.803	771.749
<b>Ocupados</b>	523.911	637.720	91.894	1.253.075

**Fuente: MIDEPLAN, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN 1992**

El mayor porcentaje de ocupados/as se concentra en empresas de 2 a 5 personas. Sin embargo, la cifra de trabajadores/as por cuenta propia es también importante. En total suman 1.161.631 empleos, lo que representa el 92,7% del total de empleos absorbidos por las microempresas. A pesar de ello, aún no se generan desde el Estado las políticas necesarias tendientes a favorecer a este sector, de tanta importancia en el ámbito

**Tabla N°6****Empleo según tamaño de empresa año 1996 (En miles de trabajadores)**

	<b>N° de Trabajadores</b>	<b>En %</b>	<b>% Acumulado</b>
<b>Microempresa</b>	2.024	38,8	38,8
<b>Pequeña empresa</b>	1.836	35,2	74,1
<b>Mediana empresa</b>	653	12,5	86,6
<b>Gran empresa</b>	505	9,7	96,3
<b>Sin información</b>	194	3,7	100,0
<b>TOTAL</b>	5.212,1	100	

**Fuente: MIDEPLAN, CASEN 1996**

En Chile el sector microempresarial constituye un segmento amplio (aproximadamente 39% de los empleos), con diversidad de rubros. En general, se encuentra desvinculado de otros sectores de la economía. Se ha estimado que ella agrupa cerca de 770.000 unidades económicas, generando más de dos millones de empleos, de los cuales aproximadamente el 70% corresponde a trabajadores independientes.

Cabe señalar, sin embargo, que estas cifras son las que se manejan oficialmente, y no dan cuenta de la totalidad de unidades productivas y personas que existen en este ámbito, puesto que la mayoría de ellas corresponden al sector informal de la economía y no se encuentran registradas en los catastros institucionales.

Entre las principales dificultades de las microempresas en nuestro país y que en ocasiones son reconocidas por lo/as propios/as microempresarios/as, cabe mencionar: La dificultad para acceder a los mercados, la baja calidad de los productos, tecnología atrasada,

bajos niveles de producción, deficiente manejo de la gestión de sus negocios, bajos ingresos.

De acuerdo a estudios y teorías recientes, las microempresas tienden a permanecer en el mercado por un período prolongado de tiempo, y, por tanto, ya no se les considera solamente una alternativa de empleo en los tiempos de crisis, sino más bien *"un potencial productivo que debe asimilarse al tejido productivo y de servicios en el nivel nacional"*. (Ibid)

Por tanto, cada vez resulta más necesario orientar políticas y programas hacia este sector, siendo la capacitación un servicio importante para quienes se desempeñan en este ámbito de la economía.

## **2.- Clasificación de la Microempresa:**

Los organismos que trabajan el tema de la microempresa en Chile, las han clasificado según su tamaño y nivel de ingresos. Así por ejemplo, de acuerdo a lo planteado por René Benavente, *"metodológicamente, se puede subdividir al sector de micro y pequeña empresa en tres grandes grupos: de subsistencia, de reproducción simple y de reproducción ampliada"* (Benavente, 1993: 471)

**a).- Subsistencia:** Se caracteriza por la precariedad de sus establecimientos; constituyen el principal medio de vida del dueño y son administradas por él mismo; generan escasos y poco estables

ingresos, generalmente por debajo del ingreso mínimo; utilizan preponderantemente mano de obra familiar, con escasa calificación, su capital es reducido tendiendo a descapitalizarse rápidamente. Muchos de estos empresarios deben complementar sus ingresos vendiendo su fuerza de trabajo en otros lugares para poder subsistir. En esta categoría se sitúa una parte importante de minifundistas, los pirquineros y los estratos más bajos de la minería artesanal, una parte de los pescadores artesanales, recolectores de algas y de mariscos, una parte menor de trabajadores por cuenta propia y de empresas de 1-4 trabajadores en el comercio, servicios de reparaciones y la industria artesanal.

Cabe señalar que las unidades productivas de mujeres son mayoritariamente clasificables dentro de este primer grupo, puesto que ellas desarrollan fundamentalmente actividades por cuenta propia orientadas a la generación de ingresos mínimos para la supervivencia del grupo familiar.

**b).- Reproducción simple:** Este tipo de empresa comparte características con el nivel anterior, pero se diferencia por tener una mejor dotación de capital; genera ingresos más regulares, generalmente por encima del sueldo mínimo; se detecta la presencia de mano de obra semicalificada asalariada o calificada. Lo importante es que da origen a un pequeño excedente que le permite reproducir sus capacidades productivas y generar, aunque escasamente, una capacidad de ahorro que le da la posibilidad de innovar, ampliar la capacidad instalada, o bien, contratar mano de obra asalariada. A

este sector pertenecen la mayoría de las microempresas y el sector más bajo de la pequeña empresa.

**c).- Reproducción ampliada:** Este grupo está representado por el sector más dinámico, las pequeñas empresas propiamente tales. Disponen de mano de obra asalariada adecuadamente calificada, los empresarios suelen tener un nivel de calificación técnica o universitaria. Este tipo de empresas tiene capacidad de ahorro, logran capitalizarse, e incluso muchas de ellas en situaciones de baja del mercado, poseen una adecuada velocidad de rotación del capital. Sin embargo, la dificultad de éstas reside en su restringido acceso al sistema financiero formal, particularmente para realizar innovación tecnológica e inversiones a mediano y largo plazo. (*Ibid*)

### **3.- Situación de las mujeres Microempresarias**

De acuerdo a los datos arrojados por el Censo efectuado en 1992, la población nacional asciende a 13.348.401 habitantes, de los cuales 5.553.254 corresponden a hombres y 6.795.147, a mujeres. Del total de la población femenina nacional 1.669.540 mujeres, trabajan, cifra que representa un 34,4% del total de ocupadas en el país, de éstas el 20,07% se ubica en el sector informal de la economía, concentrándose en actividades comerciales a baja escala y en el área servicios. Un número significativo de ellas desarrolla actividades por cuenta propia a través de talleres o unidades productivas individuales o familiares, generalmente se desempeñan en rubros vinculados con

los roles genéricos, tales como, confección, alimentación, tejido, entre otros.

En el ámbito del trabajo remunerado existen marcadas diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres. En términos globales, el salario de las mujeres representa aproximadamente el 75% de los salarios que reciben los hombres. A mayor nivel de escolaridad, mayores diferencias en los ingresos.

Esto es posible apreciarlo en el siguiente cuadro, que señala las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, de acuerdo al nivel de escolaridad:

**Tabla N°7**

**Diferencias salariales entre hombres y mujeres según nivel educacional en Chile.**

<b>Nivel educacional</b>	<b>Dif salariales en %(1)</b>	<b>N° de mujeres</b>	<b>N° de hombres</b>
Sin estudios	82,2	18.574	59.096
Primaria	69,9	201.990	509.900
Secundaria	76,2	600.659	1.137.623
Universitaria	51,7	199.011	234.569
Otras	S/inform.	167.752	206.431
<b>Total</b>	<b>75,8</b>	<b>1.187.986</b>	<b>2.147.619</b>

**Fuente: Mujeres en Chile: Radiografía en Números. INE, 1994**

(1) Señala el ingreso promedio del trabajo de las mujeres como proporción del ingreso promedio del trabajo de los hombres

Si bien la discriminación salarial que viven las mujeres es menor entre aquellas que poseen menor nivel educacional, ella contribuye a

acrecentar el círculo de la pobreza, ya que los montos de dinero que obtienen a partir de su trabajo son mínimos y escasamente les permiten cubrir las necesidades básicas.

Así por ejemplo, en el sector comercio, la participación del trabajo femenino es alta y la remuneración que perciben las mujeres sólo alcanza al 70% de la recibida por los hombres. Por tanto la discriminación económica por género es un factor que se mantiene y que es posible apreciar en las diversas ramas de la actividad económica, según lo muestra la siguiente tabla:

**Tabla N°8**  
**Diferencias salariales por rama de actividad económica: Chile**

<b>Rama de actividad económica</b>	<b>Diferencias salariales en %*</b>	<b>N° mujeres</b>	<b>N° hombres</b>
Agricultura, caza y pesca	85,3	65.738	414.785
Minas y canteras	91,7	3.494	63.393
Industrias Manufactureras	80,5	147.852	488.853
Electricidad, gas y agua	88,1	2.978	21.265
Construcción	147,1	7.843	246.401
Comercio	70,9	188.038	246.251
Transp., almace. y comunic.	111,7	28.591	188.394
Servicios financieros	68,3	79.551	122.913
Serv.Comer., social. y pers.	60,7	663.683	355.142
Activid. No bien especific	89,0	218	222
<b>Total</b>	<b>75,8</b>	<b>1.187.986</b>	<b>2.147.619</b>

**Fuente: Mujeres en Chile: Radiografía en Números. INE, 1994**

\* Señala el ingreso promedio del trabajo de las mujeres como proporción del ingreso promedio del trabajo de los hombres

La incorporación de la mujer al trabajo ha sido fundamentalmente a través del sector informal de la economía, en el cual también se concentran altos índices de pobreza. Allí las mujeres desarrollan un sinnúmero de actividades por cuenta propia, a través de pequeños talleres o unidades productivas, los que muchas veces, dada su situación de informalidad, no se encuentran considerados en los registros de las instituciones públicas y privadas que desarrollan programas dirigidos a estos sectores. En estas unidades productivas labora sólo la trabajadora por cuenta propia y/o algunos miembros de su grupo familiar que, por lo general, no sobrepasan las 4 ó 5 personas.

Además existe un número reducido de microempresarias que tienen la posibilidad de incorporar fuerza de trabajo pagada en forma permanente o esporádica, en general, una o dos trabajadoras. Esto les permite, en ciertos casos, liberar tiempo dedicado a las tareas de producción y destinarlo a la comercialización de sus productos en el mercado interno.

Existen también experiencias microempresariales asociativas, en que dos o más personas participan colectivamente en las tareas de producción y gestión. Ellas se estructuran sobre la base de relaciones familiares o societales y también pueden incorporar fuerza de trabajo contratada. Con relación a esto, Rosario Aguirre (1993), plantea que *"la mayor parte de las microempresas se organizan a partir de vínculos familiares, presentándose dos tipos de situaciones:*

1) *Puede suceder que se trate de una actividad económica establecida para que la mujer no "salga" a trabajar, mientras que el marido o compañero apoya la actividad de la mujer con tareas de gestión, realizando su trabajo principal "afuera";*

2) *Ambos trabajan, pero ella tiene generalmente la calidad de trabajadora familiar no remunerada, correspondiendo la titularidad de la empresa al marido. En general, las empresas de comercio, - a diferencia de las dedicadas a servicios y a la manufactura- involucran más trabajo femenino familiar, lo cual se vincula a lo prolongado de las jornadas laborales y a la relación existente entre la vivienda y el lugar de trabajo. La presencia de las mujeres como microempresarias se presenta con más frecuencia en las actividades orientadas a la supervivencia familiar. Constituyen, conjuntamente con los hijos una reserva potencial de fuerza de trabajo frente a períodos de incremento de la actividad, o aquéllos en los que se vuelve necesario sustituir a trabajadores remunerados. Las mujeres consideradas como trabajadoras familiares no remuneradas - ya que frecuentemente los negocios están a nombre del esposo -, son la base de la formación y funcionamiento de los pequeños comercios como almacenes y tiendas." (Aguirre, 1993: 388)*

En cuanto a los rubros en los que se desempeñan las mujeres, cabe mencionar que también a nivel de ellos existe "división sexual del trabajo", ya que hay labores consideradas aptas para mujeres y otras, para hombres. En las tareas asumidas por las mujeres se requiere escaso capital y baja calificación. Ellas, por lo general, están asociadas a habilidades y destrezas adquiridas a través del proceso de

socialización y se relacionan con sus roles tradicionales: tejido, costura, manualidades, preparación y venta de comida. Entre los hombres, en cambio, existe un espectro más amplio de alternativas de inserción laboral a nivel informal, tales como "*microempresas manufactureras, talleres de reparación, trabajos en la construcción, en el comercio establecido o ambulante, en la recolección de residuos, o por cuenta propia, como obreros calificados.*" (Ibid)

Además, tal como se señaló anteriormente, la mayoría de las unidades productivas están ubicadas en la propia vivienda, razón por la cual el rol productivo tiende a confundirse con el rol doméstico. Debido a esta confusión de roles, ni las mujeres, ni sus familias valoran el aporte que realizan al presupuesto familiar. Esta situación es distinta en el caso de las familias con jefatura de hogar femenina, puesto que su actividad económica constituye la única y/o principal fuente de ingreso del grupo familiar.

Las trabajadoras por cuenta propia, "por el hecho de ser mujeres", asumen paralelamente las tareas productivas y domésticas y de cuidado de los hijos, lo que genera una sobrecarga de trabajo y una disminución de la cantidad de tiempo que efectivamente pueden destinar a sus negocios. Pese a lo anterior, las microempresarias valoran la posibilidad de realizar su actividad productiva en sus domicilios, ya que esto les permite "*no descuidar las labores del hogar.*" (FASIC, 1998: 3).

La sobrecarga de trabajo se profundiza debido a que rara vez se comparten las tareas del hogar con otros miembros de la familia,

salvo con las hijas, lo que determina una reproducción de la división sexual del trabajo y de la distribución de roles. *"Las mujeres pobres, además de ubicarse en mayor proporción que los hombres en trabajos de baja productividad y remuneración, asumen, al mismo tiempo, la responsabilidad de las tareas del hogar y, en una proporción importante, la jefatura de familia."* (Aguirre, 1993: 387)

En lo que respecta a la comercialización de productos, ésta se ve dificultada por la escasa diversificación de la producción y la baja capacidad de negociación de las mujeres. Incluso, si consideramos la negociación en un sentido amplio, vale decir, como una forma de comunicación que permite lograr acuerdos con otras personas, las mujeres, al participar de este proceso, se encuentran en clara desventaja en relación con los hombres, dado sus bajos niveles de autoestima, su escasa vinculación y temores frente al mundo público. Al respecto, Aguirre, señala: *"Se ha observado que las restricciones derivadas del rol doméstico y de factores culturales e ideológicos, impiden el manejo de elementos de negociación de tipo empresarial."*(Ibid)

Al considerar la negociación en un sentido comercial, nos encontramos con que las trabajadoras por cuenta propia desconocen la dinámica de mercado y/o les cuesta adaptarse a ella. Es por lo anterior que priorizan la comercialización a través de intermediarios, especialmente si sus productos están dirigidos a consumidores de mayores ingresos. De esta forma surge el llamado "trabajo a domicilio", que se realiza para un/a empleador/a y se vincula fundamentalmente a rubros como la confección de prendas de vestir,

aparado de calzado y tejido. Éstos "constituyen trabajos asalariados "disfrazados" o trabajos "semi asalariados" y "no trabajos artesanales por cuenta propia, ya que conforman una modalidad de producción dependiente de empresas industriales y comerciales. Con la contratación de las trabajadoras a domicilio, las empresas reducen sus costos salariales debido a que las remuneraciones son más bajas. También evitan la regulación laboral, incluidos los pagos de seguridad social. Además, las empresas buscan a las trabajadoras domiciliarias estrictamente cuando hay trabajo; durante los períodos de recesión no tienen que pagarles. Los gastos generales también se reducen, puesto que ellas utilizan sus propias maquinarias y herramientas y pagan gastos de electricidad y agua, aportando su vivienda como local.

Al no existir regulación laboral los precios son determinados por las propias empresas y por lo general son bajos, por tanto, no dicen relación con las necesidades de las trabajadoras. Esto, muchas veces aumenta su carga de trabajo, viviendo una suerte de explotación. A lo anterior se suma que estas trabajadoras no están sindicalizadas. "Su aislamiento respecto de los demás trabajadores, la falta de una tradición sindical y el hecho de que frecuentemente consideren su trabajo como temporal o casual, son factores que actúan en contra de la formación de un movimiento organizado en favor de este tipo de trabajadoras".

Por tanto, estas microempresas presentan para su desarrollo una serie de condicionamientos y limitaciones; las mismas provienen de su subordinación a las unidades económicas para las que producen y

*de su dependencia de los mecanismos del mercado". (Aguirre, 1993: 389)*

Dadas las situaciones descritas anteriormente, un número considerable de trabajadoras por cuenta propia busca generar ingresos por otras vías, ocupándose, mientras pueden, en actividades remuneradas, ya sea en empresas de servicios o como trabajadoras de casa particular. En estos casos es posible observar nuevamente que las mujeres buscan generar ingresos a través de labores vinculadas con el género. Estas actividades complementarias generan una sobrecarga de trabajo aún mayor.

*"Una proporción importante de las microempresas de mujeres que se dedican a la costura o al tejido trabajan para empresas medianas o grandes. En ciertos períodos destinan parte de la producción para la venta directa al mercado interno. La calidad de los productos hace que deban dirigirse a consumidores de bajos ingresos. Una parte de tales empresas desea retirarse de esa articulación en los momentos en que el mercado lo permita, o en circunstancias en que su nivel de acumulación les posibilite manejar capital propio o cedido como para invertir en la materia prima y maquinaria necesaria. A los precios que el mercado maneja habitualmente, la posibilidad de acumulación de una pequeña unidad de este tipo parece posible si se apoya en la sobreexplotación de sus integrantes, lo que, aparte de implicar un alto costo social, resulta difícilmente asumible por mujeres para las cuales esta actividad no ocupa, desde el punto de vista subjetivo, un lugar central en sus vidas.*

*Las mujeres valoran sobre todo el tipo de relaciones y el ambiente de trabajo de las pequeñas unidades productivas, ya que posibilitan la creación de un clima más humanizado que el existente en empresas grandes.” (Aguirre, 1993: 388)*

Al interior de las unidades productivas por lo general laboran familiares de la microempresaria, lo que otorga al espacio laboral un clima similar al del ámbito privado, más hogareño, distinto al que se da en otros espacios del mundo público.

El comercio ambulante también ocupa una parte considerable de mujeres de sectores populares. Estos trabajos se realizan generalmente como una forma de enfrentar situaciones extremas, constituyendo a veces una modalidad relativamente estable de autoempleo. Frente a la pérdida de empleo del esposo, a los bajos ingresos o en presencia de alguna enfermedad familiar fabrican en sus casas, sopaipillas, empanadas o pasteles, y los venden en sectores próximos a sus viviendas o en ferias y lugares céntricos de sus poblaciones, a una clientela que también tiene bajos ingresos.

Frecuentemente este tipo de actividad aparece vinculada al trabajo infantil, ya que, al no salir las mujeres, son sus hijos/as quienes venden los productos. A los lugares de venta deben concurrir diariamente, a objeto de mantener su clientela.

