

2009

“Situación Social de la Microempresa:
Sus Dimensiones Laborales y
Psicosociales como condicionantes
del éxito o fracaso de las
Microempresarias en la Comuna de
Valparaíso”.

Seminario de Título 2009.



ANGÉLICA ALFARO FIERRO
KARLA LEVAGGI ZAMORA.
Profesora Guía: Srta. Ketty Cazorla
13/11/2009



Abstract

Este Documento da cuenta del Seminario de Título, centrado en una investigación que permita aproximar un poco más el área Social a la realidad de las mujeres microempresarias asociadas a SERCOTEC; aspirando quienes suscriben a que los aportes de dicha Investigación constituyan hallazgos importantes para el estudio de las dimensiones laborales y psicosociales del microempresariado femenino. De esta manera, se pretende destacar la importancia y necesidad del Trabajo Social como apoyo a las microempresarias para la mantención de los niveles de crecimiento, y gestión microempresarial que gravitan sobre el éxito de toda microempresa, demostrando que no tan sólo es necesario facilitar recursos económicos, sino que también es de suma importancia el emprendimiento social que sostiene al crecimiento económico.

Antecedentes Generales

Título del Seminario	“Situación Social de la Microempresa: Condiciones Laborales y Psicosociales como condicionantes del éxito o fracaso de la Microempresa”.
Institución Patrocinante	Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC).
Alumnas Seminaristas	Srta. Angélica del Carmen Alfaro Fierro. Srta. Karla Andrea Levaggi Zamora.
Profesora Guía	Ketty Violeta Cazorla Becerra.
Asesor Metodológico	Patricia Lorena Castañeda Meneses
Año Académico	2009

Índice

Capítulo I: Contexto Institucional.	Pág. 8
Presentación	9
Antecedentes Generales de la Institución	10
Características Organizacionales	14
Vínculo de Políticas Públicas relacionadas a la Institución	28
Vinculación Institucional con Redes Sociales	30
Opinión Profesional	31
Conclusión	32
Capítulo II: Marco Teórico.	Pág. 33
Parte I: Aspectos Generales de la Microempresa	36
Parte II: Dimensiones Laborales de la Microempresa	51
Parte III: Dimensiones Psicosociales de la Microempresa	60
Parte IV: Mujer y Trabajo	69
Parte V: Éxito o Fracaso en la Microempresa	76
Capítulo III: Diseño Metodológico.	Pág. 79
Fundamentación del Problema a Investigar	80
Definición del Problema de Investigación	83
Preguntas Significativas	84
Objetivos de Investigación	84
Enfoque de Investigación	85
Tipo de Investigación	85
Colectivo y Muestra de Investigación	86
Técnicas de Recolección de Datos	87
Criterios de Rigor	88

Plan de Análisis	89
Implicancias Éticas	92
Cronograma	92
Capítulo IV: Análisis.	Pág. 93
Dimensión Mujer y Trabajo	95
Mujer y Mercado de Trabajo	95
Mujer y Trabajo Independiente	99
Mujer Microempresaria	102
Dimensión Laboral de la Microempresa	110
Subdimensión Económica	110
Subdimensión Protección Laboral	120
Subdimensión Gestión Microempresarial	130
Dimensión Psicosocial de la Microempresa	135
Subdimensión Autogestión	135
Subdimensión Empoderamiento	143
Subdimensión Autonomía	147
Dimensión Éxito o Fracaso en la Microempresa	152
Subdimensión Emprendimiento	152
Capítulo V: Conclusiones y Sugerencias.	Pág.169
Capítulo VI: Bibliografía	Pág.180
Capítulo VII: Anexos	Pág.186

Índice de Figuras

Cuadros	Título	Páginas
Cuadro N° 1	Criterios de Rigor	88
Cuadro N° 2	Análisis de los Factores influyentes en la Incorporación Laboral	96
Cuadro N° 3	Análisis de los Factores del Trabajo Independiente	100
Cuadro N° 4 al 8	Análisis de Ingreso en la Microempresa	110 a 114
Cuadro N° 9 al 12	Análisis de Acceso a Financiamiento Público - Privado	114 a 117
Cuadro N° 13 al 14	Análisis de Producción Microempresarial	118 a 119
Cuadro N° 15 al 18	Análisis de Seguridad en el Empleo	120 a 122
Cuadro N° 19 al 20	Análisis de Protección Social	124 a 125
Cuadro N° 21 al 23	Análisis de Formación Microempresarial	126 a 129
Cuadro N° 24 al 25	Análisis de Vinculación con Agentes de Mercado	130 a 131
Cuadro N° 26	Análisis de Promoción y Comercialización Microempresarial	132
Cuadro N° 27 al 28	Análisis de Autogestión Personal	136 a 137
Cuadro N° 29 al 30	Análisis de Autogestión Familiar	138
Cuadro N° 31	Análisis de Autogestión Microempresarial	139
Cuadro N° 32	Análisis de Apoyo de Organismo Públicos - Privados	140
Cuadro N° 33	Análisis de Relaciones Interpersonales	141
Cuadro N° 34	Análisis de Autoconfianza	143
Cuadro N° 35	Análisis de Motivación	144
Cuadro N° 36	Análisis de Satisfacción	146
Cuadro N° 37	Análisis de Expectativas	147
Cuadro N° 38	Análisis de Riesgos	148

Cuadro N° 39 al 50	Análisis de Emprendimiento	152 a 163
--------------------	----------------------------	-----------

Diagramas	Título	Páginas
Diagrama N° 1	Estructura SERCOTEC	24
Diagrama N° 2	Modelo de Acción de Sercotec y Competitividad de la MIPE	25
Diagrama N° 3	Mapa Conceptual del Marco Teórico	35
Diagrama N° 4	Desarrollo de Observatorio en Chile	42
Diagrama N° 5	Categorías de Análisis Dimensión Mujer y Trabajo	109
Diagrama N° 6	Categorías de Análisis Dimensión Laboral	134
Diagrama N° 7	Categorías de Análisis Dimensión Psicosocial	151
Diagrama N° 8	Categorías de Análisis Dimensión Éxito o Fracaso en la Microempresa	168

Esquemas	Título	Páginas
Esquema N° 1	Características del Emprendedor de la Región de Valpo.	76
Esquema N° 2	Esquemmatización del Problema de Investigación	83
Esquema N° 3	Esquema de Análisis	89
Esquema N° 4	Factores Influyentes en la Incorporación Laboral	96
Esquema N° 5	Causales del Trabajo Independiente	100
Esquema N° 6	Características de las Mujeres Microempresarias	103
Esquema N° 7	Prioridades Institucionales	160
Esquema N° 8	Sugerencias en Relación a la Mujer Microempresaria	175
Esquema N° 9	Sugerencias en Relación a las Condiciones Laborales	177
Esquema N° 10	Sugerencias en Relación a las Condiciones Psicosociales	179

Gráficos	Título	Páginas
Gráfico N° 1	Recursos de Fomento	27

Tablas	Título	Páginas
Tabla N° 1	Identificación de la Institución	10
Tabla N° 2	Nómina de Funcionarios por Centro de Responsabilidad	14
Tabla N° 3	Fuentes de Recursos Fomento	26
Tabla N° 4	Distribución por Tamaño de las Empresas Formales	44
Tabla N° 5	Distribución Sectorial y por Tamaño de las Empresas	45
Tabla N° 6	Estructura del Empleo por Tamaño de Empresa	46
Tabla N° 7	Número de Empresas Formales cada 1.000 Habitantes	47
Tabla N° 8	Evolución de la Situación de Pobreza en la Microempresa	47
Tabla N° 9	Distribución de los Ocupados en la Microempresa	52
Tabla N° 10	Empresas Formales con Acceso al Crédito	54
Tabla N° 11	Número de Participantes en los Sistemas de Salud	56
Tabla N° 12	Participación Femenina	73
Tabla N° 13	Cronograma	92
Tabla N° 14	Capacidades Internas y Adquiridas de la Microempresaria	156



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



CONTEXTO INSTITUCIONAL “SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA” SERCOTEC.