Las actividades por cuenta propia generalmente se inician con un mínimo capital de trabajo, lo que redundará en bajos niveles de producción y, por ende, en una mínima reinversión en sus unidades

productivas. Además, las mujeres, a diferencia de los hombres, por lo general, destinan la totalidad de sus ingresos al hogar y rara vez se asignan un salario que les posibilite satisfacer sus necesidades personales. Tampoco cuentan con registros que les permitan ordenar sus negocios y desconocen técnicas de gestión. (FASIC, 1998: 3)

De otra parte, las mujeres no son consideradas por los organismos financieros formales como "sujetas de crédito", ya que sus ingresos no son estables y no cuentan con garantías que les permitan respaldar los préstamos solicitados. Además, como generalmente las actividades productivas que realizan son desarrolladas de manera informal, sus solicitudes de crédito no son viables, o simplemente ellas no se atreven a gestionarlas por temor a enfrentar sanciones. En conjunto con lo anterior, las trabas burocráticas existentes muchas veces impiden a las trabajadoras por cuenta propia llevar adelante el proceso de formalización debido a la inversión de tiempo y recursos que ello implica. Esta situación se agudiza en rubros como el de alimentación, caracterizado por ser de difícil ejecución, dada la reglamentación sanitaria existente. Pese a que existen políticas de fomento a la microempresa, éstas rara vez consideran las diferencias entre hombres y mujeres.

*"Los grupos productivos integrados por mujeres tienen problemas similares a los grupos mixtos o integrados por hombres: bajos ingresos, limitada calidad del producto, desconocimiento de los mercados, inseguridad de comercialización, insuficiente capacitación productiva y administrativa. Pero además, su desarrollo empresarial enfrenta obstáculos adicionales a los de los hombres: mayores*

*dificultades de acceso al capital y al crédito, así como dificultad para llevar a cabo procesos de negociación de tipo empresarial que derivan de factores culturales e ideológicos. Están atrapadas en un círculo vicioso: los bajos ingresos que reciben no les permiten negociar con sus familias el tiempo para producir, pero sus problemas domésticos y su particular socialización reducen sus posibilidades de alcanzar mayores niveles de producción y de organización que les permitan mejorar sus ingresos en el futuro. (Ibid)*

Este conjunto de factores determinan que muchas veces las mujeres microempresarias se vean imposibilitadas de romper el círculo de la pobreza, puesto que no cuentan con las herramientas necesarias para lograrlo.

La multiplicidad de carencias que presenta este grupo social hace imprescindible el desarrollo de modelos de intervención orientados a fortalecer capacidades empresariales en las microempresarias. En este sentido, la capacitación constituye una herramienta fundamental para ellas.

Los organismos que ejecutan programas de desarrollo dirigidos a este grupo social han definido dos vertientes o modelos de capacitación para mujeres que trabajan por cuenta propia. Uno de ellos se orienta sólo al fortalecimiento de capacidades técnicas vinculadas con el quehacer empresarial. A partir de este enfoque las microempresas adquieren conocimientos técnicos, aplicables al ámbito productivo, los que se orientan a mejorar su gestión al interior de las unidades productivas.

Un segundo enfoque afirma que no basta sólo con reforzar aspectos técnicos, sino que es necesario también fortalecer otros elementos vinculados con los ámbitos personal, familiar y social de las mujeres. Estos aspectos se trabajan considerando como eje fundamental la reflexión de género y el cuestionamiento de roles diferenciados, culturalmente adscritos a mujeres y hombres.

Al considerar los diagnósticos existentes en torno a la situación y condición de las mujeres microempresarias en nuestro país, es posible señalar que existen una serie de condicionantes vinculadas con la socialización de género que les impiden desarrollar su actividad laboral en forma óptima. Por tanto, la capacitación técnica debe ir acompañada del fortalecimiento de otras capacidades y del diseño de estrategias tendientes a superar las dificultades que enfrentan a diario.

En este estudio se examinarán dos experiencias de capacitación que responden a cada uno de los enfoques antes mencionados. Por tanto, la diferencia radica en que una de ellas, desarrollada por la Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC), incorpora el enfoque de género como componente transversal, en tanto que la otra, desarrollada por el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria (CEPPAC), hace hincapié en los aspectos técnicos.

### Capítulo 3

---

#### **FUNDACION DE AYUDA SOCIAL DE LAS IGLESIAS CRISTIANAS (FASIC)**

La **Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC)**, es una Organización No Gubernamental de carácter ecuménico, vale decir, que agrupa en su directorio a miembros de diversas denominaciones cristianas.

FASIC se ha planteado, prácticamente desde sus comienzos, como misión fundamental **"la promoción y defensa de los Derechos Humanos, inspirados en el compromiso cristiano por la liberación y dignidad de las personas"**. (*Documento "Misión y Objetivos Institucionales", FASIC, 1995*)

Los antecedentes de esta institución se remontan a diciembre de 1973. En este año se crea un organismo anterior a FASIC, denominado COMAR (Comité de Ayuda a Refugiados). Éste inició acciones de protección y apoyo a los extranjeros residentes en el país, ya que ellos comienzan, después del golpe militar, a ser víctimas de persecuciones. Este comité trabajó en conjunto con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

Ya a mediados de 1974, y por iniciativa del obispo luterano Helmut Frenz, se plantea la idea de conformar un equipo de trabajo para asistir a los presos políticos que debían abandonar Chile.

Desde entonces, y hasta el año 1991, FASIC funcionó como un programa de la Corporación Metodista, y por ende, de la Iglesia Metodista.

Sólo en marzo de ese año obtiene su personalidad jurídica, pasando a constituir una fundación, esto es, una organización sin fines de lucro.

Desde mediados del año 1977, en función de demandas concretas, se inicia la acción en el área Derechos Humanos Sociales (trabajo, salud, organización, participación, etc.), respondiendo a los diversos problemas sociales que afectaban a los sectores pobres del país. Surgen así dos pequeños programas:

- Trabajo solidario poblacional en la V región.
- Programa intercomunitario de alcoholismo, en la Población Jaime Eyzaguirre, zona oriente de Santiago.

La incorporación de estos nuevos programas implicó un nuevo diseño de estructura educativa, creándose dos áreas:

A.- Área de Derechos Humanos Individuales: Asume programas de Migración, Médico Psiquiátrico, Becas de Estudio y Capacitación, Recolección de material para organizar un Centro de Documentación.

B.- Área Derechos Humanos Sociales: Asume el diseño y ejecución de programas sociales.

En los años sucesivos se amplían los programas, incorporándose además a las tareas, la publicación de artículos y documentos, y la realización de seminarios.

En la actualidad, el directorio de FASIC está conformado por miembros de distintas iglesias cristianas, en el marco de una concepción ecuménica, aún cuando al interior de la institución participan personas con opciones religiosas diferentes.

Hoy, la labor de FASIC está orientada fundamentalmente a la promoción y defensa de los Derechos Humanos Universales, ampliando las acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de diversos sectores de la población que sufren los rigores de un sistema económico que los margina. Por lo tanto, FASIC mantiene la orientación valórica y ecuménica definida desde su fundación, aún cuando los cambios sociales y políticos hicieron necesario redefinir los objetivos institucionales, para dar respuesta a los nuevos desafíos.

De esta forma, en 1994 se reorganiza la estructura institucional, estableciéndose tres áreas de trabajo:

Promoción y Defensa de los Derechos Humanos.

Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos.

Estudios y Comunicaciones.

## **1.- Misión y Objetivos Institucionales de FASIC**

**La misión de FASIC se define como:**

**"LA PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES, INSPIRADOS EN EL COMPROMISO CRISTIANO POR LA LIBERACIÓN Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS".**

Además, la institución se ha planteado como **objetivo general**, el siguiente:

- **CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA SOBRE LA BASE DE LA PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES.**

### **Objetivos específicos:**

Con el propósito de contribuir al resguardo y desarrollo de los Derechos Humanos se plantea, de acuerdo a las posibilidades institucionales, la consecución de los siguientes objetivos específicos:

- **Promover y defender los Derechos Humanos básicos económicos, sociales y culturales en el contexto del desarrollo democrático.**
- **Contribuir a la búsqueda de verdad y justicia en todo caso de violación a los Derechos Humanos.**
- **Contribuir al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las personas.**

- **Denunciar y reaccionar frente a transgresiones de los derechos humanos básicos, sociales, económicos y culturales, con la participación de los equipos de los programas que correspondan.**
- **Contribuir a la asistencia de personas, familias y grupos afectados por transgresiones a sus derechos humanos.**
- **Promover la educación en Derechos Humanos a través del desarrollo de los programas y la acción institucional.**
- **Elaborar propuestas para contribuir a modificar el marco jurídico que limita los Derechos Humanos.**
- **Representar la voz ética y moral en el tema de los Derechos Humanos, desde una postura de plena independencia.**

## **2.- Estructura organizacional: Areas de Trabajo**

El diseño organizacional implementado a partir del año 1994 tiene estrecha relación con la misión.

En consecuencia, este diseño intenta responder a los desafíos del contexto y a fortalecer el posicionamiento de FASIC en la sociedad, aportando una mayor legitimación del tema Derechos Humanos, al reforzamiento de relaciones con la sociedad civil y nuevas modalidades

de trabajo con los destinatarios, así como a estrechar el vínculo con las iglesias.

En este marco, los programas de FASIC están orientados por un carácter educativo en Derechos Humanos, con el objeto de prevenir sus violaciones. La acción de los programas tiende a fortalecer la participación y autogestión de los beneficiarios para evitar el paternalismo y la dependencia.

La estructura organizacional de FASIC está constituida por tres áreas:

- **Promoción y Defensa de los Derechos Humanos**
- **Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos**
- **Estudios y Comunicaciones**

### **2.1.- Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos:**

Esta área, en la que se enmarca el proyecto analizado, tiene un carácter preventivo promocional de los Derechos Humanos en un sentido amplio.

Sus objetivos son:

- Promocionar los Derechos Humanos en la sociedad civil, implementando programas que prevengan las violaciones a tales derechos.
- Desarrollar programas de intervención con actores sociales, basados en criterios de sustentabilidad y autogestión, a partir de la experiencia acumulada por la institución.
- Elaborar propuestas que contribuyan a perfeccionar políticas públicas relacionadas con los distintos ámbitos de trabajo del área.
- Promover y fortalecer el trabajo conjunto con las iglesias, organismos nacionales, comunales, locales, ONGs y redes nacionales e internacionales en el desarrollo de las acciones a nivel social.

En la actualidad esta área desarrolla dos grandes líneas de trabajo. Una dirigida a mujeres (Desarrollo Personal, Liderazgo y Desarrollo Organizacional, y Microempresas), y la otra, a jóvenes (Prevención de Adicciones y VIH/SIDA).

### **3.- Descripción del Proyecto de Capacitación en Gestión de Microempresas con Perspectiva de Género para Mujeres.**

Este proyecto, implementado por el Area de Desarrollo y Capacitación de los Derechos Humanos, de FASIC, formó parte del programa de Capacitación y Promoción de Autogestión para Mujeres”, desarrollado entre los años 1994 y 1998 en las comunas de Peñalolén, San

Bernardo, El Bosque, La Pintana y Cerro Navia.

Los fundamentos de esta línea de trabajo tienen su origen, por una parte, en los resultados del estudio diagnóstico realizado en cinco comunas de escasos recursos, que da cuenta de la necesidad de capacitación técnica que tienen las mujeres que trabajan por cuenta propia, para el desarrollo de su actividad productiva. De otra parte, si bien existen propuestas de capacitación en gestión de microempresas, no todas consideran los aspectos de género derivados de la socialización, que dificultan un desempeño más eficiente de las trabajadoras por cuenta propia en sus unidades productivas.

El proyecto constó de tres etapas: La primera, de preparación, orientada a la elaboración de un diagnóstico, contactos con organismos participantes, definición del perfil de las participantes y finalmente, difusión y convocatoria a los cursos. La segunda etapa se desarrolló en las comunas de la zona sur de Santiago, en tanto que, a partir de la tercera etapa se focalizó la comuna de Cerro Navia.

La capacitación en oficios estuvo acompañada de un módulo denominado "Mujer y Trabajo", orientado al fortalecimiento de capacidades personales y habilidades sociales a partir de la reflexión de género.

La línea de capacitación en gestión de microempresas comienza a implementarse a partir del año 1996

En consecuencia, FASIC se propuso a través de este proyecto impulsar un Programa de capacitación integral dirigido a mujeres de sectores populares, orientado a mejorar su situación y condición, a través de una capacitación técnica y de un proceso de desarrollo personal, que les permitiese fortalecer su capacidad de gestión y potenciar su autoestima.

- **Destinatarias:**

El proyecto estuvo dirigido a mujeres de sectores populares, que desarrollaran una actividad productiva por cuenta propia.

- **Objetivo General:**

- Fortalecer la capacidad de gestión de las mujeres que desarrollan una actividad productiva o de servicios por cuenta propia, elevando su autoestima y desarrollando su identidad de mujer trabajadora, a través de la capacitación, asesoría a la gestión y apoyo crediticio.

- **Objetivos específicos:**

- Capacitar a mujeres en aspectos técnicos y de género, que les permitan fortalecer sus unidades productivas.

- Apoyar a las mujeres capacitadas en la elaboración de proyectos productivos.

- Vincular a las mujeres destinatarias del proyecto al Fondo Rotatorio de FASIC, en la perspectiva de otorgar un crédito para el fortalecimiento de sus proyectos laborales.

- **Actividades:**

- Difusión y convocatoria del programa: Esta actividad se realizó en conjunto con otras instituciones (municipios, ONGs) y organizaciones sociales, convocando a las mujeres directamente o a través de organizaciones vecinales y comunales. Para ello se elaboró material de difusión (dípticos) y se realizaron reuniones de información con las interesadas.

- Inscripción y selección de las participantes: Se elaboró una ficha de inscripción para recabar antecedentes personales, familiares y socioeconómicos, instrumento que fue aplicado en la entrevista personal a las postulantes. Entre los años 1996 y 1997, se logró una inscripción de 53 postulantes, se seleccionaron 34 mujeres culminando el proceso de capacitación 33.

- **Proceso de selección:**

La selección de participantes en los cursos de gestión de microempresas con perspectiva de género se realizó de acuerdo a una tabla de ponderación de variables relacionadas con el perfil definido previamente.

El programa convocó a mujeres trabajadoras por cuenta propia, de escasos recursos, con manejo de las cuatro operaciones básicas y con residencia en las comunas de San Bernardo, El Bosque y La Pintana.

**Tabla N°9**

**Resumen de participación de mujeres en el proyecto durante los años 1996 y 1997**

<b>Año</b>	<b>N° de postulantes</b>	<b>N° de seleccionadas</b>	<b>N° de participantes</b>
<b>1996</b>	15	13	12
<b>1997</b>	38	21	21
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>34</b>	<b>33</b>

**Fuente: Registros institucionales FASIC. Elaboración propia**

En el período comprendido entre 1996 y 1997, FASIC capacitó a un total de 33 mujeres en gestión de microempresas con perspectiva de género.

- **Ejecución de los cursos de capacitación:**

Se desarrollaron dos cursos de capacitación en gestión para un total de 33 mujeres.

Los cursos tuvieron una duración de 54 horas pedagógicas en 1996, y 60 horas, en 1997.

La metodología, de carácter participativo – vivencial consideró como punto de partida de las reflexiones la experiencia de las propias mujeres en los diversos ámbitos que se trabajaron.

Entre los temas desarrollados cabe mencionar: Identidad de la mujer en el trabajo, Administrando la empresa y tomando decisiones, Estrategias de Comercialización, Proceso productivo, Liderazgo femenino en la empresa, Instrumentos de administración financiera, Aspectos legales de la mujer y la microempresa en Chile, Información y fuentes de financiamiento para la microempresa.

#### **4.- Caracterización mujeres participantes en cursos de gestión de microempresas con perspectiva de género, implementado por FASIC durante los años 1996 y 1997.**

Se ha definido como principal grupo de estudio el correspondiente a mujeres capacitadas por FASIC durante los años 1996 y 1997 en gestión de microempresas con perspectiva de género, vale decir, mujeres en cuya capacitación no sólo se consideró aspectos técnicos relativos a la gestión, sino que además se incorporó la reflexión en torno a la situación y condición específica de las mujeres, y más concretamente, de aquéllas que desarrollan algún tipo de actividad productiva. La totalidad de ellas trabaja en el rubro de la confección, a través de microempresas individuales.

Su actividad productiva la realizan al interior de sus hogares. Comercializan sus productos en forma directa o a través de la modalidad de prestación de servicios.

Para efectos de realizar posteriormente un análisis comparativo de la situación actual de las mujeres, se seleccionó al azar una muestra del

mismo tamaño, de mujeres con similares características, pero capacitadas sólo en aspectos técnicos de gestión.

**Tabla N°10**

**Edades de las participantes al momento de incorporarse a la capacitación**

<b>Tramos de edades</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
20-24	2	16.7	1	4.8	3	9.1
25-29	2	16.7			2	6.1
30-34	1	8.3	2	9.5	3	9.1
35-39	1	8.3	3	14.3	4	12.1
40-44	3	25.0	7	33.3	10	30.3
45-49	1	8.3	3	14.3	4	12.1
50-54	2	16.7	3	14.3	5	15.1
55-59			2	9.5	2	6.1
60-64						
Sin inform.						
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas de capacitación FASIC. Elaboración propia.**

Las edades de las participantes en los cursos de gestión con perspectiva de género fluctuaban entre los 20 y los 59 años. El mayor porcentaje se concentraba en el tramo que comprende los 40 a 44 años, etapa en que las mujeres prácticamente no cuentan con niños pequeños a su cargo, si se toma en cuenta que por lo general las mujeres de sectores populares establecen relaciones de pareja y/o tienen hijos a temprana edad. Al considerar el total de las mujeres capacitadas, el 69.6% de ellas se ubica en el tramo que va de los 35 a los 54 años. (Tabla N°10). Pese a lo anterior, los recursos asignados al programa permitieron implementar el cuidado infantil, lo que facilitó la incorporación de mujeres con hijos pequeños.

El perfil definido al inicio del proceso no consideró límites de edad, dado que la capacitación estaba dirigida a trabajadoras independientes. En el caso de mujeres capacitadas para el trabajo formal, en cambio, es necesario establecer límites de edad, ya que el mercado laboral así lo exige.

Durante esta etapa de la vida las familias, además, requieren de mayores ingresos, pues se encuentra más o menos definido el número total de hijos. Ellos comienzan su período escolar, lo que implica mayores gastos para quienes están a su cargo.

De otra parte debe considerarse que un gran porcentaje de mujeres en nuestro país son jefas de hogar, razón por la cual se ven en la necesidad de generar ingresos para la manutención de sus hijos y familia.

**Tabla N°11**

**Comuna de Residencia de las mujeres capacitadas por FASIC durante los años 1996 y 1997.**

<b>COMUNA</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>San Bernardo</b>	---	---	3	14.3	<b>3</b>	<b>9.1</b>
<b>El Bosque</b>	7	58.3	14	66.6	<b>21</b>	<b>63.6</b>
<b>La Pintana</b>	5	41.7	3	14.3	<b>8</b>	<b>24.2</b>
<b>San Ramón</b>	---	---	1	4.8	<b>1</b>	<b>3.03</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

El perfil consideró como residencia las comunas de San Bernardo, El Bosque y La Pintana, registrándose sólo una mujer proveniente de una comuna distinta a las predefinidas. De este modo, la totalidad de

las mujeres proviene de comunas pobres ubicadas en la zona sur de Santiago. El 63.6% reside en la comuna de El Bosque. Un 24.2% de las participantes provienen de La Pintana. La minoría restante vive en las comunas de San Bernardo (9.1%) y San Ramón (3.03%). Dada la orientación valórica de la institución, se priorizó comunas consideradas, de acuerdo a diagnósticos oficiales, como pobres, por encontrarse allí la población más vulnerable.

De otra parte, al considerar la ubicación geográfica del Centro de Capacitación, es posible constatar que la mayor parte de las mujeres proviene de la comuna donde éste se ubicaba (El Bosque). Ello podría atribuirse a las menores dificultades de acceso y menor pérdida de tiempo que representa para las mujeres el trasladarse a un lugar cercano a su domicilio, puesto que el programa consideró el aporte para movilización.

La distancia geográfica respecto del lugar de ejecución de los cursos pudo ser un factor que limitó la participación de las mujeres de San Bernardo debido al tiempo que deben invertir en el traslado.

**Tabla N°12**  
**Estado civil de las mujeres capacitadas por FASIC.**

<b>Estado civil</b>	<b>1996</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1997</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Casada</b>	6	50	13	61.9	<b>19</b>	<b>57.6</b>
<b>Soltera</b>	3	25	3	14.3	<b>6</b>	<b>18.2</b>
<b>Separada</b>	3	25	4	19.1	<b>7</b>	<b>21.2</b>
<b>Conviviente</b>						
<b>Viuda</b>			1	4.7	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

En lo que respecta al estado civil de las participantes, ellas son mayoritariamente casadas (57,6%). El resto no mantiene relación de pareja, puesto que son solteras, separadas o viudas. Esto se deduce en razón de que fue considerada la categoría "conviviente", no registrándose ninguna mujer en este grupo. De esta forma, el 42,4% de las mujeres podría ser considerada como jefa de hogar, pues no cuenta con pareja que colabore a la manutención del grupo familiar. En el caso de estas mujeres, se ven en la obligación de buscar alternativas que les permitan generar ingresos para sus familias.

**Tabla N°13**  
**Mujeres que se encuentran trabajando en sus rubros al iniciar la capacitación.**

<b>TRABAJAN</b>	<b>1996</b> <b>Nº</b>	<b>1996</b> <b>%</b>	<b>1997</b> <b>Nº</b>	<b>1997</b> <b>%</b>	<b>Total</b> <b>Nº</b>	<b>Total</b> <b>%</b>
<b>SÍ</b>	12	100	18	85.7	30	<b>90.9</b>
<b>NO</b>			3	14.3	3	<b>9.1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

Un 90.9% de las mujeres se encuentran trabajando en sus rubros al momento de iniciar la capacitación. Pese a no cumplir con horarios fijos, como en el caso de las trabajadoras dependientes, las microempresarias se ven igualmente sometidas a una sobrecarga de trabajo, debido a compromisos de entrega de trabajos y al cumplimiento de tareas domésticas, lo que dificulta su incorporación a procesos de capacitación.

**Tabla N°14****Autopercepción de las mujeres capacitadas en relación con la jefatura de hogar.**

<b>AUTOPERCEPCIÓN</b>	<b>1996 Nº</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 Nº</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total Nº</b>	<b>Total %</b>
<b>Se considera jefa de hogar</b>	8	66.7	16	76.2	24	<b>72.7</b>
<b>Pareja es jefe de hogar</b>	3	25.0	5	23.8	8	<b>24.2</b>
<b>Otra persona</b>	1	8.3	---	---	1	<b>3.03</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

Un 72.7% de las mujeres se autoperciben como jefas de hogar (Tabla N°5), en función de variables económicas y de género, vale decir, en la medida que aportan al hogar y asumen tareas domésticas y de cuidado de los hijos. Al argumentar sus respuestas positivas señalan razones como: "manejo mi casa", "mantengo mi hogar", "estoy en mi casa a cargo de los niños", "aporto a mi hogar", "realizo las labores de la casa". Si comparamos esta cifra con el estado civil de las participantes, es posible constatar que las mujeres no necesariamente asocian la jefatura de hogar al aporte económico que ellas realizan al hogar, sino más bien la vinculan al hecho de permanecer en el ámbito privado y desarrollar las tareas que surgen al interior de él.

En cuanto a las que no se consideran jefas de hogar (24.2%), ellas argumentan mayoritariamente que son sus parejas los que mantienen al grupo familiar.

**Tabla N°15**  
**Aporte de las mujeres al ingreso familiar**

<b>Aporte por tramos de ingreso (en miles de \$)</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>0</b>	3	25.0	2	9.5	5	<b>15.1</b>
<b>1-9</b>	1	8.3	2	9.5	3	<b>9.1</b>
<b>10-19</b>	2	16.7	3	14.3	5	<b>15.1</b>
<b>20-29</b>			5	23.8	5	<b>15.1</b>
<b>30-39</b>	3	25.0	2	9.5	5	<b>15.1</b>
<b>40-49</b>						
<b>50-59</b>			1	4.8	1	<b>3.03</b>
<b>60-69</b>						
<b>70-79</b>						
<b>80-89</b>						
<b>90-99</b>						
<b>100</b>	3	25.0	3	14.3	6	<b>18.2</b>
<b>Sin inform.</b>			3	14.3	3	<b>9.1</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

Al considerar la jefatura de hogar desde el punto de vista del aporte económico que cada una realiza, es posible concluir que la mayoría de las mujeres comparte la jefatura de hogar con otros(as) miembros del grupo familiar, puesto que un 69.5% de ellas aporta menos de un 50% de los ingresos. Aproximadamente un tercio de las participantes en los cursos son realmente jefas de hogar, ya que aportan más del 50% de los ingresos del hogar.

**Tabla N°16**  
**Escolaridad de las mujeres**

<b>NIVEL DE ESCOLARIDAD</b>	<b>1996</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1997</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Básica incompleta</b>	2	16.7	2	9.5	4	<b>12.1</b>
<b>Básica completa</b>	2	16.7	3	14.3	5	<b>15.1</b>
<b>Media incompleta</b>	5	41.7	5	23.8	10	<b>30.3</b>
<b>Media completa</b>	3	25.0	8	38.1	11	<b>33.3</b>
<b>Técnica incompleta</b>						
<b>Técnica completa</b>			1	4.8	1	<b>3.03</b>
<b>Superior incompleta</b>			2	9.5	2	<b>6.1</b>
<b>Total</b>	12	100	21	100	33	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

En relación con la escolaridad de las participantes, la mayoría de ellas (33.3%) ha completado la educación media. Un 30.3%, si bien la ha alcanzado, no ha conseguido completarla. Sólo un 9,5% de las mujeres no ha logrado completar la educación básica, en tanto que un 14,3% cuenta con educación técnica o superior. (Tabla N°16)

Cabe señalar que como requisito para incorporarse a este tipo de capacitación se consideró sólo el manejo de las cuatro operaciones matemáticas básicas. De ahí que un 27,2% de las participantes no haya alcanzado sólo la educación básica. Esta realidad no difiere de la que presentan la mayoría de las trabajadoras por cuenta propia, que en general optan por esta alternativa laboral, entre otras razones, debido a su bajo nivel de instrucción y calificación.

**Tabla N°17**  
**Capacitación anterior**

<b>CAPACITACIÓN ANTERIOR</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>SÍ</b>	6	50	15	71.4	21	<b>63.6</b>
<b>NO</b>	6	50	6	28.6	12	<b>36.4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

Un 63.6% de las mujeres que se incorporaron a los cursos había recibido capacitación previa en los ámbitos que más adelante se señalan, en tanto que el 36.4% no la recibió.

Dicha capacitación se relaciona fundamentalmente con aspectos técnicos relacionados con el rubro en el que se desempeñan. Un elemento que facilita la incorporación de las mujeres a los procesos de capacitación es el contar con experiencias previas de enfrentamiento del mundo público.

**Tabla N°17.1**  
**Mujeres con capacitación anterior en gestión**

<b>Capacitación anterior</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>SÍ</b>	1	8.3	1	4.8	2	<b>6.1</b>
<b>NO</b>	11	91.7	20	95.2	31	<b>93.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

La capacitación en gestión de microempresas es una herramienta fundamental que permite a las mujeres llevar adelante, con mejores resultados sus negocios, sin embargo, ella debe ir acompañada de otros

elementos vinculados con la formación humana y social. En el caso de este grupo, se priorizó a aquellas mujeres sin experiencias previas de capacitación, dado que ellas son quienes más requieren de esta herramienta.

**Tabla N°17.2**

**Mujeres con capacitación anterior en el área de formación humana y social**

<b>CAPACITACIÓN ANTERIOR</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>SÍ</b>	2	16.7	4	19.1	6	<b>18.2</b>
<b>NO</b>	10	83.3	17	80.9	27	<b>81.8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

A través de los talleres de formación humana y social se busca desatar procesos tendientes al logro de mayores nivel de desarrollo personal y la generación de habilidades sociales que permitan a las mujeres obtener relaciones interpersonales más armónicas. Estos elementos se trabajan actualmente en muchos procesos de capacitación, sin embargo no siempre las reflexiones generadas a partir de ellos consideran aspectos de género.

**Tabla N°18**

**Experiencia laboral**

<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<b>1996 N°</b>	<b>1996 %</b>	<b>1997 N°</b>	<b>1997 %</b>	<b>Total N°</b>	<b>Total %</b>
<b>Con experiencia anterior</b>			7	33.3	7	<b>21.2</b>
<b>Experiencia en el rubro</b>	12	100	9	42.9	21	<b>63.6</b>
<b>Sin experiencia</b>			2	9.5	2	<b>6.1</b>
<b>Sin información</b>			3	14.3	3	<b>9.1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas institucionales FASIC. Elaboración propia.**

En lo relativo a la actividad productiva, un 84.8% cuenta con experiencia laboral, ya sea en el rubro (63.6%) o en otro tipo de actividad. Sólo un 6.1% no cuenta con experiencia laboral. Muchas de las mujeres tienden a considerar como experiencia laboral sólo el trabajo que se desarrolla fuera del hogar, no valorando su actividad debido a que ella se realiza dentro del hogar y a que les genera bajos ingresos.

La línea de base obtenida a partir del análisis de la información proporcionada al inicio por este primer grupo, da cuenta de que se trata de trabajadoras por cuenta propia del rubro de la confección, que desarrollan fundamentalmente trabajo a domicilio, con características comunes en términos de edad, escolaridad y situación social. Su escasa vinculación con el mundo público, así como sus características socioeconómicas constituyen elementos centrales a la hora de planificar acciones de desarrollo dirigidas a ellas. A partir de esta constatación y considerando además la base de sustentación valórica de FASIC, esta institución optó por incorporar la perspectiva de género a sus programas de capacitación, pues considera que ello permite desarrollar en las mujeres otras capacidades que les permitan reconocerse como personas dignas con igualdad de derechos respecto de los hombres.

## Capítulo 4

---

### **CENTRO DE PROFESIONALES PARA LA ACCION COMUNITARIA (CEPPAC)**

El Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria (CEPPAC) es una Fundación de derecho canónico creada en 1991, dependiente del obispado de San Bernardo, que "intenta contribuir al bien común, especialmente de los sectores más pobres de las comunas de San Bernardo, El Bosque y La Pintana". (CEPPAC, 1998: 3)

Sus orígenes se remontan al año 1985, en que muchos de los integrantes de su actual equipo de trabajo, inician el trabajo solidario en la Vicaría Zona Provincia del Maipo, dependiente de la Arquidiócesis de Santiago.

El objetivo de su trabajo fue, inicialmente, el apoyo a la sobrevivencia de los sectores más pobres de la zona, y en esta perspectiva se respaldaron iniciativas como: ollas comunes, comedores infantiles, talleres laborales, comprando juntos. Además se desarrollaron acciones tendientes a promover los derechos básicos de las personas participantes, que se encontraban en difíciles condiciones de vida, determinadas por el contexto económico, social y político de aquellos años.

En 1987, se reestructura la Iglesia, creándose el Obispado de San Bernardo, donde el equipo de trabajo continúa desarrollando su labor a través del Departamento de Acción Social.

En 1990, con los cambios en el contexto político y económico a nivel nacional, la Iglesia decidió reorientar su tarea hacia una acción eminentemente pastoral. *"A partir de esa opción y a solicitud del equipo de profesionales, el Obispo de dicha diócesis apoyó la creación de CEPPAC como Fundación de derecho canónico, dando continuidad a la acción en los sectores más pobres de la zona y proyectando en la sociedad civil el trabajo realizado".* (Ibid)

De esta forma surge el Centro de Profesionales para la Acción Comunitaria, CEPPAC, el año 1991.

El principal propósito de esta institución es *"aportar a la construcción de una cultura solidaria que motive y favorezca el compromiso de los cristianos con la transformación de la sociedad, de acuerdo con los valores del Evangelio"* (CEPPAC, 1998: 4)

Los principios centrales de la nueva institución son:

- Aportar a la construcción de una cultura solidaria: Las acciones desarrolladas por este organismo están orientadas a los distintos integrantes de las familias de escasos recursos.

- Promover la participación activa: En la tarea de la superación de la pobreza la participación de las personas es fundamental, pues se requiere de creatividad, organización y solidaridad.
- Promover la solidaridad: Es un imperativo moral de toda sociedad promover una cultura solidaria en la economía, la política y en todas las dimensiones de la vida humana. Es necesario trabajar con otros para superar las situaciones de desigualdad existentes.
- Promover una economía con solidaridad: Un desafío y una preocupación constante de la institución se orienta a lograr un desarrollo a escala humana.

Desde el punto de vista de los programas, la acción se centró en el trabajo, considerando como herramientas fundamentales, la capacitación, la formación personal y el fomento de iniciativas microempresariales.

#### **4.1.- Misión y Objetivos Institucionales:**

Esta institución se ha planteado como misión:

**"Promover la igualdad de oportunidades para que niños, jóvenes, mujeres y microempresarios(as) de escasos recursos puedan, en mejores condiciones, insertarse en el campo laboral y enfrentar los espacios socioculturales"**

- **Objetivos Principales:**

Entre los principales objetivos que se ha planteado CEPPAC cabe mencionar:

- 1. Contribuir a hacer presente en forma concreta los valores cristianos en la formación de las personas y en la sociedad.**
- 2. Contribuir a mejorar las condiciones de vida de sectores pobres de San Bernardo y El Bosque, a través del esfuerzo colectivo.**
- 3. Motivar y apoyar la creación de espacios para el desarrollo personal integral, a partir de la educación, el desarrollo de la creatividad y la organización social.**
- 4. Favorecer la incorporación de sectores marginados, principalmente la mujer y la sociedad.**
- 5. Promover la autogestión de los grupos y personas a través de la educación y la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan.**

#### **4.2.- Programas institucionales:**

La acción de CEPPAC se realiza a través de la implementación de programas sociales destinados a los niños y adolescentes

trabajadores, a los jóvenes, a las mujeres y los microempresarios. El destinatario final es la familia popular de escasos recursos.

En la actualidad, CEPPAC desarrolla su acción a través de los siguientes programas:

- Niños trabajadores: Programa de carácter preventivo, cuyas actividades son de tipo educativo y de animación social: apoyo escolar, apoyo familiar, recreación, organización de grupos y apresto laboral.
- Capacitación laboral para mujeres: Su orientación es la incorporación de la mujer al mundo del trabajo formal o la creación de alternativas de trabajo independiente. Los principales cursos que se imparten son: Manipulación de Alimentos, Auxiliar de Bodega, Pastelería, Panificación, Vestuario y Banquetería.

Este programa se caracteriza por una propuesta educativa integral que incorpora formación humana y social, capacitación técnica y práctica laboral en empresas.

- Capacitación Laboral para Jóvenes: Programa dirigido a jóvenes en riesgo social, entre 18 y 25 años, se orienta a la inserción laboral de ellos. La propuesta combina aspectos de formación personal y social, capacitación técnica en oficios, desarrollo artístico y práctica laboral en empresas. Se imparten cursos de mueblería, panificación, pastelería, servicio al comedor y cocina internacional.

- Apoyo a la microempresa: Este programa, del que formó parte el grupo N° 2 en estudio, se inicia en 1994 para dar continuidad al trabajo realizado con los talleres productivos desde el año 1985.

La situación de carencia económica que caracteriza a los sectores poblacionales de las comunas de El Bosque y San Bernardo, donde CEPPAC realiza su trabajo, ha dado como resultado el desarrollo de actividades económicas del tipo microempresarial, las cuales buscan fundamentalmente la generación de ingresos de la población de escasos recursos.

En ambas comunas la microempresa se ha convertido en una importante fuente generadora de empleo y sus características más sobresalientes son su precariedad e informalidad. Sin embargo, de acuerdo a la perspectiva institucional *"su versatilidad y los bajos requerimientos con que funciona, le otorgan grandes posibilidades para el desarrollo económico, principalmente al interior del espacio local."* (CEPPAC, 1998: 13)

Por otra parte, desde el Estado se han impulsado, en la última década, múltiples políticas y programas tendientes a fomentar esta modalidad de desarrollo económico y productivo.

El objetivo central de este programa apunta al *"fortalecimiento de la microempresa como unidad productiva y a la generación de las capacidades en los microempresarios, que les permitan aprovechar y abrir oportunidades en el medio donde se desarrollan"* (Ibid).

Los microempresarios beneficiarios, de acuerdo a la misión institucional, se inscriben principalmente en el nivel de subsistencia y sobrevivencia. Por tanto, la población a la que está dirigido el programa responde a las características de las beneficiarias del programa de la otra institución, con la salvedad de que abarca indistintamente a hombres y mujeres.

El programa de apoyo a la microempresa de CEPPAC otorga los siguientes servicios:

**Capacitación:** Concebida como una herramienta fundamental para el crecimiento y desarrollo de la microempresa, así como para el fortalecimiento de las habilidades del microempresario. Este servicio se imparte a través de cursos-talleres en gestión y seminarios-talleres, orientados al desarrollo del comportamiento emprendedor. A través de esta línea se atiende alrededor de 180 microempresarios/as cada año.