PRIMER CAPÍTULO

I.- Presentación

El presente Capítulo da comienzo a la documentación del Seminario de Título correspondiente al quinto y último año de carrera profesional, de acuerdo al plan de estudios de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Este proceso, es llevado a cabo por las alumnas Angélica del Carmen Alfaro Fierro y Karla Andrea Levaggi Zamora, encontrándose quienes suscriben bajo la supervisión de la Profesora Srta. Ketty Violeta Cazorla Becerra, quien fue designada como Guía para el proceso de este trabajo.

Las alumnas seminaristas, han querido abordar un tema poco investigado hoy en día para las políticas públicas y con escasez de estudios desde el área social. Dicha temática tiene relación con la Microempresa, proyecto que es una alternativa de desarrollo laboral, económico, social y personal que dinamiza la economía en tiempos en donde la tasa de desempleo se mantiene relativamente alta a nivel de país, contribuyendo como una gran reserva en la creación de nuevos puestos de trabajo y en el aumento de la productividad de nuestra economía.

Quienes suscriben han recibido el respaldo de una Institución Patrocinante que se encuentra directamente relacionada con la temática del seminario, y que apoya a los microempresarios tanto en sus iniciativas como en su competitividad. Esta institución es el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) y cuyos aspectos más relevantes se darán a conocer en este primer capítulo.

Por consiguiente, se profundizará en el contexto político-institucional de dicha Corporación, determinando los aspectos generales así como de estructura, funcionamiento y dinámica organizacional, entre otras. Lo anterior, en virtud, de proporcionar mayor claridad frente a la labor realizada por la institución patrocinante, constituyéndose dicha información en conocimiento invaluable para las alumnas ejecutoras de este seminario de título.

II.-Antecedentes Generales de SERCOTEC

A través de este ítem se darán a conocer, los principales elementos que constituyen la identificación de la institución patrocinante en que se llevará a cabo la Investigación.

2.1.- Identificación de la Institución

Tabla Nº 1: Identificación de SERCOTEC.

Nombre	<i>“Servicio de Cooperación Técnica” (SERCOTEC).</i>
Ubicación	Calle Errázuriz Nº1178, Piso Nº6, Valparaíso.
Comuna	Valparaíso.
Teléfono	(32)2455100.
Fax	(32) 2455198.
Director Regional	Washington Cárdenas A.
Sitio Web	www.sercotec.cl .
Mail	wcardenas@sercotec.cl .

Fuente: Elaboración propia en base a datos de www.sercotec.cl.

2.2.- Tipo de Institución.

El Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC es una filial de la Corporación de Fomento de la Producción, Corfo; como **Corporación de Derecho Privado** que está regida por sus propios estatutos, por las normas del título treinta y tres del libro primero del Código Civil y por los acuerdos que tome su Directorio.

Obtuvo su personalidad Jurídica mediante el decreto supremo Nº3.483, del 06 de Julio de 1995. La última modificación de sus estatutos fue aprobada por el decreto supremo Nº495, del 27 de julio de 1986. Dado que SERCOTEC administra y opera recursos del Estado, para el sólo efecto de la administración financiera de dichos recursos, se considera también dentro del **Sector Público**.

2.3.- Misión de la Institución.

“Promover y apoyar iniciativas de mejoramiento de la competitividad de las micro y pequeñas empresas y fortalecer el desarrollo de la capacidad de gestión de sus empresarios”.

Para el cumplimiento de esta misión, SERCOTEC se ha propuesto generar y participar en instancias de coordinación interinstitucional a nivel nacional, regional, provincial y local; diseñando y operando programas de fomento que privilegien el emprendimiento y la innovación, la asociatividad empresarial, la intervención sistémica en territorios y sectores, el desarrollo de un entorno favorable para las empresas, y el acercamiento de los empresarios a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

2.4.- Objetivos de la Institución.

El objetivo principal de SERCOTEC es ***“contribuir a que las empresas de menor tamaño conformen un sector dinámico de la economía que aporte significativamente al aumento de la productividad, a la creación de mejores empleos, al desarrollo local, a la superación de la pobreza y a una mejor distribución de los ingresos”.*** Esto según lo señalado en el Realineamiento Estratégico de SERCOTEC de febrero del 2007.

El objetivo anterior, se complementa con sus **Objetivos Estratégicos** que se enmarcan en:

- Desarrollar alianzas público – privadas y fortalecer la red de fomento, mediante la implementación de planes integrados de desarrollo, contribuyendo a mejorar la eficiencia y eficacia de la política de fomento productivo dirigida al sector de la micro y pequeña empresa.
- Generar condiciones de entorno favorables, relativas al ambiente económico, social, normativo e institucional en el que se crean y desarrollan las micro y pequeñas empresas, a través del diseño e implementación de programas e instrumentos de fomento en este ámbito, contribuyendo a mejorar su competitividad.
- Mejorar la capacidad de gestión de las micro y pequeñas empresas, a través del diseño e implementación de instrumentos de fomento de acción directa, de carácter asociativo; promoviendo la innovación, la capacidad de emprendimiento, y la calidad de sus procesos, para que desarrollen mercados y aprovechen oportunidades de negocios y empleo.
- Focalizar la acción del Servicio en sistemas sectoriales territoriales, definidos en coherencia con las prioridades de desarrollo regionales, mediante la identificación de oportunidades, mejorando su pertinencia y potenciando sus resultados e impacto.

Los principales **objetivos de la oferta institucional de SERCOTEC para el 2009**, los cuales son:

- Hacer más eficiente el enfoque de Intervención del Servicio, enfatizando que existen distintos tipos de clientes, así como ámbitos en donde es posible agregar valor.
- Aumentar la competitividad de las MIPE (Mediana y Pequeña Empresa), para que accedan a nuevos mercados, y mejorar las condiciones del entorno en que las empresas crecen y se desarrollan, bajo una lógica de prestación de servicios y desarrollo de programas.
- Asegurar la igualdad de oportunidad de acceso a las ofertas institucionales a distintos tipos de clientes, garantizando un estándar de calidad adecuado a su operación.
- Establecer un marco de acción, sobre el cual cada Dirección Regional defina su oferta programática anual.

2.5.- Cobertura Objetivo.

Los clientes, usuarios o beneficiarios del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) son los siguientes:

- **Micro y Pequeñas Empresas:** Con esto se hace referencia a empresarios de Microempresa, que son aquellos con ventas iguales o inferiores a 2.400 UF en el año; así como también a los empresarios de Pequeña empresa, que son aquellos con ventas mayores a 2.400 UF e iguales o inferiores a 25.000 UF al año.
- **Organizaciones Empresariales de la Micro y Pequeña Empresa:** Haciendo referencia a Organizaciones Gremiales, Federaciones y Confederaciones Gremiales, Cámaras de Comercio, Asociaciones de Artesanos, Sindicatos de Trabajadores Independientes (STI), particularmente en pesca artesanal.
- **Emprendedores:** Con esta denominación se enmarca a aquellos potenciales empresarios.
- **Gobiernos Regionales, Gobernaciones y Municipalidades.**
- **Instituciones de Fomento públicas y privadas.**
- **Bancos, Cooperativas de Ahorro y Crédito, Consultores, Universidades, Gestores de Infocentros.**

Cabe destacar el ítem de Cobertura, que según la revisión de los años 2005 a 2007, los beneficiarios de los programas de SERCOTEC, indican que la actual cobertura de empresas es relativamente baja en comparación con el Universo total de Micro y Pequeñas Empresas, que asciende a 1.921 empresas y 4.736 personas, descontando los beneficiarios del programa de acceso al crédito y a los beneficiarios que no son personas ni empresas.