**Asistencia técnica y asesoría grupal:** orientadas a resolver problemas específicos que dificulten el desarrollo y crecimiento de la microempresa. El número de beneficiarios asciende a los 200, aproximadamente.

**Apoyo a la comercialización:** Esta línea se orientó a crear, en conjunto con los microempresarios, encuentros de participación solidaria en la venta de sus productos para potenciar el mercado local, vinculando en forma directa a consumidores y productores. La iniciativa dio origen a la realización de ferias de ofertas, donde

se exponen y venden los productos. Esta iniciativa ha continuado realizándose por iniciativa de los propios microempresarios.

Para la implementación de esta línea se contó con apoyo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y de agencias internacionales.

Para el desarrollo de los programas ha sido necesaria la implementación de una metodología que asegure el logro de los objetivos y que en su esencia considere los siguientes aspectos:

- Diálogo permanente entre los/as participantes y el/la profesional. De esta manera, la experiencia y vivencia de los/as participantes se incorpora en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Reconocimiento de la importancia de lo cotidiano en los procesos educativos.
- Apoyo a la transformación de la realidad personal y social.
- Escuchar a las personas, recogiendo sus inquietudes y construyendo con ellos.

Al considerar la metodología de capacitación y formación que incorpora CEPPAC en los distintos programas, es posible concluir que no existe grandes diferencias en relación a la utilizada por FASIC, salvo por la incorporación de la perspectiva de género en sus programas.

## **Caracterización de las mujeres capacitadas por CEPPAC durante los años 1996 y 1997.**

La caracterización de las mujeres participantes en los cursos de gestión de microempresas impartidos por CEPPAC, se realizó considerando los datos recogidos a través de la ficha de inscripción utilizada, que responde al formato elaborado por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS). Dado que esta institución desarrolla cursos mixtos, vale decir, integrados por hombres y mujeres que se desempeñan en diversos rubros, se seleccionó, del total de personas capacitadas durante los años 1996 y 1997, sólo a las mujeres que se desempeñan en el rubro de la confección de vestuario, para efectos de poder comparar ambos grupos. De ellas sólo fue posible obtener algunos datos básicos, puesto que la ficha utilizada por CEPPAC para la recolección de información es distinta a la utilizada por FASIC. Sin embargo, es posible, a partir de este instrumento, establecer, al menos, una caracterización mínima de las mujeres.

**Tabla N° 19**

### **Edades de la participantes en los cursos impartidos por CEPPAC**

<b>Tramos de edades</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>29 y menos</b>	----	----
<b>30 a 44 años</b>	11	64.7
<b>45 a 60 años</b>	6	35.3
<b>61 y más</b>	----	----
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas CEPPAC. Elaboración propia.**

Las edades de las mujeres se concentraban fundamentalmente en el tramo comprendido entre los 30 y los 44 años, lo que representa el 64,7% del total de mujeres confeccionistas capacitadas. Dado que los tramos etáreos definidos en el instrumento utilizado por el FOSIS son más amplios, no es posible precisar aún más las edades de las mujeres, sin embargo, se podría deducir que este grupo estuvo compuesto principalmente por mujeres adultas jóvenes.

Tal como en el grupo anterior, se trata de mujeres que no tienen niños muy pequeños a cargo, por tanto tienen mayores posibilidades de integrarse a este tipo de capacitación sin descuidar una de las tantas labores del hogar.

Cabe señalar que estos cursos también consideraron el cuidado infantil, lo que constituye un elemento facilitador de la incorporación de las mujeres al proceso.

**Tabla N°20**

**Comunas de procedencia de las mujeres confeccionistas:**

<b>Comuna de procedencia</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>San Bernardo</b>	7	41,2
<b>El Bosque</b>	9	52,9
<b>La Pintana</b>	1	5,9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas CEPPAC. Elaboración propia.**

Las participantes en los cursos impartidos por CEPPAC, provenían de las mismas comunas que las mujeres del primer grupo, vale decir, San Bernardo, El Bosque y La Pintana, donde existen amplios sectores poblacionales que viven en situación de pobreza. La mayor parte de

las mujeres residían en la comuna de El Bosque (52,9%), en tanto que el 41,2% provenían de la comuna de San Bernardo. Sólo una, de diecisiete mujeres, tenía residencia en La Pintana, lo que representa 5,9% del total. También a nivel de este grupo prima la variable distancia para la incorporación de las mujeres al proceso, puesto que la mayoría de ellas reside en la misma comuna donde se ubicaba el Centro de Capacitación.

**Tabla N°21**  
**Escolaridad de la participantes en el curso CEPPAC**

<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sin estudios</b>	---	---
<b>Básica Incompleta</b>	---	---
<b>Básica Completa</b>	2	11.8
<b>Media Incompleta</b>	---	---
<b>Media Completa</b>	---	---
<b>Media y técnica incompleta</b>	8	47.1
<b>Media y técnica completa</b>	5	29.4
<b>Superior técnica incompleta</b>	1	5.9
<b>Superior técnica completa</b>	---	---
<b>Superior incompleta</b>	---	---
<b>Superior completa</b>	1	5.9
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Fichas CEPPAC. Elaboración propia.**

En lo que respecta al nivel educacional de las mujeres de este grupo, un 58,9% no ha completado su educación secundaria, porcentaje que es proporcional al de las mujeres capacitadas por la otra institución, en que un 57,4% tampoco ha logrado culminar la educación formal.

Esta realidad responde a la vida por numerosas mujeres de sectores populares, que deben asumir a temprana edad las tareas domésticas o que tienen hijos durante la adolescencia y deben desertar del sistema escolar para cuidar de ellos. De esta forma, sólo un 29,4% completó la enseñanza media, en tanto que un porcentaje mínimo (11,8%), alcanzó enseñanza técnica o superior.

**Tabla N°22**

**Ingresos Familiares de las mujeres capacitadas por CEPPAC**

<b>INGRESOS (\$)</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>40.000 - 79.000</b>	<b>1</b>	<b>5.9</b>
<b>80.000 - 119.000</b>	<b>1</b>	<b>5.9</b>
<b>120.000 - 159.000</b>	<b>7</b>	<b>41.2</b>
<b>160.000 - 199.000</b>	<b>3</b>	<b>17.6</b>
<b>Más de 200.000</b>	<b>5</b>	<b>29.4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Fuente: Fichas CEPPAC. Elaboración propia.**

Sólo se tiene datos acerca de los tramos de ingresos familiares de las participantes, sin embargo se desconoce el porcentaje que cada una aporta al grupo familiar. Tampoco existe información en torno a los ingresos per cápita, que permitiría, de alguna manera, medir los niveles de pobreza. Sin embargo, a partir de informaciones otorgadas por el equipo de trabajo, se puede deducir que se trata de mujeres trabajadoras por cuenta propia, que en su mayoría se encuentran en tal situación si se toma en cuenta que provienen de sectores pobres de la comuna. Además, un alto porcentaje de ellas (aproximadamente 69,6%) pertenece a familias que perciben ingresos inferiores al \$200.000.

Este grupo presenta características similares al anterior, puesto que se trata de mujeres, la mayoría de ellas en situación de pobreza, que desarrolla una actividad productiva por cuenta propia en el rubro de la confección de vestuario. Considerando su situación de pobreza, esta institución se ha planteado otorgar a las microempresarias una herramienta que les permita alcanzar mejores niveles de vida. Se trata de la capacitación técnica, que de acuerdo a la visión institucional permite a las beneficiarias mejorar la gestión de sus microempresas, generando a través de esta vía mayores ingresos para sus grupos familiares

## **Capítulo 5**

---

### **LA CAPACITACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES PARTICIPANTES**

Este capítulo incorpora algunos testimonios de la participantes de esta investigación obtenidos mediante la aplicación de cuestionario y focus group. A partir del análisis de dichos testimonios es posible obtener información en torno al objetivo central del estudio, que dice relación con describir, analizar y comparar los impactos de ambos tipos de capacitación en las microempresarias.

En una primera etapa resulta necesario evaluar los objetivos, puesto que ellos dan cuenta de los logros alcanzados con el proyecto que incorpora la perspectiva de género.

Para estos efectos, se procedió a establecer qué variables podrían determinar el grado de cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, una complicación surgida a este nivel dice relación con la escasa producción de indicadores cualitativos de género que permitan evaluar resultados y unificar criterios en relación con este tema. Por tanto, fue necesario elaborar algunos indicadores teniendo en cuenta las experiencias de trabajo con mujeres en temáticas de género, así como de los planteamientos entregados por las propias participantes en el estudio

Tal como se señalara previamente, el objetivo general del proyecto de capacitación en gestión de microempresas con perspectiva de género, apuntó a **"Fortalecer la capacidad de gestión de las mujeres que desarrollan una actividad productiva o de servicios por cuenta propia, elevando su autoestima y desarrollando su identidad de mujer trabajadora, a través de la capacitación, asesoría a la gestión y apoyo crediticio."**

Para el logro de este objetivo general se definió una serie de objetivos específicos, señalados en el capítulo N°3.

- **Capacidad de gestión:**

Para mejorar la capacidad de gestión es necesario que las mujeres apliquen en su negocio los conocimientos técnicos adquiridos a través del proceso de capacitación, y desarrollen, además, un conjunto de habilidades que les permitan sacar adelante sus unidades productivas.

Al consultárseles a las integrantes del grupo FASIC si han logrado aplicar los conocimientos adquiridos en su microempresa, la totalidad de ellas responde afirmativamente, señalando que ha mejorado, a partir de la capacitación, el funcionamiento de sus negocios. Rescatan como elementos fundamentales en este proceso el aprendizaje e incorporación del cálculo de costos y la mayor valoración que ahora hacen de su trabajo y de su tiempo. Vale decir, los conocimientos adquiridos a través del curso les permitieron aprender a calcular, no sólo el valor de las materias primas e insumos que invierten en la

fabricación de sus productos, sino también, asignar valor a la mano de obra, así como al tiempo que invierten en elaborar sus productos.

Este aspecto es importante si se considera que las mujeres, al ser socializadas para desarrollar actividades no remuneradas (tareas domésticas), presentan dificultades al momento de asignar un valor monetario a su trabajo. Esto es más notorio entre quienes desarrollan su actividad laboral al interior del hogar, espacio en que el rol productivo tiende a confundirse con el rol doméstico. El asignar mayor valor a su trabajo, incide no sólo en sus ingresos económicos, sino también en la calidad de éste y conlleva aspectos positivos, tales como sentirse más a gusto desarrollando su actividad productiva.

**Tabla N°23**  
**Ingreso familiar y porcentaje que aporta la participante.**  
**Grupo FASIC 1996 -1997**

	<b>Antes del curso</b>		<b>Después del curso</b>	
	<b>Ingreso familiar</b>	<b>Aporte de la participante</b>	<b>Ingreso familiar</b>	<b>Aporte de la participante</b>
<b>1</b>	90.000	\$20.000	150.000	\$ 30.000
<b>2</b>	200.000	\$10.000	600.000	\$150.000
<b>3</b>	250.000	\$50.000	450.000	\$ 90.000
<b>4</b>	120.000	\$12.000	400.000	\$ 40.000
<b>5</b>	140.000	\$40.000	140.000	\$ 35.000
<b>6</b>	250.000	\$50.000	200.000	0
<b>7</b>	300.000	N/R	700.000	0

**Fuente: Fichas FASIC. Elaboración propia.**

Si se consideran los ingresos económicos de los grupos familiares de las participantes, antes y después del curso (Tabla N°23), es posible observar que cuatro de ellas aumentaron significativamente su aporte al grupo familiar en términos porcentuales. Una lo disminuyó y dos no responden. Esto indica que mayoritariamente mejoraron los ingresos que les reporta su actividad productiva a partir de la capacitación.

Esto podría vincularse con la mayor valoración que hacen de su trabajo, el cálculo detallado de costos y la utilización de sistemas de registros que les permiten ordenar las finanzas.

El aumento en sus ingresos, sin embargo, no tiene conexión directa con la capacitación en sí, sino más bien con los aspectos que ella intentó fortalecer. A partir del proceso formativo, las mujeres se encuentran mucho más habilitadas para vencer las restricciones culturalmente impuestas, que les impiden enfrentar el ámbito público. Al reflexionar en torno a su situación y condición, al tiempo que inventan y ejercitan fórmulas para superar la discriminación que a diario viven, van adquiriendo herramientas que les permiten buscar nuevos mercados y otorgar mayor valor a sus productos, enfrentando de manera más resuelta el ámbito público.

- **Elevación de la autoestima:**

La autoestima es un aspecto vinculado con la identidad personal y la autoimagen, que incide en la totalidad de las actividades desarrolladas por el ser humano. De esta forma, una persona con una alta autoestima se sentirá más capacitada para desarrollar una actividad laboral, ya que confía en sus capacidades y sabe valorar lo que hace.

En relación con las reflexiones de género desarrolladas durante el curso, seis de las mujeres manifiestan que éstas les aportaron

elementos nuevos, lo que es posible visualizar a través de la siguiente tabla.

**Tabla N°24**  
**Aportes derivados de la reflexión de género.**  
**Grupo FASIC 1996 - 1997**

<b>¿Qué elementos nuevos le aportaron las reflexiones en torno a la identidad y liderazgo de la mujer microempresaria?</b>	<b>N° de mujeres (Grupo FASIC)</b>
Valorarme a mí misma	2
Quererme más a mí misma	1
Desarrollar más mi personalidad	2
Sentirme persona	1
Ninguno	1
<b>Total</b>	<b>7</b>

**Fuente: Cuestionario Grupo FASIC. Elaboración propia**

A partir de estas respuestas se deduce que efectivamente hubo una elevación en los niveles de autoestima, puesto que, además, reconocen la inexistencia de estas actitudes en la etapa previa a la capacitación, atribuyendo estos logros a dicho proceso.

Plantean que a partir de la capacitación aprendieron a quererse y valorarse, lo que da cuenta de la baja autoestima que ellas presentaban antes de incorporarse al curso. Esto porque, a través de la socialización las mujeres van incorporando una pobre autimagen. Así por ejemplo, al momento de nacer una mujer se habla de que nació "una chancleta", (zapato viejo, sin uso). En el transcurso de la crianza se van sumando nuevos elementos que van relegando a las mujeres a un ámbito secundario. Ellas van incorporando la creencia de que son menos valiosas y menos importantes que los hombres.

A partir de esta característica presentan dificultades para relacionarse con otras personas, para realizar transacciones, en el caso de las microempresarias, gestionar, y todo lo que implica salir del hogar y vincularse con el ámbito público. Este elemento coloca un nuevo obstáculo a las mujeres para su desarrollo personal y laboral. La baja autoestima les impide además emprender nuevas iniciativas que les permitan salir del círculo de la pobreza. De ahí que la institución se trazara como uno de los objetivos de la capacitación el fortalecimiento de la autoestima, apuntando precisamente a lo señalado por una de las mujeres consultadas, quien plantea que ahora **"se siente más persona"**.

Además, el 85,7% de las integrantes del grupo FASIC manifiesta que ha logrado generar cambios a partir de estas reflexiones. Estos cambios se relacionan con el plano personal, familiar y social. Entre las respuestas cabe mencionar el logro de **"mayor independencia"**, **"corregir defectos"** y **"plantear las ideas clara e inteligentemente"**.

Al hablar del logro de mayor independencia es posible constatar que antes no la experimentaban debido a que las mujeres son socializadas para generar todo tipo de dependencias respecto de otras personas: económica, afectiva, laboral, etc. Esto las hace sentirse incapaces de emprender iniciativas propias y también incide negativamente en su autoestima. Al referirse a corregir defectos y plantear las ideas en forma clara, las mujeres apuntan al uso de la negociación como herramienta de comunicación.

- **Apoyo en la formulación de proyectos productivos y vinculación al fondo rotatorio:**

Un importante número de mujeres capacitadas (17 de 33) recibieron asesoría para la formulación de proyectos productivos y accedieron a créditos del Fondo Rotatorio FASIC.

El fondo rotatorio constituye una alternativa crediticia de carácter solidario implementada por la institución que permite a las mujeres ejercitar la formulación de un proyecto productivo. Es un programa complementario de la capacitación, ya que otorga a las mujeres la posibilidad de capitalizar aún más sus unidades productivas.

Aproximadamente el 52% del total de mujeres capacitadas por FASIC durante estos años accedieron a asesorías y crédito:

**Tabla N°25**

**Mujeres capacitadas por el programa que acceden al fondo rotatorio**

<b>Año</b>	<b>Número de mujeres que finalizan la capacitación</b>	<b>N° de mujeres que reciben asesoría para la formulación de proyectos productivos</b>	<b>N° de mujeres que acceden a créditos del fondo rotatorio FASIC</b>
1996	12	7	7
1997	21	10	10
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

**Fuente: Fichas FASIC. Elaboración propia.**

Cabe señalar que el requisito fundamental para acceder a créditos del Fondo Rotatorio, dice relación con la presentación de proyectos económicamente viables, lo que también da cuenta de la asimilación

de los contenidos trabajados en los cursos, por parte de las mujeres. Este objetivo se vincula también con el anterior, ya que, en la medida que las mujeres fortalecen su autoestima, se sienten también más capacitadas y seguras para desarrollar en forma exitosa un proyecto productivo.

La vinculación con el crédito no sólo les permite capitalizar sus unidades productivas, sino comenzar a ejercitar la negociación y conocer los requisitos que el mercado impone para el otorgamiento de los mismos.

- **Grado de utilidad atribuido por las participantes, a la capacitación:**

El 100% de las participantes en ambos tipos de cursos manifiestan que la capacitación les fue útil. Las diferencias surgen al momento de referirse a los componentes de la capacitación que más valoran.

En cuanto a los aspectos más valorados del curso por su utilidad en el plano personal, las integrantes del grupo FASIC destacan aquellos referidos a su desarrollo personal y que se vinculan fundamentalmente con la autoestima y la seguridad que adquirieron en sí mismas, de ahí que la evaluación más recurrente en el grupo FASIC se expresa en la afirmación que el curso:

***"Me dio seguridad en mí"***

***(Karina, Grupo FASIC)***

Al elevar su autoestima las mujeres sienten mayor seguridad en sí mismas, lo que incide de manera positiva en el desarrollo de su actividad productiva, pues se sienten más capaces de emprender iniciativas que las lleven a mejorar sus condiciones de vida, pueden enfrentar con una actitud distinta el ámbito laboral y todos los espacios vinculados con él. En relación con esto, plantean también haber adquirido mayor personalidad.

***"Pude tener personalidad y valorizarme a mí misma"***

***(Julia P., Grupo FASIC)***

Al emplear este concepto se refieren a la capacidad para plantear abiertamente sus necesidades, deseos e ideas frente a otras persona. Esto se relaciona con los mayores niveles de autoestima que paulatinamente han ido logrando. El sentirse más seguras de sí mismas las hace reaccionar de esta forma y valorarse más como personas. El analizar la raíz de la discriminación que viven las mujeres las ha llevado a entender que no nacen inferiores a los demás, sino que durante la etapa de crianza la sociedad va "convenciendo", tanto a hombres como a mujeres de que éstas últimas deben someterse a relaciones de subordinación respecto de los primeros. El mejoramiento en los niveles de autoestima y los elementos antes señalados finalmente derivan en lo que plantea este testimonio: la realización personal de las mujeres.

***"Me ha ayudado a mi realización personal"***

***(Elena, Grupo FASIC)***

Ellas se sienten más a gusto con las actividades que realizan, incluyendo su trabajo, al que visualizan como un elemento importante de su realización, en tanto les permite romper con los límites del espacio doméstico tradicional y tener un plan que proyecta su reflexión y su acción en un campo relativamente inédito: la construcción de una vida en la que juega un rol protagónico, en vinculación, pero no en dependencia con los demás.

En el grupo CEPPAC, en cambio, los elementos más destacados dicen relación con los conocimientos técnicos adquiridos a través del proceso de capacitación, entre ellos mencionan el cálculo de costos, registros contables y el fijarse metas.

Si bien, al momento de aplicar los instrumentos, las instrucciones fueron dadas de igual forma para ambos grupos, llama la atención que al consultárseles acerca del ámbito personal, las integrantes de este grupo inmediatamente lo vinculan con aspectos que más bien dicen relación con el aspecto laboral.

En ese sentido es notoria la dificultad que presentan para hablar sobre sí mismas, lo que podría atribuirse a que este grupo no trabajó aspectos vinculados con el desarrollo personal, en cambio el otro sí.

La perspectiva productiva y de gestión presente en este grupo apunta hacia aspectos nodales de la gestión empresarial y sus participantes

destacan las habilidades adquiridas y que, en la mayoría de los casos, implican una superación cualitativa de sus capacidades.

***"Aprendí a sacar los costos"***

***(Italia, Grupo CEPPAC)***

Uno de los principales problemas técnicos que presentan las microempresas lo constituye el cálculo inadecuado de los costos de producción. Esto determina que las mujeres no asignen el precio que corresponde a sus productos, no valoren su mano de obra y no consideren toda la inversión que realizan desde que adquieren la materia prima, hasta que venden el producto. El aprender a calcular costos, por tanto, implica comprender el proceso productivo y manejar operaciones matemáticas, aspectos con los que las mujeres también manifiestan una difícil relación. Habilidad que se complementa con nuevas prácticas en el manejo de sus negocios, lo que queda de manifiesto cuando afirman:

***"Pude ordenarme y llevar un mejor***

***registro de las entradas y las salidas"***

***(Gladys, Grupo CEPPAC)***

Un sistema adecuado de registros es un elemento sumamente importante, ya que permite ordenar la microempresa y llevar un control estricto de todas las materias primas e insumos que se adquieren para la elaboración de los productos, así como de las ventas diarias y los ingresos que ellas reportan. Esto también les da la posibilidad de conocer los ingresos que están obteniendo a partir de las ventas y/o servicios, estableciendo los puntos de equilibrio necesarios para el adecuado funcionamiento del negocio.

Se puede apreciar que las relaciones de confianza desarrolladas a partir de los módulos vinculados con el género permiten a las integrantes del grupo FASIC hablar con mayor libertad acerca de ellas mismas. Un elemento que pudo facilitar el desarrollo de las reflexiones fue la conformación de grupos integrados sólo por mujeres, con vivencias y experiencias de vida similares, que se desempeñaban en un mismo rubro. En el grupo CEPPAC, en cambio, participaron también personas del sexo opuesto y de rubros diversos, lo que en cierta medida inhibe a las mujeres de plantear temas que se relacionan con el ámbito personal y que inciden en su desempeño laboral.

En lo que respecta al ámbito productivo, las mujeres afirman que alcanzaron diversos logros, en especial la comprensión de la dimensión económica en que se sitúa su actividad y la importancia que tiene su trabajo en tanto valor financiero.

***"He aprendido a valorar mi trabajo y no regalarlo".***

***(Karina, Grupo FASIC)***

Como se puede apreciar, entre los aspectos que las integrantes del grupo FASIC más rescatan para el desarrollo de su actividad productiva, está el mayor valor que asignan a su trabajo y al tiempo que invierten en desarrollarlo. Esto les ha permitido, en gran medida, elevar los ingresos que obtienen a partir de su desempeño en el rubro, puesto que, al momento de asignar valor a sus productos, toman en cuenta variables que antes no consideraban. Esto se relaciona con lo planteado previamente en relación al aprendizaje del cálculo de costos.

La identificación de sus deficiencias previas y la conciencia de contar con herramientas que les permiten su superación cualitativa, contribuyen a sentar las bases de una incipiente cultura empresarial que se expresa en una actitud de defensa de lo que consideran sus derechos y en su relación con el mercado.

***"Hacer valer mis derechos como microempresaria y saber comercializar mis productos."***

***(Julia P., Grupo FASIC)***

El reconocimiento de los derechos que cada una tiene como mujer y microempresaria es un aspecto que contribuye a reforzar la seguridad en sí mismas. A partir de ello se sienten más capacitadas para enfrentar el mercado y realizar en él las transacciones que su actividad demanda.

Además, destacan otros elementos que se relacionan con asuntos como la independencia lograda. Este factor podría estar en directa relación con la obtención de mayores ingresos para a partir de su desempeño laboral. Uno de los factores que más dificulta el desarrollo personal de las mujeres es la dependencia económica y afectiva que a menudo generan respecto de sus parejas o de otras personas.

Se señala también el manejo más adecuado de la comunicación, variable que incide en cada una de las acciones que emprende la persona la autovaloración y el logro de sus objetivos.

En cuanto al grupo capacitado por CEPPAC, rescatan algunos elementos que tienen relación con el orden en sus negocios, aunque

reconocen que aún están en una etapa intermedia en lo referente a su plena aplicación.

***"Aprendí a ordenarme, pero mentalmente porque no me da el tiempo para anotar lo que sale, lo que entra y cuánto tengo que ganar."***

***(Gladys, Grupo CEPPAC)***

Uno de los graves problemas que presentan las microempresas de mujeres es la carencia de sistemas de registro y de un orden en los ingresos y egresos. Ello se agudiza producto de la confusión que existe entre el espacio laboral y el espacio doméstico. Muchas veces se saca dinero del negocio a los gastos del hogar sin llevar un orden, lo que deriva en la descapitalización de la unidad productiva. Frente a esto, la elaboración de sistemas de registros adecuados a la realidad de cada microempresa constituye un aporte importante al mejoramiento en la gestión de ellas.

***"He ido haciendo un registro que viene en el libro.***

***Lo pasé a un cuaderno de entradas, salidas, gastos fijos, etc. Todo lo tengo registrado."***

***(Ruth, Grupo CEPPAC)***

Un aspecto notorio en las respuestas de las participantes de ambos grupos es que, pese a consultar por el ámbito productivo, las integrantes del grupo FASIC, igualmente señalan respuestas que van más allá de lo técnico. Las participantes del grupo CEPPAC, en cambio, no mencionan este tipo de factores que también inciden en otros ámbitos de la vida de las mujeres, no sólo en el productivo.

- **Dificultades para el desarrollo de la actividad productiva:**

En cuanto a las dificultades que han debido enfrentar con posterioridad al curso para el desarrollo de su actividad productiva, a pesar de haber sido vinculadas al fondo rotatorio FASIC, la mayoría de las mujeres capacitadas con perspectiva de género señala la falta de capital activo y pasivo (dinero y maquinarias). Esto podría vincularse a las trabas de carácter más estructural que deben enfrentar al momento de intentar acceder a créditos, pues, como reconoce CEPAL (2000), una de las principales dificultades para el desarrollo de las microempresas son las restricciones para acceder al crédito, tanto por la falta de focalización adecuada por parte de los organismos crediticios, cuanto por los requisitos que deben cumplir para demostrar la viabilidad de su empresa.

A lo anterior se deben agregar las dificultades que tienen las mujeres para enfrentar esta nueva experiencia en su actividad productiva y en su vida.

Además, las condiciones exigidas por el mercado no son iguales para hombres y mujeres, ya que a este nivel también existe discriminación de género. A las mujeres por lo general se les impone mayores restricciones para el otorgamiento de créditos. Esto es aún más notorio entre microempresarias que recién están iniciando su actividad productiva.

Conjuntamente con lo anterior, existe un conjunto de factores que inciden negativamente en el desarrollo de la actividad productiva por

cuenta propia relacionados específicamente con el rubro de la confección.

***"Mi mayor dificultad es la competencia y los bajos precios"***

***(Julia P., Grupo FASIC)***

Un menor porcentaje señala que su mayor dificultad se relaciona con la falta de mercado y la excesiva competencia en el rubro, lo que determina que sus productos sean vendidos a bajos precios.

***"La dificultad que tengo son los precios muy altos de las telas. Tengo que comprar grandes cantidades para conseguir precios más bajos".***

***(Vivien, Grupo FASIC)***

Además, se plantea que las materias primas deben ser adquiridas en grandes cantidades, a fin de disminuir los costos.

Esto se vincula con problemáticas derivadas del sistema económico implementado en nuestro país, que favorece fundamentalmente a las grandes empresas, en detrimento de las unidades productivas de menor tamaño, pese a que el sector microempresarial, es el que genera la mayor cantidad de empleos a nivel nacional. Pese a ello, este segmento no ha sido aún valorado en su real dimensión, y aunque existen programas orientados a este sector, ellos no alcanzan a cubrir las múltiples necesidades que presentan, y especialmente las de aquellas unidades que son dirigidas por mujeres, que se encuentran en una situación de doble discriminación. Por lo general, deben incorporarse al mercado y competir con empresas más grandes. Aquí las mujeres tienen más dificultades que los hombres,

pues si bien se ha intentado potenciar algunas transformaciones tendientes a vencer las discriminaciones y generar condiciones para el logro de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, este es un proceso muy lento, que se vincula no sólo con reformas legales, sino, fundamentalmente, con un cambio cultural, que involucra a todos/as los/as miembros de las sociedad. Lo anterior se inscribe, además, en la relativa ausencia de instancias asociativas que permiten aprovechar las economías a escala en la negociación con canales de comercialización y proveedores de insumos (*Ibid*), lo que implica una tarea tendiente a fomentar la creación de asociaciones de microempresarios a fin de que por esa vía obtengan mejores condiciones para negociar la provisión de insumos y realizar procesos colectivos de comercialización.

A lo anterior se suman otro tipo de dificultades vinculadas con el rubro en el cual se desempeñan las participantes en el estudio. Se trata de un tipo de actividad bastante desmedrada, ya que existen altos niveles de competencia tanto con productores nacionales, como con importadores. De ahí que en ambos tipos de capacitación se incorporó el fortalecimiento del oficio, lo que les permitió mejorar también a calidad de sus productos. Se considera importante a este nivel también el fortalecimiento de capacidades personales, puesto que ello les permite potenciar la búsqueda de oportunidades y mercados.

***"Mi mayor dificultad sigue siendo la falta de tiempo para comprar materiales de trabajo"***

***(Marielina, Grupo CEPPAC)***

En el segundo grupo, en cambio, las dificultades que visualizan las mujeres se relacionan principalmente con la falta de tiempo debido a las múltiples tareas que deben asumir.

La sobrecarga de roles genera en las mujeres una serie de problemáticas vinculadas incluso con su salud mental, tales como agotamiento y estrés, lo que finalmente repercute en el desarrollo de su actividad productiva. Ellas, por lo general, sienten que "su primera obligación" es dar cumplimiento a las tareas domésticas debido a que la sociedad así se los exige. A ello se suman otros factores, tales como las exigencias de sus familias, los sentimientos de culpa que generaría en ellas el incumplimiento de un rol que consideran propio de las mujeres, y la opinión de otras personas respecto de su desempeño como madre o esposa ("el qué dirán").

***"A mí me pasa algo raro, porque cuando va la polola de mi hijo el fin de semana, siempre le pido que me ayude a poner la mesa y a servir el té, pero a mis hijos nunca les digo nada. Ella siempre llama a mi hijo para que le ayude y él va, hasta que un día me enojé, porque no me gustaba que él le ayudara si yo se lo pedía a ella. Eso no es para los hombres"***

***(Luz, Grupo CEPPAC)***

Las mujeres del grupo CEPPAC no sólo piensan que las tareas domésticas deben ser desempeñadas por ellas, sino también

transmiten a sus hijos e hijas, así como a otras personas cercanas, esta creencia. De este modo, se transforman en uno de los tantos agentes que contribuyen al reforzamiento de los roles culturalmente adscritos a hombres y mujeres. Visión que no es compartida por las participantes del grupo FASIC, quienes afirman que han internalizado una nueva concepción del espacio doméstico y de los roles que competen a cada uno de los miembros de la familia.

***"Primero lo asimilé yo (el curso) y luego lo di a conocer en mi casa y en las conversaciones y ellos fueron entendiéndolo. Ahora la relación en mi hogar es distinta, todos comparten las labores, por ejemplo, si yo estoy ocupada, el niño lava, el niño digo, pero ya tiene 26 años. Antes era distinto. No lavaban ellos y yo apenas podía. Me paraba enojada de la máquina y echaba la ropa a lavar, me sentaba a coser e iba a ver el almuerzo y corría para todas partes, me creía la super mujer y después me di cuenta de que no lo era, de que había que delegar responsabilidades a cada una de las personas de mi hogar"***

***(Flor, Grupo FASIC)***

Se puede apreciar que para este grupo uno de los mayores aprendizajes generados por la capacitación fue el "delegar responsabilidades al interior del hogar", lo que es distinto a "conseguir ayuda" o "delegar algunas tareas", puesto que en estos últimos casos la responsabilidad final aún reside en la mujer. En cambio, el "delegar responsabilidades" implica una distribución más equitativa de las

tareas con todos/as los/as miembros del grupo familiar (incluso con los hombres), lo que libera tiempo a las mujeres para dedicarlo no sólo a su tarea productiva, sino también a otro tipo de actividades como el descanso y la recreación. Esto incide de manera positiva en su calidad de vida.

Un segundo elemento que llama la atención en este grupo es que las mujeres han logrado compartir lo aprendido con sus hijos e hijas, lo que en cierta medida constituye una contribución al cambio cultural.

***"... hay que delegar responsabilidades. Cuando mis hijos me vienen a visitar y no están las cosas hechas se atienden solos, porque yo antes pensaba que tenía que ir a atenderlos y servirles. Ahora no, porque aprendí a independizarme y a delegar responsabilidades".***

***(Julia M., Grupo FASIC)***

Un elemento que dificulta el desempeño laboral de las trabajadoras por cuenta propia es la sobrecarga de trabajo. A su actividad productiva deben sumar un sinnúmero de tareas domésticas. Existe la convicción nivel de la sociedad de que este tipo de actividades es de exclusiva responsabilidad de las mujeres.

En la medida que las mujeres logran comprender que es posible desarrollar relaciones más equitativas y compartir el desarrollo de las tareas domésticas, pueden disminuir su sobrecarga, aumentar el tiempo destinado a su actividad productiva e incluso liberar tiempo para sí mismas. Ya dejan de sentir el peso que implica cargar sobre sus hombros con toda la responsabilidad del hogar, situación que

contrasta con las experiencias de las integrantes del grupo CEPPAC, para quienes su actividad económica y la capacitación no se ha traducido en cambios al interior de su hogar.

***"En mi casa nadie coopera porque yo soy la única mujer. Entonces yo tengo que hacer todo. Mis hijos no hacen nada, incluso cuando se acaba el gas me dicen: Mamá, cambia el gas que se acabó, y uno tiene 27 y el otro 24".***

***(Luz, Grupo CEPPAC)***

Entre las mujeres del segundo grupo la reproducción acrítica de la concepción tradicional de la familia obstaculiza el surgimiento de la conciencia de que es posible compartir tareas con otros miembros del grupo familiar, incluso con los hombres. Persiste en ellas la convicción de que las tareas del hogar son de su exclusiva responsabilidad.

En un contrapunto interesante, las participantes del grupo FASIC resaltan que el El compartir las tareas domésticas trae consigo efectos positivos indirectos, ya que se generan espacios donde también es posible comunicarse, además disminuye los niveles de angustia en las microempresarias.

***"Pero el curso me sirvió para tener mejores relaciones con mi familia, porque antes yo me alteraba. Además ahora cuando yo estoy trabajando ellos ponen la mesa, la tetera y me dicen: "mamita, para la máquina y ven a tomar once. Después pregunto: ¿quién lava la loza?, y ellos se ofrecen".***

***(Flor, Grupo FASIC)***

En este caso, como se puede apreciar, las mujeres plantean abiertamente que la distribución de tareas en el hogar posibilitó la generación de relaciones familiares más adecuadas.

Mientras tanto, al no haber desarrollado una acción tendiente a la distribución de las labores hogareñas, las mujeres del grupo CEPPAC, testimonian sus niveles de angustia por la sobrecarga de tareas que deben enfrentar.

***"... A mi no me alcanza el tiempo para hacer todo y ahora siempre estoy hablando con ellos para que me ayuden porque sola he tenido muchos problemas, incluso a veces he pensado en dejar lo que estoy haciendo porque ya no doy más... Claro, antes yo los dejaba y los atendía en todo, pero ahora ellos están trabajando y aportan para la casa, pero igual tengo que hacerles todo, incluso pagar sus cosas".***

***(Patricia, Grupo CEPPAC)***

Estas mujeres aparecen inmersas en una situación que las agobia y parecen desconocer el posible uso de estrategias que les permitan involucrar a sus grupos familiares en las actividades cotidianas del hogar, lo que las lleva finalmente a optar por hacerlo todo ellas. Queda de manifiesto, además, que reconocen sólo el aporte económico que otros miembros de la familia realizan al hogar, desconociendo el propio.

Si bien este es un obstáculo que se les presenta a la mayoría de las trabajadoras por cuenta propia, las mujeres capacitadas con perspectiva de género han logrado resolver paulatinamente el problema de la sobrecarga de tareas domésticas. La incorporación en los módulos de capacitación, de estrategias y técnicas comunicacionales y de negociación les permitió hacer tomar conciencia a los demás miembros del grupo familiar, mujeres y hombres, de la importancia de la distribución equitativa de las tareas domésticas. Ellas se refieren a este aspecto como un logro particular del curso. Por tanto, una de las principales diferencias del primer grupo en relación con el grupo CEPPAC, radica en que actualmente no visualizan el desarrollo de actividades domésticas como un factor que interfiera en su labor productiva.