Como el total de micro y pequeñas empresas formales en el país alcanza a 632 mil, la cobertura de SERCOTEC requiere incrementarse notablemente en los próximos años. El desafío, es abordar la problemática de las empresas de menor tamaño logrando una mayor cobertura y calidad en las intervenciones, incrementando la competitividad en todas las áreas de la economía.

El aumento de la cobertura implica a su vez, otorgar mayor autonomía a las regiones para decidir la inversión de los recursos de fomento productivo, y con ello cumplir la promesa de aumentar el empleo. Del mismo modo, los encadenamientos productivos pueden ser una forma de ayudar a los diferentes sectores a ser más dinámicos. Por lo pronto, está definido que la acción del Servicio se orientará hacia las empresas de oportunidad y no hacia las de subsistencia.

III.- Características Organizacionales

3.1.- Estructura Organizacional Interna.

El Servicio de Cooperación Técnica cuenta con la siguiente distribución de cargos en la Quinta Región, que refleja la Organización Interna de la Institución, por centros de responsabilidad:

Tabla Nº 2: Nómina de Funcionarios por Centros de Responsabilidad.

NOMBRE FUNCIONARIOS	CARGO
Ana Marcela Toloza Correa	Ejecutivo de Fomento
Luis Hernández Martínez	Ejecutivo Fomento
Jorge Escobar Díaz	Asistente Administrativo
Ana Hidalgo Tapia	Ejecutivo de Fomento
Washington Cárdenas A.	Director Regional
Giovanna Salinas Guzmán	Secretaria DR
MA. Elizabeth Stitchkin	Coord. De Planif. Y Operaciones
Fernando Vienne Cáceres	Ejecutivo de Fomento
Isaías Villacura Cruz	Ejecutivo de Adm. Y Finanzas
Víctor Gonzalez Murillo	Ejecutivo Fomento
Grismenia Peña Rebolledo	Secretaria Oficina Provincial San Felipe
Claudio De Diego Valdés	Ejecutivo de Fomento Oficina Provincial San Felipe
Viviana Muñoz Lameles	Ejecutiva Fomento – Oficina Provincial San Felipe

Fuente: Convenio de Desempeño, Metas de Gestión de las unidades de Trabajo, Disponible en www.sercotec.cl.

Horarios de Atención de Público:

Dirección Regional: Lunes a Viernes, de 9:00 a 12:30 horas. La Encargada es Giovanna Salinas Guzmán.

Oficina Provincial San Felipe: Lunes a Viernes, de 09:00 a 12:30. La Encargada es Grismenia Peña Rebolledo.

3.2.- Servicios y Programas de SERCOTEC.

La oferta institucional de SERCOTEC se ha ido focalizando en una segmentación de clientes; incluye a los emprendedores/as, microempresas y empresas pequeñas, con el objeto de aumentar su competitividad y facilitar su acceso a los mercados, para lo cual se pone a su disposición distintos tipos de *Servicios de Desarrollo Empresarial*. También busca mejorar las condiciones en que las empresas nacen y se desarrollan, para lo cual se pone a su disposición *Programas de Entorno*.

❖ Servicios de Desarrollo Empresarial.

Los Servicios de Desarrollo Empresarial tienen como objetivo atender directamente las necesidades de profesionalización, desarrollo de mercados, asociatividad, financiamiento y uso de TICs, de los distintos tipos de clientes de SERCOTEC, y se caracterizan por constituir una oferta institucional permanente, con expresión regional. Están conformados por las siguientes categorías:

Servicios Generales.

Servicios Intermedios (Habilitantes).

Servicios Especializados.

❖ Programas de Entorno.

Los Programas de Entorno buscan mejorar las condiciones del entorno en el que surgen y desarrollan las MIPE. Constituyen una acción indirecta entre SERCOTEC y sus clientes, que se realiza a través o en conjunto con instituciones públicas y privadas. Estos programas corresponden a los siguientes:

Programas de acceso al financiamiento.

Programas de Desarrollo Económico Local.

Programas de Fortalecimiento de Organizaciones Gremiales y Empresariales.

Programas de Pre inversión (acordados corporativamente y con pertinencia regional o territorial).

Estos Programas no son parte de la oferta Institucional permanente que SERCOTEC pone a disposición de sus distintos tipos de clientes, como acontece en el caso de los *Servicios de Desarrollo Empresarial*, sino que son el resultado de la gestión coordinada que cada Dirección Regional es capaz de realizar, con los distintos actores de la red de fomento local, para el mejoramiento de las condiciones de entorno.

Se incluye en esta categoría **Los Programas Especiales de Emergencia Productiva**, que surgen como respuesta a una situación crítica e inesperada que afecta negativamente a emprendedores y empresarios de un determinado territorio. Se refieren a desastres naturales o accidentes fortuitos y programas de reconversión laboral producto de la modernización de algún sector productivo. Estos programas sólo se implementan a partir de una situación de emergencia y por mandato presidencial.

Por otro lado, es posible señalar que esta oferta de Servicios de *Desarrollo Empresarial y Programas de Entorno*, constituye un modelo de intervención flexible, con énfasis en el nivel regional. Esto es porque establece los lineamientos básicos sobre los cuales cada Dirección Regional deberá implementar su oferta institucional anual.

Los estándares de calidad mínimos en la prestación de estos servicios y programas, estarán establecidos en las bases técnicas y términos de referencia que el nivel central pondrá a disposición de cada región para su operación.

En el marco de las definiciones estratégicas de SERCOTEC para el periodo 2009 – 2011, se ha incorporado el enfoque de género como un compromiso transversal en el quehacer institucional. Por lo tanto, cada dirección regional deberá considerar en cada uno de los servicios y programas, las diferencias entre mujeres y hombres, utilizando como base el conocimiento de la realidad local de los /las clientes de SERCOTEC, con la finalidad de generar acciones positivas, que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reconociendo sus diferencias desde el principio.

Oferta Institucional detallada de los Servicios y Programas

1.- SERVICIOS GENERALES

Corresponden a un Servicio de Orientación al Cliente que busca poner a disposición de emprendedores y empresarios, información y orientación a cerca de la oferta de Servicios de SERCOTEC.

a) Servicio de Orientación al Cliente.

Definición (Tipo de Servicio): Entrega información y orientación principalmente sobre gestión empresarial y la oferta de Servicios de SERCOTEC.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a Emprendedores, Empresarios y otras personas con interés de generar un negocio.

Descripción (Objetivos y Actividades): Corresponde a un servicio gratuito de disponibilidad permanente que busca entregar información de manera clara y oportuna sobre la oferta de servicios y programas de la institución. Constituye la puerta de entrada al Servicio y se accede de manera virtual o presencial.

Observaciones y Comentarios: El Servicio de Orientación al Cliente forma parte del Sistema de Gestión de Clientes, que corresponde a un modelo integral de atención que apunta a identificar a los clientes, entender cómo se comportan, conocer sus intereses y necesidades y, finalmente satisfacerlos.

2.- SERVICIOS INTERMEDIOS (HABILITANTES).