Las mayores dificultades a que se ven enfrentadas las integrantes del grupo CEPPAC tienen su origen en la escasa o nula distribución de tareas domésticas entre los integrantes del grupo familiar. Al rol productivo, estas mujeres deben sumar el rol doméstico y de cuidado de los hijos. De esta forma, la sobrecarga generada pone en riesgo, incluso, su desempeño laboral. Esto explica, en cierta medida que apenas otro/s miembro/s de la familia aumentan sus ingresos, un gran porcentaje de trabajadoras por cuenta propia decidan poner fin a su actividad y/o ubicarla en un plano secundario. Esto supone un retroceso en términos de su independencia económica, sin embargo, prefieren depender económicamente de otras personas, a cargar con la culpa que les genera el "descuidar" las tareas derivadas del rol doméstico.

- **Resolución de conflictos y negociación:**

Un aspecto trabajado durante el curso es la comunicación y la negociación. Frente a la consulta de cómo resuelven los conflictos familiares, la totalidad de las consultadas, plantea que lo hace a través del diálogo y la conversación.

Con relación a cómo resuelven los conflictos en su microempresa, manifiestan: "haciendo tratos", "planificando", "recibiendo opiniones de la gente que trabaja conmigo", "actuando", lo que da cuenta de la asimilación que han hecho de los contenidos trabajados en el curso. Respecto a este punto no existen mayores diferencias, ya que las integrantes del segundo grupo plantean que resuelven de la misma forma los conflictos, tanto a nivel personal como familiar.

***"Ahora llego a la municipalidad y llego con más personalidad. Exijo como ellos me exigen, si digo algo lo digo con respeto y con bases".***

***(Elena, Grupo FASIC)***

La negociación es un elemento fundamental para el desempeño de las microempresarias. A diario deben enfrentar situaciones de conflicto en que es necesario recurrir a esta herramienta que las mujeres no siempre están en condiciones de utilizar. Los mitos y creencias en torno a las mujeres, transmitidos a través de la socialización de género, así como los bajos niveles de autoestima y la escasa vinculación con el mundo público, les impulsan a situarse, por lo general, en una condición de desventaja respecto de sus interlocutores, especialmente si éstos son hombres. En el primer

grupo se intentó habilitar a las mujeres no sólo para la resolución de conflictos a nivel familiar, sino también para enfrentar de mejor manera el ámbito público, espacio donde deben desarrollar transacciones comerciales.

- **Tiempo destinado al descanso y la recreación:**

La mayor parte de las mujeres consultadas afirma destinar tiempo al descanso y la recreación. En cuanto al tipo de actividades que realizan las mujeres del grupo FASIC, éstas son diversas. Se relacionan fundamentalmente con la vida familiar: "conversar, ver T.V. y salir el fin de semana, ir a la playa, a jugar, etc."; "salir de compras, al cine, al parque, salir donde los padres y suegros", "salir con mi marido e hijos, visitar a la familia o simplemente conversar"; "estar con la familia, compartiendo con mis nietos, viendo tele". Una característica de las mujeres, derivada de la socialización de género es la de estar permanentemente "haciendo algo", puesto que el descanso y la recreación se consideran "pérdida de tiempo". Esto incide negativamente en su salud mental, aumentando los niveles de estrés. Las mujeres de este grupo, no consideran una pérdida de tiempo el descanso y la recreación. Por el contrario, lo disfrutan y comparten con su familia.

En el segundo grupo, por contraste, la mayor parte de las participantes manifiesta destinar tiempo sólo a la recreación, a través de actividades fuera del hogar, que incluso pueden estar vinculadas con su actividad productiva.

***"Yo le doy tiempo solamente a la recreación, por ejemplo este fin de semana salimos con mi marido a la playa. Al descanso no, porque siento que pierdo el tiempo, nunca he sido buena para estar quieta".***

***(Ruth, Grupo CEPPAC)***

Se puede advertir que ellas no visualizan la necesidad de reservar tiempo para el descanso, con lo que la sobrecarga podría ser mayor. Están cruzadas por la creencia de que la mujer debe estar en permanente movimiento, evitando "perder el tiempo", de lo contrario se expone a recibir calificativos como "floja", "irresponsable" o "mala madre", que culturalmente constituyen una de las peores características que puede poseer una mujer.

- **Conocimiento y ejercicio de sus derechos:**

Uno de los aspectos trabajados por FASIC durante el proceso de capacitación estuvo relacionado con la entrega de información a las mujeres en torno a sus derechos, en la perspectiva de lograr una formación más integral, complementando otros aspectos entregados durante el curso. Estos derechos no sólo se orientaron al ámbito legal, sino también al conceptos generales que se manejan en materia de derechos humanos, buscando a través de estos contenidos promover la equidad de género.

***"Tengo derecho a decir lo que pienso, a opinar, a mi libertad, a mi propio espacio."***

***(Flor, Grupo FASIC)***

En términos de los derechos, la mayoría (71,4%) de las mujeres de este grupo manifiesta conocerlos. Reconocen sus derechos en un sentido amplio, vale decir, como humanas, así como algunos derechos en el plano legal como mujeres y microempresarias. Esto se vincula no sólo con la incorporación dentro del curso de un módulo con estos temas, sino también con la búsqueda de información al respecto por parte de las mujeres, ya que señalan en el focus group algunos temas no tratados en el taller. El enfrentamiento de los distintos ámbitos del mundo público les exige un conocimiento más cabal de sus derechos, los que se extienden de manera importante al ámbito de los derechos de la familia.

***"En caso de separación, el marido debe dar pensión alimenticia a la mujer y a los hijos".***

***(Karina, Grupo FASIC)***

De esta forma, las participantes en el curso con perspectiva de género han logrado tomar conciencia de la discriminación existente hacia las mujeres y de sus derechos como personas. Esto les permite resolver de mejor forma situaciones relacionadas con el quehacer productivo, familiar y social. Manifiestan incluso conocer los procedimientos a seguir para la gestión de soluciones a problemas de índole judicial. Además reconocen en sí mismas mayores capacidades para desenvolverse de manera más adecuada en el ámbito público (ej.: municipio), informándose, solicitando y exigiendo los beneficios a que les corresponde acceder como mujeres y microempresarias.

Al ser consultadas en torno a sus derechos, las mujeres del grupo CEPPAC los asocian inmediatamente con el plano jurídico. Un alto porcentaje de ellas desconocen sus derechos. Sólo una de las mujeres plantea que posee los mismos derechos que los hombres. El resto manifiesta absoluto desconocimiento de ellos.

***"Yo solamente sé por las noticias que hay leyes que protegen a las mujeres, pero no las conozco"***

***(Ruth, Grupo CEPPAC)***

En los últimos años se han producido algunos avances legales que benefician abiertamente a la mujer. Si bien se ha difundido su implementación, las mujeres de este segundo grupo manifiestan desconocimiento de dichos avances. Por tratarse de mujeres de escasos recursos, su acceso a la información es aún menor. Si se suma a ello los bajos niveles de escolaridad nos encontramos con que se vulnera uno de los derechos básicos de la persona.

La experiencia de estas mujeres confirma la prevalencia en los sectores populares de nuestro país de la vulnerabilidad de las posibilidades de desarrollo de la mujer, mientras en las familias subsista la reproducción de comportamientos individuales basados en patrones tradicionales.

En ese marco, la discriminación de género, que se expresa en la vida cotidiana de las familias, conduce a las mujeres a exponerse al maltrato y a la sobrecarga de trabajo, lo que repercutirá en el tipo de socialización que reciban sus hijos y acentuará el pronóstico de perpetuación de su núcleo familiar dentro del círculo vicioso de la

pobreza.

De ahí que, como lo demuestra el programa de FASIC, los proyectos de capacitación a mujeres microempresarias deben sustentarse en la tesis que el trabajo constituye un elemento clave en la integración social y que, más allá de proveer a estas mujeres de un medio de subsistencia, la capacitación debe constituir una praxis que también les proporcione los medios para el logro de una nueva identidad psicosocial, fundada en una capacidad para insertarse en los procesos productivos, y, al mismo tiempo, de manera fundamental en la conquista de su identidad como sujeta dotada de una autoestima y de conciencia de sus derechos, que le permitan romper con el esquema de la familia tradicional y asumir los derechos conquistados por la mujer en las últimas décadas.

## Capítulo 6

---

### CONCLUSIONES

Las microempresas son un producto de los cambios que se han producido en los mercados laborales como consecuencia de la globalización de las economías de los países en las últimas décadas, por una parte, mientras que, por otra, también son un reflejo de la creciente participación de la mujer en la actividad económica.

En Chile, según cifras de la CEPAL correspondientes al año 2000, las microempresas son responsables del 50% de los empleos a nivel nacional y más del 60% de los nuevos empleos generados durante ese mismo año.

No obstante la importancia económica de estas unidades productivas, integradas por un máximo de 10 trabajadores, este sector ha tenido que ir generando sus propios recursos, la mayoría de las veces sin ningún apoyo de las instituciones financieras privadas y públicas, al tiempo que también, en la mayor parte de los casos han estado al margen de los circuitos de asistencia técnica.

La microempresas, por otra parte, tiene sus antecedentes inmediatos en la actividad artesanal y, en el caso de la población femenina, tienden a entroncarse con actividades complementarias como el tejido, bordado, elaboración de alimentos, confección de vestuario, etc., que la mujeres desarrollaban al interior de sus hogares en los

tiempos libres que le dejaban sus actividades domésticas y como una forma de aportar recursos a la economía familiar.

En ese contexto, la mayoría de los estudios que han analizado la situación de las microempresas coinciden en que los principales problemas que afectan el desarrollo de sus actividades cotidianas y sus posibilidades de crecimiento son la carencia de financiamiento apropiado, la inexistencia de canales adecuados para la comercialización de sus productos y la débil base de conocimientos tecnológicos, de administración y de gestión comercial, lo que repercute en una falta de solidez financiera, la ausencia de planificación de su producción a corto y mediano plazo, una gran inestabilidad de su presencia en el mercado, la utilización de canales informales para la comercialización de sus productos y servicios, lo que determina que un importante porcentaje de las microempresas nacionales se encuentren operando al margen de las formalidades legales de legislación laboral y previsional, lo que genera un círculo vicioso que, a su vez, dificulta su desarrollo y su inserción en los circuitos comerciales, financieros y de asistencia técnica.

Estas características de la microempresas han llevado a muchos autores, por ejemplo la CEPAL, a sostener que este tipo de empresas, en especial las de tipo familiar, aparecen más como una suerte de refugio y una estrategia de sobrevivencia frente a las crisis económicas y a la contracción del mercado del empleo, antes que fundadas en una concepción productiva o empresarial que las dote de solidez y les permita su desarrollo.

En esa perspectiva se visualiza a la capacitación como la herramienta capaz de permitir el paso de una conciencia y una actitud de productor aislado, a una que efectivamente exprese una postura y una práctica empresarial, la que debería dirigirse especialmente a los sectores con menor tradición y experiencia laboral y que se están incorporando a la actividad económica a través de esta vía, lo que convierte a las mujeres y a los jóvenes en destinatarios preferentes de los programas de capacitación.

Asimismo, también se ha podido constatar que a pesar de esas dificultades que enfrenta la microempresa, ellas han constituido para las mujeres un espacio que les ha permitido adquirir un rol productivo y aportar de manera sistemática a la economía familiar.

Para las mujeres, la microempresa es un espacio que les permite combinar su actividad productiva con sus responsabilidades familiares, ya que la flexibilidad y libertad laboral que caracteriza a estas unidades les permite trabajar en su propio hogar, sin tener que dejar solos a sus hijos o en casa de vecinos o familiares para salir a trabajar, situación que compensa, en parte las precarias condiciones en que se desenvuelven estas empresas, que muchas veces, como ya se señaló, están en el límite de la economía informal.

La creciente participación de las mujeres en el mundo de las microempresas puede significar también un reflejo de otro hecho social emergente en la sociedad chilena: el número creciente de familias que tienen como jefa de hogar a una mujer, tema que no

abordamos en esta tesis, pero que sin duda, constituye un factor que dinamiza el proceso de participación económica de las mujeres.

Estos elementos constituyen necesariamente el contexto en el que se insertan las dos experiencias de capacitación que hemos analizado en nuestro trabajo, las que sintetizan las dos grandes vertientes en las que tienden a ubicarse los programas de capacitación de las microempresarias, vale decir, en una línea básicamente técnico económica- como el programa CEPPAC- o bien, como en el enfoque de FASIC, integrando la capacitación técnica en una perspectiva de género.

Del análisis de los datos se desprende que ambas vertientes no son contradictorias y que, en general, logran una elevación de la capacidad productiva y empresarial en sus participantes, lo que les permite tener una visión de la microempresa como unidad productiva y comercial y una práctica económica que posibilite el sostenimiento y el crecimiento de su empresa, así como la visualización de las dificultades estructurales que obstaculizan el desarrollo más pleno de este sector de la economía.

Como se desprende del estudio, desde el punto de vista de la capacitación, es posible señalar que ambos cursos estuvieron orientados a entregar a las mujeres las herramientas necesarias para mejorar su capacidad de gestión a nivel empresarial, y a partir de ello, obtener mejores ingresos para ellas y sus familias. Sin embargo, al comparar los resultados obtenidos, nos encontramos con que la capacitación técnica por si sola no es suficiente al momento de

focalizar grupos de mujeres, más aún si ellas se encuentran en situación de pobreza. Esto da cuenta de la necesidad de realizar intervenciones sociales integrales, que no sólo aborden un aspecto de la persona. En el trabajo con grupos de mujeres, por tanto, es necesario tener en cuenta tanto las necesidades prácticas, como las estratégicas que ellas presentan.

El primer grupo, conformado por mujeres capacitadas en gestión de microempresas con perspectiva de género por FASIC, no sólo logró mejorar su capacidad de gestión a nivel empresarial y aumentar sus ingresos, sino que también, a partir de la reflexión en torno a la situación y condición de la mujer, ha modificado conductas y actitudes personales y familiares que dificultaban el desarrollo de su actividad productiva. Así por ejemplo, las reflexiones conjuntas y el refuerzo mutuo les permitieron fortalecer su autoestima y sentirse más seguras de sí mismas y más confiadas en sus capacidades. Paralelamente se sienten más habilitadas para enfrentar el mundo público, aspecto fundamental para las microempresarias.

En el segundo grupo compuesto por mujeres capacitadas en gestión sin perspectiva de género por CEPPAC, si bien han logrado incorporar conocimientos técnicos que son de utilidad para el desarrollo de su actividad productiva, se mantienen las dificultades derivadas de los roles asignados en la socialización de género. Por tanto, aún cuando expresan haber mejorado su capacidad de gestión, y con ello sus ingresos, no han incorporado elementos como el desarrollo personal, la autoestima, el conocimiento y ejercicio de sus derechos, componentes importantes de la calidad de vida.

Se observa que estas mujeres tienden a mantener y a reproducir ciertos patrones culturales de género, que afectan negativamente, no sólo el ámbito productivo, sino también el nivel personal, familiar y social, pues les impiden establecer relaciones más igualitarias con otras personas. De esta forma, es muy probable que sus hijas e hijos reproduzcan los patrones culturales apprehendidos desde su infancia. Para romper este círculo es necesario que las mujeres logren tomar conciencia sobre la raíz de las discriminaciones que ellas viven.

Las dificultades para desarrollar la actividad productiva expresadas por las mujeres del grupo FASIC, se relacionan con la falta de capital, adquisición de materias primas y comercialización de productos, problemas que son comunes a las mujeres que tienen a su cargo pequeñas unidades productivas, y cuya resolución involucra al conjunto de la sociedad, en el sentido de promover una distribución equitativa de los recursos económicos, así como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por tanto, el cuestionamiento de las relaciones desiguales no sólo se debe efectuar a nivel microsocial. Tal vez este ámbito es el punto de partida, pero también es importante cuestionar lo que ocurre en el nivel macrosocial, especialmente en el actual contexto de globalización, que tanto impactos genera en el incremento de la distribución del ingreso y por esa vía afecta sobre todo a los grupos más vulnerables.

El grupo CEPPAC hace referencia a la falta de tiempo para dedicar a su unidad productiva, señalando como causa la sobrecarga de trabajo. Un ejemplo de esta situación se manifiesta al analizar la distribución de las tareas domésticas al interior de las familias, visualizándose que

en las mujeres capacitadas sin perspectiva de género, el desarrollo de la actividad laboral se añade al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, considerados de su exclusiva responsabilidad. A este cúmulo de tareas se suma la concepción del descanso como "una pérdida de tiempo". Todos estos elementos configuran un cuadro que atenta contra su salud física y mental, como también pone en riesgo la continuidad de su labor, al tiempo que permite visualizar las precarias condiciones laborales que prevalecen en las microempresas.

Con respecto al conocimiento de los derechos como mujer, se constata que las integrantes del grupo FASIC no sólo lograron informarse acerca de sus derechos como persona y como mujer trabajadora, sino también los ejercen en el ámbito familiar y social, aspecto que no es posible visualizar en el grupo CEPPAC. Asimismo se observa que esa capacidad se proyecta en acciones de exogrupo, ya que han apoyado a otras mujeres, orientándolas en esta materia.

En esa perspectiva, se puede señalar que si bien en los últimos años ha existido avances en materia de derechos de la mujer, no siempre se realiza la difusión adecuada de ellos, por lo cual estos cursos de capacitación constituyen una buena instancia para acercar a las mujeres y los grupos más vulnerables a la información.

Situaciones como las descritas por las integrantes del grupo CEPPAC no se ajustan a los objetivos trazados por las instituciones que desarrollan acciones dirigidas a mujeres, y que generalmente apuntan a elevar su calidad de vida. Por tanto, se hace necesario que los

programas ejecutados en la línea de la microempresa evalúen aspectos cuantitativos y cualitativos.

Una propuesta en este sentido puede ser que los proyectos incorporen la perspectiva de género como un componente transversal a los aspectos técnicos. Un modelo de intervención que considere la situación y condición de las mujeres al mismo nivel que los elementos técnicos, estará apuntando efectivamente a elevar ingresos y a generar cambios a nivel personal, familiar y social que permitan un desarrollo más pleno de las mujeres.

Si analizamos los impactos generados en las mujeres capacitadas con perspectiva de género, habría que señalar, que existe plena coherencia con los objetivos del proyecto. Sin embargo, se sugiere ampliar los contenidos relativos a la información acerca de programas y beneficios que las mujeres requieren para un mayor desarrollo de sus microempresas. De otra parte, la línea de capacitación en gestión debiera fomentar la conformación de organizaciones de mujeres microempresarias, a fin de facilitar la resolución de problemas comunes.