Corresponden a Servicios que buscan generar condiciones que permitan disminuir las brechas para que emprendedores/as inicien y desarrollen sus ideas de negocios, y para que microempresarios/as accedan de mejor forma a sus mercados, y de esta manera habilitarlos.

a) Servicios Virtuales:

Definición (Tipo de Servicio): Son servicios que entregan asesoría en gestión de empresas, formación empresarial y promoción de productos o servicios.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a emprendedores, microempresarios/as formales e informales y pequeños empresarios/as.

Descripción (Objetivos y Actividades): Son servicios gratuitos de asistencia empresarial, que se entregan de manera virtual a través del sitio web de SERCOTEC. Para ello cuenta con las plataformas tecnológicas: Portal de Capacitación, Vitrina MIPE, Asesoría en línea, Incubadora Virtual.

Observaciones: La operación de estas plataformas, en términos de aplicaciones e información, es diseñada, implementada y actualizada sobre la base de necesidades identificadas y manifestadas por los propios usuarios (enfoque desde la demanda), por la Unidad de Tecnología (Gerencia de Innovación y Desarrollo).

b) Plataforma de Servicios Empresariales (Góndola de Productos y Servicios):

Definición (Tipo de Servicio): Servicio de Asesoría Técnica, que busca otorgar soluciones puntuales a los empresarios y/o sus empresas para superar un problema o necesidad específica, y así acrecentar o consolidar su participación en el mercado y/o desarrollar su empresa.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a microempresarios/as formales.

Descripción (Objetivos y Actividades): Es un servicio cofinanciado, que busca incorporar competencias y/o productos que habiliten a las empresas para superar brechas de acceso a sus respectivos mercados, a través de una prestación realizada por un organismo técnico competente (proveedor del servicio).

Observaciones: Cada Dirección Regional, en el proceso de planificación operativo anual deberá determinar su oferta de servicios de góndola y definir un monto presupuestario para su implementación.

c) Redes de Encuentro y Desarrollo Empresarial (REDE):

Definición (Tipo de Servicio): Es un servicio que brinda un espacio de aprendizaje y encuentro empresarial.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a emprendedores o microempresarios/as formales e informales.

Descripción (Objetivos y Actividades): Es un servicio gratuito de tres a cinco talleres secuenciales unidos por una temática y metodología común, busca mejorar las prácticas empresariales utilizando el aprendizaje como factor de desarrollo, a través del intercambio de experiencias y de orientaciones prácticas respecto a la gestión de negocios.

Observaciones: Si bien existe un Marco Metodológico para implementar este servicio, cada Dirección Regional podrá acotar y focalizar el diseño de estos encuentros de acuerdo a su realidad nacional.

d) Generación de Competencias para mujeres emprendedoras y/o empresarias:

Definición (Tipo de Servicio): Es un servicio de formación para el desarrollo de competencias en gestión empresarial, habilidades personales y uso de TICs, diseñadas con enfoque de género para mujeres emprendedoras y empresarias.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Pueden acceder todas las mujeres emprendedoras y microempresarias formales o informales.

Descripción (Objetivos y Actividades): Es un servicio de formación cofinanciado, donde las participantes asisten a talleres teóricos y prácticos, orientados a desarrollar competencias en gestión empresarial, habilidades personales y uso de TICs.

Observaciones: Para asegurar y facilitar su participación, las emprendedoras y empresarias dispondrán de un servicio de guardería por el periodo de duración de los cursos.

e) Capital Semilla, línea de financiamiento Emprendedores:

Definición (Tipo de Servicio): Es un fondo concursable no reembolsable que incluye un programa de formación y asesoría técnica.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a emprendedores/as y microempresarios/as, con iniciación de actividades y con una antigüedad igual o inferior a 12 meses.

Descripción (Objetivos): Servicio que busca promover y apoyar la generación de nuevos negocios, a través de la entrega de financiamiento inicial no reembolsable y de procesos de formación y asesoría para el emprendimiento.

f) **Acciones de Promoción y Formación Empresarial:**

Definición (Tipo de Servicio): Es un servicio que brinda espacios para promocionar y difundir información especializada, y adquirir nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo empresarial.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a emprendedores/as y microempresarios/as formales e informales.

Descripción (Objetivos y Actividades): Este servicio comprende dos tipos de acciones diferenciadas por su duración y metodología. Unas son **acciones de promoción para el desarrollo empresarial**, que son iniciativas de corta duración (uno a dos días), para la socialización o puesta en común de temas de interés empresarial, tales como seminarios, charlas de especialistas, talleres temáticos, eventos de difusión u otros. Y por otro lado, están las **acciones de profesionalización de la gestión empresarial**, las cuales son iniciativas colectivas que buscan instalar o fortalecer las competencias que deben tener y desarrollar emprendedores y empresarios, en base a su mercado objetivo y a su segmento de clientes, tales como asesorías, capacitaciones y programas de profesionalización.

3.- SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Corresponden a Servicios que buscan generar acciones necesarias para incrementar la competitividad de micro y pequeñas empresas, y que por esta vía logren capturar oportunidades reales de mercado.

a) **Iniciativas de Desarrollo de Mercado:**

Definición (Tipo de Servicio): Son proyectos colectivos orientados a capturar oportunidades de mercado, a través de los ámbitos de intervención de SERCOTEC.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a micro y pequeñas empresas formales con oportunidad en los mercados.

Descripción (Objetivos y Actividades): Corresponde a un servicio cofinanciado, que busca vincular oportunidades reales de negocios con una cartera de empresas y con potencial para capturarlas, a través de la formulación y ejecución de iniciativas o proyectos asociativos orientados al logro de resultados tangibles de competitividad empresarial.

Observaciones: Para lograr el objetivo de estos proyectos o iniciativas, las Direcciones Regionales tendrán la posibilidad de financiar cualquiera de las actividades contenidas en el clasificador de Gastos de Fomento de SERCOTEC.

b) Capital Semilla, línea de financiamiento Empresas:

Definición (Tipo de Servicio): Fondo concursable orientado al crecimiento y consolidación de empresas de menor tamaño.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Está dirigido a micro y pequeños empresarios formales.

Descripción (Objetivos y Actividades): Servicio que busca promover y apoyar la consolidación de una actividad empresarial existente, entregando un financiamiento para la inversión no reembolsable.

Observaciones: Los montos de premiación deberán estar en el rango de 3.000.000 hasta 6.000.000. La cobertura y focalización de este servicio podrán ser definidas por cada Dirección Regional en función de su realidad regional.

4.- PROGRAMAS DE ENTORNO

a) Programa de Acceso al Financiamiento:

Definición (Tipo de Servicio): Programa que busca mejorar el acceso y calidad de créditos para las MIPE, a través de cuatro componentes de costos asociados que son: Costos de Transacción, Cobertura de Riesgo Marginal, Seguro de Salud Asociado al Crédito, Seguro de activos fijos productivos.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Empresas con iniciación de actividades, como persona natural o jurídica con ventas hasta 2.400 UF, de cualquier actividad económica (excluidos pequeños agricultores) que presenten movimiento.

Observaciones: El destino del crédito en lo particular, se detalla en las respectivas bases y reglamento de licitación. La tasa de interés a cobrar por estos préstamos, monto, plazo y otras condiciones, será de libre determinación de la entidad financiera de que se trate. Las solicitudes de créditos serán evaluadas por las instituciones financieras, aplicando especialmente las pautas, criterios y políticas de créditos que hayan sido establecidas por ellas para el otorgamiento de dichos créditos.