### **Aportes desde el Trabajo Social**

Frente a la tendencia de muchos organismos oficiales de abordar el análisis de la micromprensa desde una perspectiva exclusivamente económica, el trabajo social debe desarrollar estudios que permitan formular estrategias para apoyar a este sector desde una perspectiva

social que se exprese en programas de apoyo a los problemas más relevantes existentes en este grupo social, como la cobertura previsional y de salud, la capacitación, la promoción de la participación tendiente a generar organizaciones de microempresarios que aborden en forma integral los problemas que les afectan.

Esta mirada surge del análisis de las condiciones en que se gestan y subsisten estas alternativas laborales, ya que más allá de los logros conseguidos por las mujeres participantes en los programas de capacitación que hemos estudiado, también se puede constatar que cada una de ellas vive una realidad familiar y social que no podemos desconocer y que las sitúa en un sector de la población que cuenta con pocos recursos y muchas carencias.

En ese sentido, el crecimiento personal que para las mujeres significan estos programas de capacitación debe ser procesado por el Trabajo Social como un punto de partida que le permita realizar programas tendientes a promover la organización de ese sector, en la perspectiva de constituir una red de microempresarios, que los convierta en interlocutores válidos frente al estado y a los canales de comercialización.

Al respecto, el Trabajo Social puede desarrollar un valioso aporte en el diseño de políticas y planes dirigidos a las mujeres que cuentan con unidades productivas a su cargo, ya que los trabajadores sociales poseen un profundo conocimiento de la vida cotidiana de las personas, conocimiento que en esta línea, debería estar encaminado a la construcción de indicadores cualitativos de género.

Uno de los postulados básicos del Trabajo Social señala como tarea fundamental de esta profesión la transformación de la realidad social, orientada a la generación de mejores condiciones de vida para las personas, consideradas éstas como seres integrales y no como meros agentes económicos.

Si se considera que nuestro quehacer debe apuntar al desarrollo integral de la persona y fundamentalmente de los grupos más vulnerados en sus derechos, es necesario tener en cuenta que las mujeres forman parte de dichos sujetos/as de intervención. No es posible concebir un Trabajo Social comprometido con el desarrollo pleno de las mujeres si no efectúa conjuntamente con ellas una profunda reflexión en torno a la situación y condición que han debido enfrentar durante siglos.

Así como se busca a través de la capacitación alcanzar mayores niveles de calificación para el trabajo, debe considerarse ésta como herramienta para el desarrollo de otros aspectos de la persona, tales como la autoestima, habilidad para comunicarse, conocimiento y ejercicio de sus derechos.

En este sentido, podría afirmarse que la incorporación de la perspectiva de género en los programas de capacitación dirigidos a mujeres se enmarca plenamente en los postulados del Trabajo Social. Resulta necesario incorporar este tipo de reflexiones a partir de las primeras etapas de formación profesional, a fin de que los Trabajadores Sociales puedan transformarse verdaderamente en

agentes promotores del cambio cultural y de relaciones más igualitarias entre las personas.

A través de la labor que desarrolla el Trabajador Social en ámbitos de intervención tales como la familia, sería posible incorporar a nuevos actores a la reflexión y al diseño de estrategias para lograr establecimiento de relaciones más equitativas. No cabe duda que esta no es sólo una tarea reservada a las mujeres. Sin la participación de los hombres y de toda la familia es prácticamente imposible lograrlo.

Finalmente cabe recalcar un aspecto muy debatido durante la etapa de formación profesional, pero que pocas veces se lleva a la práctica y dice relación con la necesidad de incorporar y o perfeccionar los sistemas de registro a fin de sistematizar las experiencias desarrolladas. En las sistematizaciones debe incorporarse la opinión y evaluación que los/as propios/as beneficiarios realizan de la experiencia, a fin de obtener una visión más objetiva de las experiencias desarrolladas y generar nuevos conocimientos que sirvan de base a experiencias futuras.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aguirre, Rosario, (1993): "Microempresas, programas de apoyo y trabajo femenino". En: Propositiones N°23, Santiago, Ediciones SUR.
2. Benavente, René, (1993): "Microempresa y asociatividad". En: Propositiones N°23, Santiago, Ediciones SUR.
3. CEPAL (2000): "La brecha de la equidad". Una segunda evaluación, Santiago de Chile. Ediciones CEPAL.
4. FASIC, (1995): "Misión y Objetivos institucionales". Documento interno, policopiado, Santiago de Chile.
5. FASIC, SUR, (1996): "Entrenando la capacidad empresarial de las mujeres. Manual de la facilitadora", Santiago de Chile, Ediciones SUR.
6. González Sandra; Molt, Karin, et al, (1994): Mujer y pobrezas: Enfasis y aproximaciones desde la experiencia de ONGs, Grupo de ONGs de Mujeres "Humanizando el Desarrollo", Santiago de Chile 1994.
7. Guzmán, Virginia y Salazar, Rebeca, (1992): "El género en el debate de las políticas públicas". En: Propositiones N°21, Santiago de Chile, Ediciones SUR.
8. Hernández, Roberto; et al (1996): "Metodología de la Investigación", México, Editorial McGraw – Hill.
9. Hurtado, Victoria, et al, (1995): Un indecente deseo. Escuela de formación de líderes mujeres., Santiago de Chile, Ed. Instituto de la Mujer.
10. Lagarde, Marcela, (1988): "Cautiverios de las mujeres: madres esposas, monjas, putas, presas y locas". Coordinadora General de

Estudios de Postgrado, Facultad de Filosofía y Letras. Centro de Estudios sobre la mujer. Universidad de México.

11. Largo, Eliana, (1997): "Taller Planificación Social para el Desarrollo Local", Santiago de Chile, Sur Profesionales Consultores (Policopiado)
12. Moser, Caroline, (1992): "Mujeres de bajos ingresos, tiempo y triple rol en Guayaquil, Ecuador". En: Proposiciones N°21, Santiago de Chile, Ediciones SUR.
13. ONU, (1999): "Estudio Mundial sobre el rol de la mujer en el desarrollos: Globalización, género y trabajo", Santiago de Chile, Ed. ONU.
14. SERNAM, (1994): "Informe de la Comisión Nacional de la Familia", Santiago de Chile, Ed. SERNAM.
15. San Martín, Eulogia, (1998): "Evaluación cualitativa Proyecto Capacitación y Promoción en Autogestión para Mujeres". Tesis para optar al título de Asistente Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile.
16. UNICEF, SERNAM, (1992): "Jornada de Capacitación en Género", Chile, Ed. SERNAM.
17. Valdés, Teresa, (1995): "La producción de conocimientos sobre la mujer en América Latina". En: La Piragua, Revista Latinoamericana de Educación y Cultura, N°10 Santiago de Chile, Ed. CEAAL.
18. Van Hemelryck, Libero, Editorial. En: Proposiciones N°23, Santiago de Chile, Ediciones SUR.
19. Weiss, Carol, (1999): "La investigación evaluativa", México, Ed. Trillas

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO

Nombre: \_\_\_\_\_

Rubro en el que trabaja: \_\_\_\_\_

Año en que se capacitó: \_\_\_\_\_

1. Describa brevemente la **situación de su negocio ANTES** de participar en el proceso de CAPACITACIÓN EN GESTION DE MICROEMPRESAS, señalando sus principales fortalezas y las dificultades para el desarrollo de su actividad productiva:

2. Describa brevemente **su situación personal ANTES** de participar en el CURSO DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DE MICROEMPRESAS (Fortalezas y debilidades)

3. El curso de gestión empresarial ¿le fue útil?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

4. En caso de que su respuesta sea positiva, ¿qué aspecto de la capacitación en gestión de microempresas es el que Ud. más valora?

5. ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha encontrado para el desarrollo de su actividad productiva con posterioridad al curso?

6. ¿Cómo cree Ud. que podría superar esas dificultades?

7. ¿Ha logrado aplicar los conocimientos adquiridos?

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

8. ¿Qué parte del curso considera Ud. que le ha sido de mayor utilidad?

- En lo personal:

- En relación con el desarrollo de su actividad productiva:

9. Las reflexiones en torno a la identidad y liderazgo de la mujer ¿le aportaron algunos elementos nuevos?

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

¿Cuáles?

10. En caso de que su respuesta sea positiva ¿Ha logrado generar algún tipo de cambios a partir de estas reflexiones?

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

¿De qué tipo?

11. ¿Cómo resuelve Ud. los conflictos?

A nivel familiar:

A nivel de su microempresa:

12. ¿Quién(es) se hacen cargo de las tareas domésticas en su casa?

13. ¿Cuál es el ingreso actual de su grupo familiar?

\$\_\_\_\_\_

14. ¿Quién(es) aportan a ese ingreso?

15. ¿Cuál es el porcentaje de ese ingreso que aporta Ud.?  
\_\_\_\_\_ %

16. ¿Participa en alguna institución u organización social?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

17. Si su respuesta fue positiva ¿En qué organización(es)?

18. ¿Qué tipo de actividades desarrollan en su organización?

19. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

20. Si Ud. se encuentra trabajando, ¿cuánto tiempo destina a su actividad productiva?

En el día

Semanalmente

21. El trabajo que Ud. desempeña:

\_\_\_\_\_ La agobia

\_\_\_\_\_ La realiza

\_\_\_\_\_ La compensa económicamente

22. Destina tiempo al descanso y recreación?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Por qué?

23. Si su respuesta fue positiva, ¿Cuánto tiempo?

En el día

Semanalmente

24. ¿A través de qué actividades?

25. ¿En qué invierte su dinero? Desglose en porcentajes

Reinversión en el negocio

Gastos del hogar (especifique)

Gastos personales

Otros (especifique)

26. ¿Conoce sus derechos como mujer?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Cuáles?

27. Conoce los beneficios a los que puede acceder como microempresaria?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Por qué?

28. Si su respuesta fue sí, ¿Qué beneficios conoce?

29. Conoce instituciones de apoyo a la microempresa?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Por qué?

30. Si su respuesta fue sí, ¿Qué instituciones conoce?

31. Comparte las tareas del hogar con otras personas de su familia?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Por qué?

32. Si su respuesta fue sí, ¿Qué actividades comparte?

33. Con quiénes?

\_\_\_Hijos \_\_\_hijas \_\_\_pareja \_\_\_madre \_\_\_padre \_\_\_otra persona

¿Quién? \_\_\_\_\_

34. Se considera Ud. microempresaria?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

35. ¿Ha solicitado Ud. crédito a alguna institución financiera?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

36. Si su respuesta fue positiva ¿en qué institución(es)?

37. ¿Para qué le sirvió el crédito solicitado?

38. ¿Ha logrado dar cumplimiento a los pagos?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

Transcripción Focus Group  
(Grupo FASIC)

M: ...Me gustaría saber qué es lo que ustedes más valoran del curso de gestión de microempresas que realizaron.

R1: La personalidad que una obtiene.

R2: Y a valorizar el trabajo para no regalarlo.

R3: Aprender a sacar el costo de la mano de obra, lo que realmente vale el trabajo de uno y el tiempo que uno ocupa.

R4: El tiempo también tiene precio.

R5: El tiempo también vale.

R6: Nosotras nos sacábamos la mugre y no valorizábamos el tiempo que perdíamos. A mí siempre me decían: "si te dedicas a trabajar como costurera, te mueres de hambre".

R7: Porque una nunca sabía ponerle el precio a las cosas ni el valor que realmente tenía que tener cierto producto.

R8: Y, bueno, también la mejor calidad del que usted va a entregar tiene que tener un mejor precio y eso va reflejado en los cursos que hicimos.

M: A la sra. Elena ¿le sirvió el curso de gestión?

R1: Se nos valora más como personas. Yo ya he estado en otros cursos, pero este me sirvió bastante, como dicen todas, una valora más su trabajo, pero lamentablemente las personas que te mandan a confeccionar no lo valoran, no lo toman en cuenta, dicen: "no, es muy caro". Un arreglo que uno haga es más trabajo, pero ellos no lo valoran, te dicen que no, entonces ahí uno tiene que bajar el precio.

R2: Usted no haga el arreglo sencillamente. Hay mucha gente que compra cortinas en la ropa americana y que hay que hacerle los moñitos y arreglárselas, por ejemplo uno le dice: "le cobro \$2.000 por el arreglo". Y ellos dicen: "pero si me costaron \$1.500". Entonces hay que decirles: "si quiere se las arreglo, o si no las deja tal cual". No lo tomo no más. Antes les cobraba \$500, pero después del curso no, porque aprendí a valorar mi trabajo y mi tiempo.

R3: La gente que la conoce sabe cómo una trabaja y vuelve sola, aunque una le cobre más caro. Yo, por ejemplo, soy así. Como sé que mi trabajo está bien hecho, yo le digo: "si le queda algún detalle me dice y yo se lo vuelvo a recibir".

R4: Lógico, se vuelve a arreglar.

R5: Pero hay personas que no quieren pagar lo que realmente valen las cosas.

M: ¿Les puedo hacer una pregunta: ante quién más han valorizado su trabajo?

R1: En la casa, por supuesto (todas)

R2: Mis niñas eran de las que "pucha mamá, estás sentada en la máquina ¿y a qué hora nos vas a servir onces?, ¿y a qué hora vamos a hacer esto?". Ahora yo les digo: "no, ustedes están grandecitas, prepárense ustedes mismas y si llega el papá, él se sirve. Yo estoy trabajando". Porque ellas estaban acostumbradas a que yo les hiciera las cosas.

R3: Delegar responsabilidades.

R2: Entonces yo ahora les digo que ellos (padre e hijas) hagan las cosas.

M: A ver señora Julia usted estaba diciendo algo...

R1: Yo le estaba diciendo a ella que hay que delegar responsabilidades. Cuando mis hijos me vienen a visitar y no están las cosas hechas, se atienden solos, porque yo antes pensaba que tenía que ir a atenderlos y servirles. Ahora no, ellos son hombres grandes, mayores... Claro, ahora aprendí a independizarme, a delegar responsabilidades.

R2: No, mi marido es un poco más cómodo, siempre ha sido así, pero mis hijos no.

R3: No, yo no tengo marido, no tengo problema, era con mi hijo no más.

M: Pero, a ver, una pregunta, tú decías que esa tarea ahora la tiene tu hija ¿y tu esposo?

R1: Él también. Por ejemplo si él está desocupado, atiende a las niñas; y si yo estoy cosiendo y están las niñas solas, la mayor se preocupa de la menor, todos compartimos las tareas.

M: En el caso suyo señora Elena, usted algo me comentaba cuando respondía el cuestionario...

R1: A ver, en mi caso si yo estoy cosiendo, mi marido se atiende solo, mi hija atiende a su marido cuando llega, pero mi hijo mayor es el que más exige que lo atiendan, pero yo no lo atiendo. Mi marido se preocupa del más chico. Igual en mi casa hay algo de machismo, aunque no tanto como antes. Yo, para lograr lo que tengo he hecho hartos esfuerzos. El problema es que yo puedo coser, como puedo delegar, pero igual a una la culpan.

M: ¿La culpan de qué?

R1: De no atenderlo, pero en cambio a mí, cuando estoy enferma ¿quién me atiende?...nadie.

R2: No será un poco de resentimiento y usted lo está incluyendo a su familia.

R1: No, ya no

R2: ¡Ah! Entonces sepárese.

M: De los contenidos que ustedes vieron en los cursos de gestión, pensando en todo, desde principio a fin, ¿cuál es que más les llamó la atención?

R1: Cuando nos relajábamos.

R2: Sí, cuando nos ponían la musiquita.

R3: Era como que nos llevaba a otro mundo y nos sacaba muchos problemas y nos hacía pensar más claro.

R4: Como que poníamos la mente en blanco.

R5: Increíble, porque a veces llegábamos muy aproblemadas y lo primero que hacíamos era relajarnos. Quedábamos todas sueltas y al principio nadie quería hablar y después, nadie quería terminar. Eran como 5 minutos, pero era maravilloso.

R6: Y se nos hacía siempre cortita la clase, era increíble.

R7: Es que hasta para eso hay que saber relajarse, para poder aclarar la mente y ver lo que realmente quiere uno, porque a veces uno piensa que son tremendos los problemas de uno y no es así y es que uno no está en el estado para tener la capacidad de ver los problemas que tiene y es increíble que este tipo de ejercicios como que te aclara la mente.

R8: Uno está bien mientras los hijos están chicos, cuando uno los manda, pero en el caso mío no estaba preparada para lo que iba a venir, es que no estaba preparada. Por ejemplo, mi hija quedó esperando familia...

R9: Pero eso pasa hasta en las mejores familias...

R8: Es que yo no estaba preparada, nunca pensé que me podía pasar a mí.

R10: Yo tengo una hija de 8 años y ya estoy preparada. El problema es que usted se hizo demasiadas expectativas con su hija, y no hay que hacérselas. Es la vida de ellos.

R8: A la mía todavía no le impongo lo que quiero, porque el mayor todavía nos critica que le hayamos impuesto lo que quisimos, pero nosotros le ofrecimos posibilidades. Él nos acusa que lo hicimos volver a otro colegio y ahora en todas

partes es igual: primero y segundo medio en industrial y científico humanista. Con el chico me está pasando lo mismo.

M: Volviendo al curso de gestión, porque nos desviamos un poco del tema...

R1: Es que estos temas van dentro.

M En el asunto personal, eso que tú dices "yo no estaba preparada" y puede ser que en su caso haya vivido eso, además, ella dice que ha vivido una situación de machismo, que se expresa de manera diferente en cada familia, o a lo mejor ustedes no lo viven. Entonces, tal vez les cuesta ponerse en el lugar de ella. Yo estaba pensando en la raíz de las dificultades que han tenido que enfrentar después del curso de gestión. Ahora ¿son diferentes o las enfrentan de manera distinta a como las enfrentaban?