De acuerdo a contingencias y variabilidad que presente el mercado financiero, eventualmente se modificarán o se incorporarán nuevos instrumentos que permitan mayor acceso al crédito.

b) Programas de Desarrollo Económico Local:

Definición (Tipo de Servicio): Buscan fortalecer el entorno para el emprendimiento y la innovación empresarial, a fin de impulsar la actividad emprendedora y la competitividad de las MIPE locales desde los municipios. De esta forma, se espera diseñar y ejecutar una serie de proyectos de acción directa que se originen en el nivel municipal y que apunten a materializar las estrategias de desarrollo económico comunal.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Este tipo de programas se realiza en conjunto con municipios, asociaciones municipales formales e informales y grupos de micro y pequeños empresarios que realicen un trabajo conjunto con municipios. Los municipios deberán cofinanciar al menos un 20% del programa.

Observaciones: Para que se generen este tipo de programas, debe ser el municipio quien exprese formalmente esta intención, asociado a un grupo de pequeños y microempresarios que respalden esta vinculación (por escrito), la que deberá ser coherente con lo señalado en el Plan Comunal de Desarrollo.

c) Programas de Fortalecimiento de Organizaciones Gremiales y Empresariales:

Definición (Tipo de Servicio): El objetivo es fortalecer las competencias de las organizaciones gremiales de la MIPE, desarrollar servicios para éstos, mejorar su capacidad de interlocución y representación de los intereses sectoriales a nivel local, regional y nacional, y estimular su participación activa en las instancias público privadas de sus territorios.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): A Organizaciones Gremiales de MIPE constituidas, Asociaciones Gremiales de base, Cámaras de Comercio y Turismo, Cooperativas, Asociaciones de Artesanos, Sindicatos de Trabajadores Independientes especialmente de la pesca artesanal y Corporaciones de Derecho Privado. Éstos deberán cofinanciar al menos el 20% del programa.

Observaciones: Los Programas que se implementen en este ámbito deberán ser diseñados por cada Dirección Regional, velando por mantener una coherencia con la oferta institucional de Servicios y Programas de SERCOTEC 2009.

d) Programas de Pre inversión:

Definición (Tipo de Servicio): Corresponde a actividades destinadas a determinar situación base, elaboración de planes estratégicos de Intervención, y otros estudios que permitan focalizar la acción en fomento productivo para la MIPE. Su objetivo es desarrollar productos que logren orientar las decisiones de inversión, asegurando el uso eficiente de los recursos.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Estos programas pueden ser realizados en conjunto con municipios, organizaciones gremiales, territorios Chile Emprende, y cualquier institución que forme parte de la Red de Fomento Productivo de cada región, que trabaje con SERCOTEC.

e) **Programas de Desarrollo Económico Territorial:**

Definición (Tipo de Servicio): Corresponden a acciones que se implementan cofinanciadamente al interior de los territorios Chile Emprende, para generar condiciones que les permita a las MIPE locales capturar y desarrollar de mejor forma oportunidades de negocio, a través de asesorías especializadas, pre inversión, fortalecimiento gremiales y asociativo, formulación de planes estratégicos, fortalecimiento de la participación privada, de la cooperación público privada, de la inversión u otras.

A quien está Dirigido (Beneficiarios): Preferentemente Micro y Pequeños Empresarios, así como a sus redes, organizaciones, gremios, asociaciones e instancias de Coordinación Territorial.

Observaciones: Para el adecuado seguimiento interno de gestión de las iniciativas realizadas con estos recursos, SERCOTEC debe emitir informes de avance, que contengan la identificación de cada proyecto.

3.3.- **Estatutos de SERCOTEC.**

El Servicio de Cooperación Técnica, según el Artículo Tercero de su Estatuto Vigente, tendrá por objeto:

a) Fomentar la productividad, vale decir, el aprovechamiento en grado óptimo, de los recursos disponibles, materiales o humanos, en todas las ramas de la producción, del comercio y de los servicios.

b) Investigar, aplicar, demostrar, difundir y enseñar técnicas, métodos, sistemas y prácticas de organización y administración racional de empresas; capacitar y adiestrar personal en estas técnicas; promover la normalización y uniformación de procesos y productos y asesorar o prestar sus servicios a quienes lo requieran.

c) Realizar estudios e investigaciones referentes al sector artesanal y de la pequeña industria en general, en proyectos específicos, en programas y políticas; contribuir a perfeccionar dichas actividades mejorando la calidad de sus productos, de sus sistemas y métodos de producción y comercialización, y propender a conseguir una justa y adecuada valorización para el sector y personas que en él trabajan.

d) Asesorar a organismos públicos o privados en todo lo que diga relación con políticas, programas y medidas para el desarrollo de la actividad artesanal y de la pequeña industria.

e) Proporcionar ayuda y complementación en aspectos técnicos, financieros y administrativos del sector artesanal y de la pequeña industria y prestarle asesoría en tales materias.

f) Realizar los estudios técnicos, administrativos y financieros necesarios para recomendar a las instituciones financieras o crediticias correspondientes, operaciones de financiamiento y de créditos para la pequeña industria y artesanado.

g) Promover y asesorar la asociación de pequeños industriales y artesanos en

Cooperativas y otras organizaciones que tiendan a mejorar las condiciones en que se desenvuelvan dichas actividades; y

h) Concurrir a la formación de organismos, entidades o sociedades que persigan fines análogos, sean nacionales, extranjeros o internacionales; asumir la representación o agencias de tales entidades, dar y recibir de ellas ayuda o asistencia técnica y financiera; actuar como organismo asesor y en general, ejecutar y celebrar todos los actos y contratos y realizar todas las operaciones que directa o indirectamente sean conducentes al cumplimiento de sus fines.

Referente a su Directorio, el Artículo sexto precisa que la administración y dirección del Servicio estará a cargo de un Directorio compuesto de:

1.- Un Presidente, que lo será la persona que designe el Señor Ministro Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción.

2.- Seis Directores designados por la Corporación de Fomento de la Producción.

El Presidente y los Directores durarán dos años en sus cargos y sus nombramientos, remociones y renovaciones se efectuarán mediante comunicación escrita del Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción dirigida al Señor Presidente del Servicio. Para todos los efectos legales el Directorio se considerara como Junta General de Socios.

En relación con los acuerdos y resoluciones del Directorio se tomaran por mayoría absoluta de los asistentes. En caso de empate decidirá el voto de la persona que presida la sesión. El Directorio sesionará con un quórum de cinco miembros a lo menos.

Según el Artículo Duodécimo, el Directorio tendrá las siguientes atribuciones:

a) Formular el plan general de trabajo, al que deban ceñirse las actividades del Servicio.

b) Aprobar los presupuestos anuales, los estados de situación, las cuentas generales de entradas y gastos y la Planta del Personal.

c) Designar al Gerente General, a propuesta del Presidente y fijarle su remuneración.

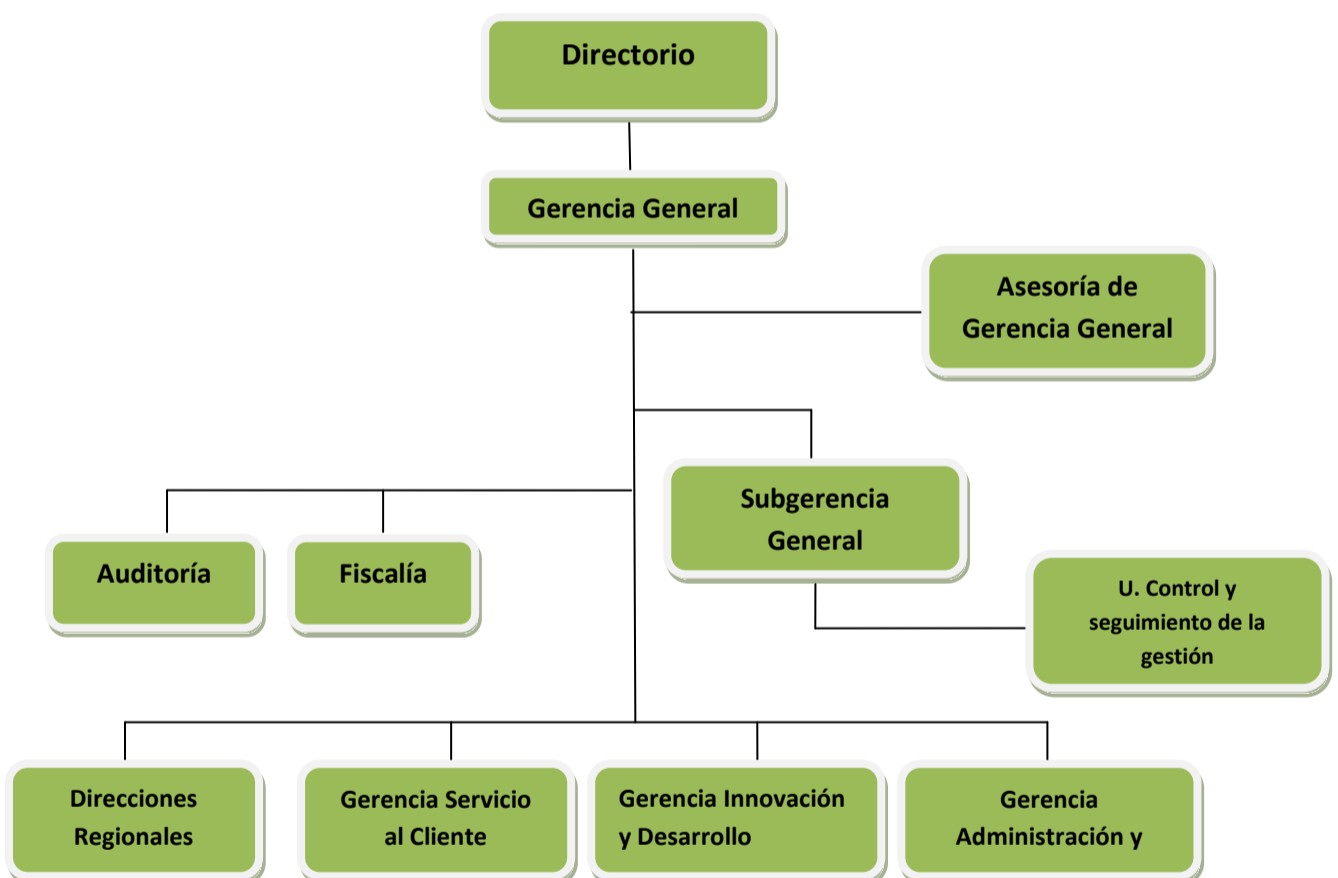
d) Adquirir, gravar y enajenar a cualquier título, toda clase de bienes y derechos muebles e inmuebles, acciones, bonos y valores mobiliarios; formar, constituir e integrar Corporaciones

de derecho privado, asociaciones o comunidades; en general ejecutar todo acto o contrato, ya sea de administración o disposición de bienes o de aquellos que por su naturaleza, requieran poder especial, siempre que digan relación con la labor y actividades del Servicio.

- e) Aceptar el ingreso de nuevos miembros.
- f) Aceptar o repudiar donaciones, herencias o legados que se hagan al Servicio.
- 9) Fijar la dieta de los Directores por su asistencia a sesiones; y
- h) Delegar atribuciones y conferir poderes especiales para efectos determinados.

3.4.- Estructura del Servicio de Cooperación Técnica.

Diagrama Nº 1: Estructura SERCOTEC.



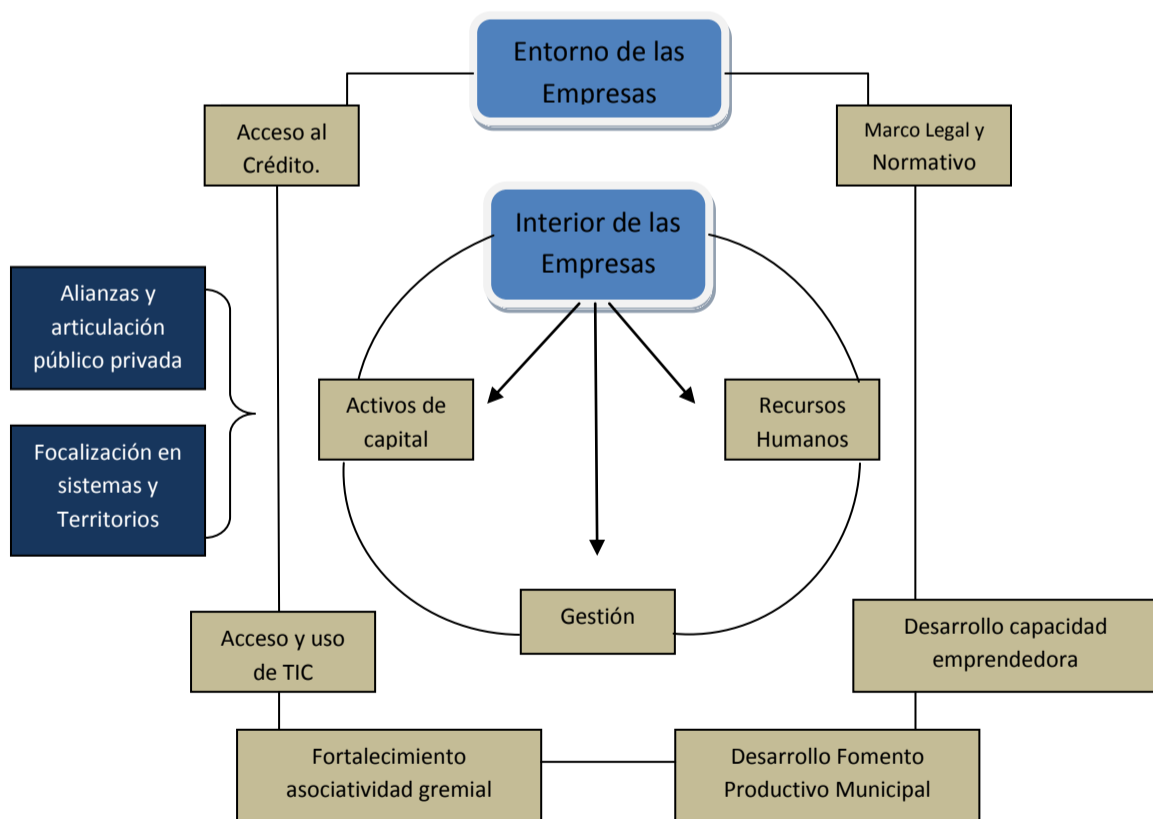
Fuente: Funciones y Estructura del Servicio de Cooperación Técnica 2006, Disponible en www.sercotec.cl.

3.5.- Modelo de Acción de SERCOTEC.

SERCOTEC durante los últimos años ha concentrado progresivamente sus actividades en programas y acciones para mejorar el entorno en que las empresas crecen y se desarrollan, priorizando el acceso a la información, la capacitación y el financiamiento. Ha enfatizado también el apoyo al fortalecimiento de las organizaciones gremiales y al mejoramiento de las competencias de los municipios en materia de fomento productivo local.