R1: Se enfrentan de manera distinta. Por ejemplo, yo trabajaba toda la noche y en la mañana no me acostaba hasta que iba a dejar a mi hija a la micro, pero ahora mi forma de trabajar es distinta y enfrento mis problemas con ellos distinto. Antes, cuando yo me quedaba dormida en la máquina ella me decía: "ya po'h mamá, anda a dejarme, ¿o no me quieres ir a dejar?" y entonces yo me enojaba y salía golpeando la puerta, e iba a dejarla igual. Pero el curso me sirvió para tener mejores relaciones con mi familia, porque antes yo me alteraba. Además, ahora cuando yo estoy trabajando ellos ponen la mesa, la tetera y me dicen: "mamita, para la máquina y ven a tomar onces". Después les pregunto ¿quién lava la loza? Y ellos se ofrecen. Ahora yo les converso. Antes yo llegaba y me encerraba en mi trabajo, ellos no sabían lo que me tenía que sacrificar. Lo que aprendí lo he estado poniendo en práctica poco a poco, sin imponerlo. Primero lo asimilé yo y luego lo di a conocer en mi casa y en las conversaciones ellos fueron entendiéndolo. Ahora la relación en mi hogar es distinta, todos comparten las labores. Por ejemplo, si yo estoy ocupada, el niño lava. El niño, digo y ya tiene 26 años. Antes era distinto, no lavaban ellos y tampoco yo pedía. Me paraba enojada de la máquina y echaba la ropa a lavar, me sentaba a coser e iba a ver el almuerzo y corría para todas partes. Me creía la super mujer y después me di cuenta de que no lo era, que había que delegar responsabilidades a cada una de las personas de mi hogar. Yo no po'h, pensaba que solamente a las personas que trabajaban en mi taller tenía que delegarles responsabilidades, a los de mi casa no. Ellos vivían no más alrededor mío y yo al centro de la mesa, pero me di cuenta de que no puedo ser florero siempre, entonces me di cuenta que los demás también pueden ser floreros. Eso me sirvió y

me gustó mucho, como dicen las chiquillas, eran los momentos más felices que pasé, era rico llegar, aunque lloviera y hubiera que atravesar la calle y meternos al agua, pero a este curso teníamos que llegar. Es más, llegábamos todas a la hora. No faltó nadie y veníamos con hambre de aprender.

M: ¿Qué es lo que les gustaba tanto que no podían dejar de venir?

R1: Nos gustaba la forma de compartir de los monitores con nosotros, no había un profesor, sino amigos, entonces nunca nos sentimos como alumnas.

R2: Y esa confianza que te daban para participar, porque como dejamos hace muchos años los estudios, entonces era como "si hablas, haces el ridículo". Con esa idea iba uno, y acá no po'h, todo lo que tú hacías era importante... Eso nos hicieron sentir...

R3: Y nosotras nos creímos el cuento.

R4: Nos hicieron sentir importantes.

R5: Y en todo lo que una decía había una lógica.

R6: Y al final salíamos con el ego del porte de un buque.

R7: Parecíamos argentinas.

R8: No como el de ahora.

M: ¿Por qué tú dices "no como el de ahora"?

R1: Porque nosotras (2) estamos haciendo otro curso.

M: Pero, ¿de gestión también?

R1: Sí, también tenía que ver con gestión. Era como un 70% de lo que nos habían enseñado...

R2: No entendimos nada.

R1: Pero era de otra manera. Estaba enfocado a grandes empresarios.

R2: Era muy técnico.

R1: A uno le costaba enfocarse, con decirte que había una actividad de formar una empresa. Te llegan con la idea de que aquí todos somos microempresarios exitosos y emprendedores. Y teníamos que crear una empresa a parte de la que ya tenemos, pero con el 300% en ganancia de lo que uno tenía, en menos de un mes y era real, comprando cosas, llevando las boletas y facturas.

En la primera clase te pasaban la hoja de contabilidad para llevar los gastos y la segunda clase te impusieron el negocio, entonces ¿qué pasó?, que a la tercera clase fue la mitad del curso y así, hasta que terminamos cuatro.

M: Y era un curso para puras mujeres?

R1: No, era mixto, para microempresarias y microempresarios.

M: ¿Y en qué horario iba?

R1: Igual que el otro.

M: En la tarde. ¿Y ustedes notaron alguna diferencia en como reaccionaban los hombres y como reaccionaban ustedes frente al curso, al estilo del curso?

R1: Es que los hombre se fueron y quedaron puras mujeres.

R2: A la tercera clase se fueron.

R1: Era sí o sí

R2: Y al final terminamos peleando con el monitor porque yo le dije: "a mi no me gusta que me impongan las cosas"

M: Y ustedes creen que este curso consideraba la realidad particular de las mujeres?

R1: No, no la consideraba.

R2: Lo que ellos querían no lo lograron. No era la realidad ni de los hombres ni de las mujeres microempresarias. Más encima el curso venía con mentiras porque había dicho que una persona del curso anterior había ganado \$240.000 en 20 días.

R3: Entonces resulta que uno no podía hacer los dos cursos a la vez.

R4: Uno se sentía incapaz altiro.

M: Chiquillas, en relación a los contenidos técnicos que ustedes vieron ahí, aprendieron finanzas, comercialización, producción, etc...

R1: No, en la parte técnica era igual.

M: Pero no estaba focalizado a la realidad de las mujeres.

R1: No, no, para nada.

R2: Al final nos hicieron llenar unas hojas para saber cómo veíamos el curso, en realidad pudo ser bueno, pero los monitores eran malos.

M: Y pensando en la experiencia que tuvieron, ¿qué cosas valorarían del curso impartido por FASIC?

R1: Los monitores, porque ellos nos dieron la confianza. Allá los monitores te imponían las cosas y uno no se sentía capaz de hacerlas. En cambio acá era diferente. Las materias se acomodaban a la vida diaria y al trabajo de la casa, por ejemplo, el planificar una empresa era como preparar una cazuela: comprar la carne, echarla a cocer, primero la carne, después las papas. Ese tipo de ejemplos era como los que nos daban en el curso de FASIC. Allá no, era todo técnico, enfocado para los grandes empresarios, era algo inalcanzable, por eso casi todos se fueron.

M: Y en el caso de ustedes, que tuvieron otros monitores...

R1: Yo he escuchado a todas las señoras. Con respecto al predicamento que tienen con los monitores, pienso que las características son muy similares a las de los que tuvimos nosotras. Parten valorizándola a una como persona, haciéndola sentirse única y respetándola a una en todas sus cosas, positivas o negativas, la valoran, le levantan el ánimo. Eso nos hace sentirnos seguras, junto con entregar los conocimientos, están valorizándonos. Por ejemplo, si nosotras criticábamos a la otra porque lo hacía mal, nos decían: "no po'h, si la gente no lo hace mal, lo que pasa es que...", explicaban y creo que hubo mucha nobleza.

R2: Ese cariño que a las personas les dan los monitores es el que atrae.

R3: Con el hecho de la casa, de todos los días...

R4: Llegar al curso donde sabe que la tratan bien, que no importa como hable, ni como escriba, eso la hace valorizarse a una también, conocerse a sí misma. Eso lo recibe una y después lo va entregando a la familia. Yo creo que no hay hogar de nosotras que no recibió la enseñanza del FASIC.

R5: La sicología en especial que enseñaron, eso fue lo principal.

R6: Eso es lo que queda, hoy más que nunca.

R7: Todo lo que una dijera de repente parecería una tontería, pero no había ningún monitor que dijera "eso no sirve". Todo lo que dijéramos era valorizado y eso fue lo importante del curso.

R8: Y siempre dentro de nuestro hogar cuando uno dice algo, el resto dice: "¡ah!, lo dices tú", pero cuando uno llega diciendo "nos dijeron en el curso...", dicen "a mi me parece bien" y lo comento con seguridad y lógico que las personas tienen que ir asimilándolo.

R9: Y notan el cambio que uno va adquiriendo, porque una llega del curso y se siente como que va pisando super bien.

R10: Yo creo que todos quedamos con un lindo recuerdo y con una vivencia única.

R11: Fue una experiencia maravillosa.

R12: Todos quedamos con pena cuando se acabó el curso, preguntando si podían hacer otra cosa.

M: Retomando lo que ustedes decían en relación con la familia ¿ustedes sienten que sus familias percibieron también algún tipo de cambio?

R1: Claro, cambió.

M: A ver, ¿cómo se nota concretamente?

R1: Se nota en la forma de conversación que hay ahora. A lo mejor al principio no notamos el cambio, nuestro cambio. Al conversar, al expresarnos, nos sentimos super bien, entonces les conversaba a ellos y les hice sentirse importantes también y ahora, a la hora de once no había necesidad de ver televisión porque nos poníamos a conversar y les contaba cómo me había ido en el curso, entonces había interés y ese interés se fue quedando y ahora hay tema de conversación.

R2: Y el delegar también. Esa fue una de las cosas que nos enseñaron, que no todo lo haga una.

R3: Y saber que el compañero de uno y los hijos son también importantes dentro de esta empresa.

M: ¿Alguien más...?

R1: Sí, con el hecho de salir de su casa la persona cambia, se siente de otra manera.

R2: Uno tiene con quien conversar y escuchar a otra persona. Saber sus problemas, sus alegrías, sus gustos. Uno a veces está sentada, sin pensar que hay otras personas que tienen más problemas que uno y ¿cómo vive?, ¿cómo sigue adelante?... Pero, si hay que salir. ¡Qué saco con quedarme llorando y lamentándome!

R3: Nosotras siempre con la Patty comentamos el caso de la otra Patty. Cuando llegó era una persona tan cerrada, tan callada, y después, con una personalidad tan... En ella se notó realmente el cambio.

R4: Pero yo después me he dado cuenta que me cambió la vida.

R5: Es que ella era muy sometida. Además tuvo problemas con la hija, entonces, tuvo que aprender a golpes que tenía que cambiar, salir adelante.

M: Quisiera preguntarles si alguna de ustedes desea decir algo que considera importante y que no se ha dicho, como para que vamos cerrando el tema de conversación y nos tomemos un cafecito...

R1: Dar las gracias, porque es algo inesperado que llegó a nuestras vidas y mejoró nuestra calidad de vida y la de todas las familias, mejoró la convivencia y eso no tiene precio. Ojalá muchas más mujeres puedan tener la experiencia.

M: Yo quisiera hacerles una pregunta que me surge en estos momentos, a raíz de lo que tú decías. ¿Qué demandarían ustedes de las autoridades?, por llamarlo de alguna manera.

R1: Que hubieran más oportunidades para las mujeres, para sus familias, más capacitación porque hay muchas mujeres que realmente necesitan capacitarse para sacar su hogar adelante.

R2: Y ahora, en estos momentos, prácticamente somos las microempresarias las que estamos parando las ollas en las casas.

R3: Porque realmente está mala la cosa, y nosotras aportamos unos buenos pesos en estos momentos.

R4: Yo pienso que tanto capacitación como oportunidades, porque de repente uno se capacita, pero los medios se te cierran, tú vas a pedir un préstamo y por el hecho de ser mujer no te lo dan.

R5: Así el alto de papeles que te piden.

R6: Quieren involucrar al marido de una y nosotras como mujeres queremos salir adelante solas y eso es de lo que las autoridades no se han dado cuenta: que la mujer es importante, nos valorizan sólo porque tenemos hijos, esa es la importancia que tenemos para el país. No nos miran como personas que podemos salir adelante.

R7: Se logra la parte productiva.

R8: Que podemos producir, eso es lo que las autoridades nunca han reconocido

R9: Aparte de producir hijos.

R10: Yo creo que ninguna institución bancaria o prestamista nos va a reconocer en ese sentido, siempre tenemos que tener un hombre atrás que nos dé la honorabilidad. Por ejemplo a mí, cuando fui a pedir un préstamo, me pidieron la firma de mi esposo...

R11: La liquidación de sueldo y todo lo demás.

R10: ...Entonces, no es la idea. No voy a estar siempre bajo la supervisión de mi marido, yo quería emprender algo sola.

R12: En forma independiente.

R10: Y decir: "yo puedo lograrlo".

R13: Sabe, yo he pensado que esos centros de madre que enseñan tantos cursos y todo lo demás, están pasados de moda, yo creo que es una pérdida de tiempo. Tengo entendido que son de CARITAS CHILE...

R14: No, cada cual depende de su municipalidad.

R15: Yo pienso que deberían convertirse a nivel de gobierno en una cooperativa, donde pudieran canalizarse los productos que las microempresarias fabrican.

R16: Eso era antes.

R13: Antes se hacía eso. Yo me acuerdo que mi madre perteneció a un Centro de Madres. Todo lo que ellas elaboraban iba a CEMA Chile y eran ellos los que se encargaban de comercializar las cosas y darle las ganancias a los Centros de Madres. Ahora esto está canalizado por ellas mismas.

R14: No, yo digo cooperativas a nivel de gobierno.

R15: Pero entonces CEMA Chile era del gobierno...

R14: No, yo digo que desaparezcan los Centros de madres, porque están demás, encuentro yo...

R15: No, usted encuentra que están demás, pero yo participo en un centro de madres y sé que no están demás porque se hacen cursos.

R14: ¿Y qué hace la gente cuando ha hecho más de diez cursos?

R15: Se hacen cursos y se forma una comisión que hace exposiciones y venden productos. Las municipalidades aportan para que se compren más materiales y eso va generando más dinero.

R14: Yo conozco personas que me van a comprar géneros y me dicen: "yo ya he hecho diez cursos, hice un curso de cositas para adornar tortas, que no sé cómo se llama..."

R16: Pastillaje

R17: Pero es que a ella le gustan los cursos

R15: Pero imagínese, los cursos de cerámica en frío, la mayoría son para hacer encintados, hacer arreglos florales para las novias, que se usan mucho ahora...

R14: Pero tarde mal y nunca, no hacen ninguna cosa continuada, a eso voy, o sea, las personas aprenden uno, dos tres oficios, correcto. Pero bien, que con eso trabaje todos los días, produzca y que a fin de mes tenga una ganancia, por eso digo yo cooperativas. Ahora que el gobierno ha abierto tantas puertas al extranjero para vender cosas, así como vienen de afuera. ¿Por qué no se puede exportar este tipo de cosas?

R15: Porque no hemos viajado mujeres.

R14: ...Porque no hacer algo como cooperativas u otras similares a eso, donde se puedan inscribir las personas que tengan cursos, que tengan conocimientos. Que les entreguen materia prima, hagan el producto y lo entreguen.

M: Una última pregunta que se me quedaba en el tintero, en relación a... en realidad son dos preguntas cortitas, en relación a cómo ustedes hoy día enfrentan el

mundo público, ¿ha habido algún cambio?, por ejemplo, cuando les toca salir de la casa e ir a realizar algún trámite, alguna cosa.

R1: Claro, yo me acuerdo que cuando no hacía los cursos, ni a la puerta salía. No pues, ahora hago preguntas y hablo con todos.

M: Y las demás...

R1: O sea, uno se halla más capaz de enfrentar a otra persona, pero con respeto, además, uno se va informando más, y en el caso mío, que ahora pertenezco a la Junta de Vecinos, llego a la municipalidad y llego con más personalidad... Y exijo como ellos me exigen, si digo algo lo digo con respeto y con bases.

Hasta aquí, por lo que yo sé, me llamaron de un curso de la municipalidad y mi nombre es bien conocido en cierto departamento donde más alego yo, pero uno llega con más personalidad diciendo su punto de vista. Si sé del tema, alego, si no, me quedo callada. Cuando tengo la razón me escuchan todos. Este curso, en ese sentido, me sirvió para valorarme. Y referente a lo otro que no alcancé a decir... Yo creo que aquí en Chile el nivel medio no va a crecer nunca, nunca saldremos de microempresario, porque yo ahora me doy cuenta que las grandes empresas van avanzando, en cambio, nosotros no quedamos ahí. El gobierno no nos da las oportunidades. Siempre estamos dándonos vuelta, comprando maquinaria y produciendo siempre lo mismo. Además, aquí en Chile hay machismo, diga lo que diga el gobierno. Senadoras y diputadas deberían pelearla, pero son la minoría. No es que uno sea feminista, pero por ejemplo, en una empresa a una gerenta le pagaban \$100.000 o \$50.000 menos que a un gerente, teniendo la misma capacidad. Yo creo que lo único que no debería hacer la mujer son las cosas fuertes, como por ejemplo, trabajar en las minas, pero igual algunas se atreven como mecánicas o choferes. En Chile no valoran lo que es capaz de hacer una mujer. Por eso Chile no ha surgido.

M: ¿De qué manera se puede revertir eso?

R1: Enseñándole a los hijos a no ser machistas, pero sin el apoyo de las demás personas no se puede hacer, porque el medio es muy fuerte. Uno puede llevar su hogar muy bien, pero el medio de afuera es más que uno. Yo lo viví, por eso lo digo. Uno puede enseñar muchos valores, pero de la puerta de su casa para afuera los niños aprenden otra cosa.

El medio en que estamos viviendo y el que vamos a vivir el próximo siglo es malo. Yo tengo una nieta de un año ocho meses y veo cómo es, las actitudes que tiene,

que en mi hijo no vi, por eso le digo que la juventud de ahora es más fuerte que uno.

R2: Pero es que afuera los niños saliendo de la casa se enfrentan la ley del más fuerte y dentro de la casa es la ley del que coopera, del núcleo familiar, en que todos se apoyan unos a otros, afuera no, afuera, si no pisas al otro no vas a salir adelante. Entonces, son dos realidades distintas y quieren que nosotras, las mujeres, criemos a los hijos con ideales, respetuosos, no machistas, pero, sin embargo... Claro salen para afuera y cambia todo.

R3: Entonces, que es lo que pasa con los niños, sufren una gran variación, como que uno los mantiene en una burbuja, los enseña y cuando el niño sale fuera no sabe dónde está y se pregunta: "o soy adulto, o me quedo dentro de mi casa mejor". Sigue siendo del grupo familiar no más, porque del momento en que sale, busca a su pareja y el o ella no está educado igual, entonces ahí empieza el problema.

R4: Yo pienso que tendría que haber en la educación en general un cambio, desde pre-básica, pero aquí en Chile cuesta hacer los cambios.

R5: ¿Sabe lo que pienso? Yo digo que vamos a cambiar las cosas cuando las mujeres nos unamos. Tú has visto cuando va una candidata a diputada, ¿las mujeres la apoyamos? No, le encontramos todos los defectos habidos y por haber. Entonces, cuando las mujeres nos valoricemos y valoricemos a las demás, vamos a cambiar algo. Imagínate que hubo una encuesta de cuántas mujeres son jefas de hogar. ¡Uh!, llevan su hogar y resulta que todavía no somos capaces de cambiar un poco este país... Y eso que somos mayoría.

R6: No es que una lo vea así. Yo por ejemplo si sé que una mujer trabaja todos los días me da gusto, porque ella se esfuerza y hay otras mujeres que la critican, pero no veo por qué.

R7: Tú sabes eso, tú eres criticada por tus pares porque eres mejor.

R8: O sea, tú tienes más desplante que la otra persona y te sabes desenvolver mejor. Tendría que haber un cambio muy general en Chile, ¿y cuando se va a hacer? Cuando nosotras estemos puede que se logre eso.

R9: A lo mejor los hijos de nosotras, que son criados de forma diferente, que van adquiriendo una buena personalidad, una nueva forma de ser, que nosotros les vamos enseñando nuevos valores posiblemente, pero vamos a dejar un recuerdo que a mí me mantiene.

R10: Yo creo que las mujeres han ido evolucionando porque uno ve a sus abuelitas y a su mamá y es una diferencia bastante marcada.

M: Bueno chiquillas, les doy las gracias por haber venido a esta reunión...