Por tanto, el modelo de acción utilizado ha considerado el entorno de las empresas, así como el espacio al interior de las mismas y las diferentes relaciones que se producen. Esto porque la competitividad de las micro y pequeñas empresas está relacionada con factores internos de la empresa, tales como la dotación de capital, la capacidad de gestión empresarial, entre otros; y con factores de carácter externo o del entorno, entre los que se pueden mencionar las variables macroeconómicas, la información, la capacitación y el financiamiento, todo lo cual se expresa en el Diagrama que se presenta a continuación.

Diagrama N° 2: Modelo de Acción de SERCOTEC y competitividad de la MIPE.



Fuente: Realineamiento Estratégico SERCOTEC, Febrero de 2007.

3.6.- Recursos de la Institución.

La Institución patrocinante cuenta con una infraestructura adecuada para la realización de sus actividades, es decir, con equipamiento tecnológico y de oficina, así como también cuenta con el equipamiento mobiliario pertinente, siendo dotados de recursos materiales suficientes.

En cuanto a los recursos humanos, cabe destacar la interdisciplinariedad del equipo de profesionales, los cuales aportan desde sus distintas áreas de trabajo los conocimientos necesarios para realizar un trabajo integral.

Y por último, a quienes suscriben les parece importante hablar del presupuesto de la Institución en base a los datos que manejan a cerca del presupuesto del año 2006, el cual se da a conocer en el realineamiento estratégico del año 2007. De esta manera el presupuesto SERCOTEC 2006, son el apoyo al desarrollo económico territorial, acceso a mercados para la MIPE y la diversificación de la oferta de capacitación.

Para realizar estas intervenciones, el servicio cuenta con un financiamiento para fomento de poco más de 7 mil millones de pesos, de los cuales cerca de 5 mil 200 millones provienen de la Ley de Presupuesto y el resto de apalancamiento de recursos.

Tabla Nº 3: Fuentes de Recursos de Fomento.

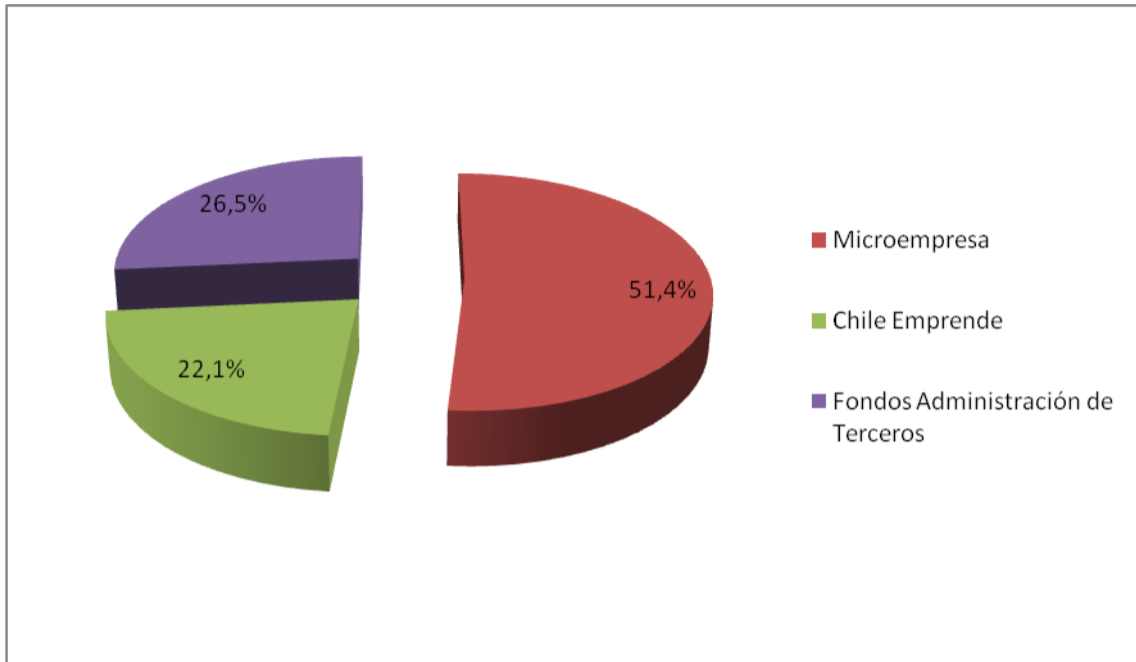
FUENTES DE RECURSOS FOMENTO	
(+) Microempresa	\$ 3.650.141
(+) Chile Emprende	\$ 1.571.907
(+) Fondos Administración de Terceros	\$ 1.883.399
TOTAL	\$ 7.105.447

Nota: Esto no incluye programas no regulares Microempresarios Transporte Urbano, Ex Tripulantes y Portuarios.

Fuente: Realineamiento Estratégico SERCOTEC, Febrero De 2007.

Recursos de Fomentos expresado en Gráfico

Gráfico N° 1: Recursos de Fomento.



Fuente: Realineamiento Estratégico SERCOTEC, Febrero De 2007.

IV. Vínculo de Políticas Públicas relacionadas a la Institución

A nivel nacional, es posible destacar que el Gobierno, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción ha trabajado intensamente en la temática micro empresarial definiendo a la institución SERCOTEC como un administrador de emprendimiento, fomentando el acceso compartido de un conjunto de instituciones públicas y privadas a un sistema que apoye al micro emprendimiento a distinta escala. Siendo el Estado chileno, a través de diversos instrumentos de política pública, ha centrado su acción en las áreas del fomento productivo y de potenciación de la productividad y competitividad de las empresas de menor tamaño. Los principales instrumentos de dicho esfuerzo se han concentrado en áreas de mejora de gestión, certificación de calidad, asociatividad competitiva, innovación tecnológica, y desarrollo de proveedores, competencias gerenciales y laborales.

Los programas públicos de apoyo a la competitividad y productividad de las empresas de menor tamaño han cumplido en Chile a la fecha, con sus objetivos principales, cuales son, por ejemplo, la generación de mercados de servicios de mejora competitiva y productiva para pequeñas empresas y el desarrollo de una oferta amplia de servicios de implantación y certificación de calidad. Sin embargo, entendemos que uno de los desafíos centrales que enfrenta el país, así como el SERCOTEC, es profundizar el impacto de las acciones en aras de una mejora sustantiva en la competitividad de dichas empresas.

De acuerdo a los últimos años, es sabido que la microempresa chilena no se ha logrado integrar masivamente al proceso de globalización con un dinamismo similar al de las grandes empresas. Tampoco ha conseguido avanzar en el ámbito de la asociatividad, entendida como una herramienta indispensable para competir en los mercados. Sus niveles de productividad son sustancialmente menores a los de sus similares de mayor tamaño relativo y su competitividad en mercados internos y externos es drásticamente menor.

Considerando lo anterior, es que los actuales lineamientos de las instituciones de la red de fomento apuntan específicamente al objetivo de desarrollo de las microempresas, no sólo modernizando la institucionalidad y las regulaciones que se les aplican, sino que también potenciando las capacidades empresariales desde el punto de vista de la gestión, la asociatividad y el encadenamiento productivo; apoyando al emprendimiento, la incorporación de nuevas tecnologías y la innovación tanto en los productos como en los procesos. En el ámbito del financiamiento, es necesario aumentar los servicios financieros, la cobertura y generar sistemas expeditos de reprogramación de deudas, y simplificar el sistema tributario que se les aplica.

Para dar respuesta a lo ya mencionado la idea de fuerza del actual Gobierno se basa en la equidad que da sentido y unidad a las prioridades establecidas en el Programa de Gobierno. Bajo esta perspectiva, el apoyo al emprendimiento y el fortalecimiento de las empresas de menor tamaño, constituyen ejes estratégicos de acción, tanto por su gran contribución al

empleo de los chilenos, como por su impacto en otras dimensiones del desarrollo del país. Es por esto que el Gobierno a través de las políticas públicas pretende:

- Aumentar la productividad de la fuerza de trabajo.
- Lograr un desarrollo más equilibrado entre las regiones.
- Mejorar la distribución del ingreso.
- Densificar la base empresarial y mejorar la flexibilidad del aparato productivo.

Para ello, la estrategia definida tiene tres grandes componentes:

- Fomento al emprendimiento y la innovación.
- Acceso a mercados.
- Mejoramiento de la productividad.

Los resultados esperados de este gran esfuerzo nacional son: aumentar la participación de las empresas de menor tamaño en las ventas internas de bienes y servicios, y mejorar la calidad de los empleos en las micro y pequeñas empresas.

Así mismo las principales iniciativas contempladas en la política son:

- **Programa Nacional de Fomento al Emprendimiento y la Innovación.**
- **Programa Nacional de Acceso a Mercados para las MIPE.**
- **Capacitación.**
- **Financiamiento.**
- **Modernización de la Institucionalidad.**
- **Descentralización y desarrollo territorial.**

V.- Vinculación Institucional con Redes Sociales

SERCOTEC ha optado por focalizar su quehacer en el nivel regional, en territorios y/o sectores específicos y trabajar en forma articulada con otras instituciones vinculadas al fomento, tales como: CORFO, INDAP, FOSIS, SENCE, SERNAPESCA, SERNATUR, CONAF, DOP, SAG y Banca orientada a la microempresa, además de la SUBDERE y los Gobiernos Regionales.

Así mismo, las instancias de coordinación con otras instituciones de nivel nacional son el Directorio de SERCOTEC y el Directorio del Programa Chile Emprende (en que están asociados FOSIS, INDAP, SENCE y SUBDERE). En el nivel regional la instancia de coordinación son los Comité de Asignación Regional de Recursos, CAR y los Comités de Gerenciamiento. En territorios subregionales operan los Consejos Público Privados en los que participan empresarios relacionados con los ejes sectoriales de desarrollo y los municipios.

La focalización y el desarrollo de alianzas se operacionaliza a través del diseño de estrategias de intervención particulares en función de la etapa del ciclo de vida en que se encuentran las MIPES en cada región (Inicio, desarrollo, consolidación y cierre) y de las relaciones que dichas MIPES establecen con los otros actores de su entorno en distintos espacios de acción (al interior de la empresa, relación con otras empresas, relación con el Estado, con la sociedad y la cultura, con la demanda y con los proveedores).

VI.- Opinión Profesional

Como alumnas seminaristas nos parece importante destacar algunos aspectos que nos han llamado la atención de la ya mencionada Institución, tales como las fortalezas de su gestión a la luz de los lineamientos de Gobierno.

Entre las fortalezas de gestión que hemos podido observar en SERCOTEC, destacan:

- El aporte que entrega las micro y pequeñas empresas.
- El apoyo que presta en cuanto contribuye a fomentar la competitividad de las microempresas.
- El reconocimiento a la excelencia de su gestión.
- La capacidad de articulación de redes públicas y privadas.
- La difusión de información como método de captar nuevos beneficiarios.

Para continuar en el camino de ascenso que tiene SERCOTEC, sugerimos potenciar los siguientes aspectos:

1.- Existen brechas en las cuales la institución requiere seguir trabajando o bien ámbitos que falta desarrollar, como por ejemplo que la institución SERCOTEC desarrolle cierto liderazgo en políticas públicas de fomento, para lo cual podría aprovechar su fortaleza en la articulación público privada.

2.- Se considera que SERCOTEC presenta preocupación sólo por algunos factores que pueden afectar la competitividad de las micro y pequeñas empresas (MIPES), privilegiando su acción hacia el entorno y abordando de manera selectiva factores internos de las empresas, lo que puede limitar un mayor impacto en el desarrollo del sector microempresarial.

3.- Se reconoce también la necesidad de revisar la política de fomento productivo, ya que hoy el énfasis principal está dado hacia el emprendimiento. Considerando esto último, es posible señalar que el Gobierno con esto ofrece nuevas oportunidades de acción, siendo uno de los pilares actuales: la Innovación y el **emprendimiento**. Es precisamente en este último en lo que es necesario focalizar y en lo cual se requiere de la perspectiva del área social para potenciar el trabajo de las políticas públicas con la entrega de herramientas y habilidades de emprendimiento social, que guíen la viabilidad de las microempresas de manera integral, a través de herramientas tales como: visión, constancia, sentido de riesgo, liderazgo, habilidades sociales, capacidad de acertar y sobre todo determinación y la orientación hacia los resultados.

4.- Y por último, hay otros espacios que requieren ser cubiertos como lo es la perspectiva de género, siendo actualmente una de las falencias institucionales, pero un compromiso transversal en el quehacer institucional para el periodo 2009-2011; en donde se requiere

conocer la realidad local de las clientas de SERCOTEC, y para lo cual el ámbito de la Investigación es otra necesidad clave que debe ser abordada.

VII.- Conclusión

Uno de los principales desafíos para las alumnas Seminaristas en esta primera etapa de integración en la Institución SERCOTEC, es conocer y comprender la labor que realizan el equipo de profesionales los cuales están al servicio de la comunidad, por esta razón es fundamental obtener una aproximación general de la estructura y funcionamiento de la entidad.

De esta manera, al realizar este Informe Institucional hemos distinguido que la labor realizada por SERCOTEC durante estos años ha sido significativa importancia a nivel de apoyo a las empresas e innovaciones. Es innegable que tiene trascendencia política y económica desde su creación, sustentando y motivando el desarrollo de muchos trabajadores y emprendedores.

Es por lo anterior que, a través de esta institución, el gobierno ha generado políticas y procesos sistemáticos de apoyo integral al micro emprendimiento de las personas, que sea capaz de fortalecer y traspasar obstáculos que se presentan y que robustezcan este sector de la economía. Para ese objetivo se los dota de una red de apoyo que garantice a los microempresarios una identidad fuerte, para abrirse espacio en la realidad económica con el propósito de desenvolverse en el futuro.

En tales circunstancias para quienes suscriben, apoyar el micro emprendimiento representa un desafío central de la lucha contra la pobreza y cesantía, sin embargo, esta asociatividad de ideas es mucho más que una declaración simple porque implica entregar garantías reales de que dicho esfuerzo, el del emprendimiento, va a alcanzar los niveles mínimos de desarrollo que requiere para su sustento en el tiempo, de manera tal que se convierta en el medio real que permita al emprendedor despegar de los estados de bajos ingresos así como de pobreza y evitar la reproducción de esta condición en su familia.

Por último, es necesario destacar que hemos descubierto la necesidad del rol de Trabajo Social en la institución, el cual puede realizar un trabajo interdisciplinario con otros profesionales y aportar una mirada sistémica a los proyectos de la institución, de esta forma nos abocaremos a nuestra investigación la cual es una instancia para desarrollar nuestro quehacer profesional.



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



MARCO TEÓRICO

SEGUNDO CAPÍTULO

Mapa Conceptual del Marco Teórico

En el siguiente apartado, se dan a conocer los Ejes Temáticos bajo los cuales se estructura el Marco Teórico. El primero de estos ejes, hace referencia a aspectos generales de la Microempresa permitiendo contextualizar y profundizar en aspectos conceptuales, así también, en experiencia internacional como nacional a acerca del sector. El segundo eje da cuenta de las dos Dimensiones (Laboral y Psicosocial), conformando un piso teórico que refleje la información que se posee al respecto como apoyo al posterior desarrollo del análisis de la investigación.

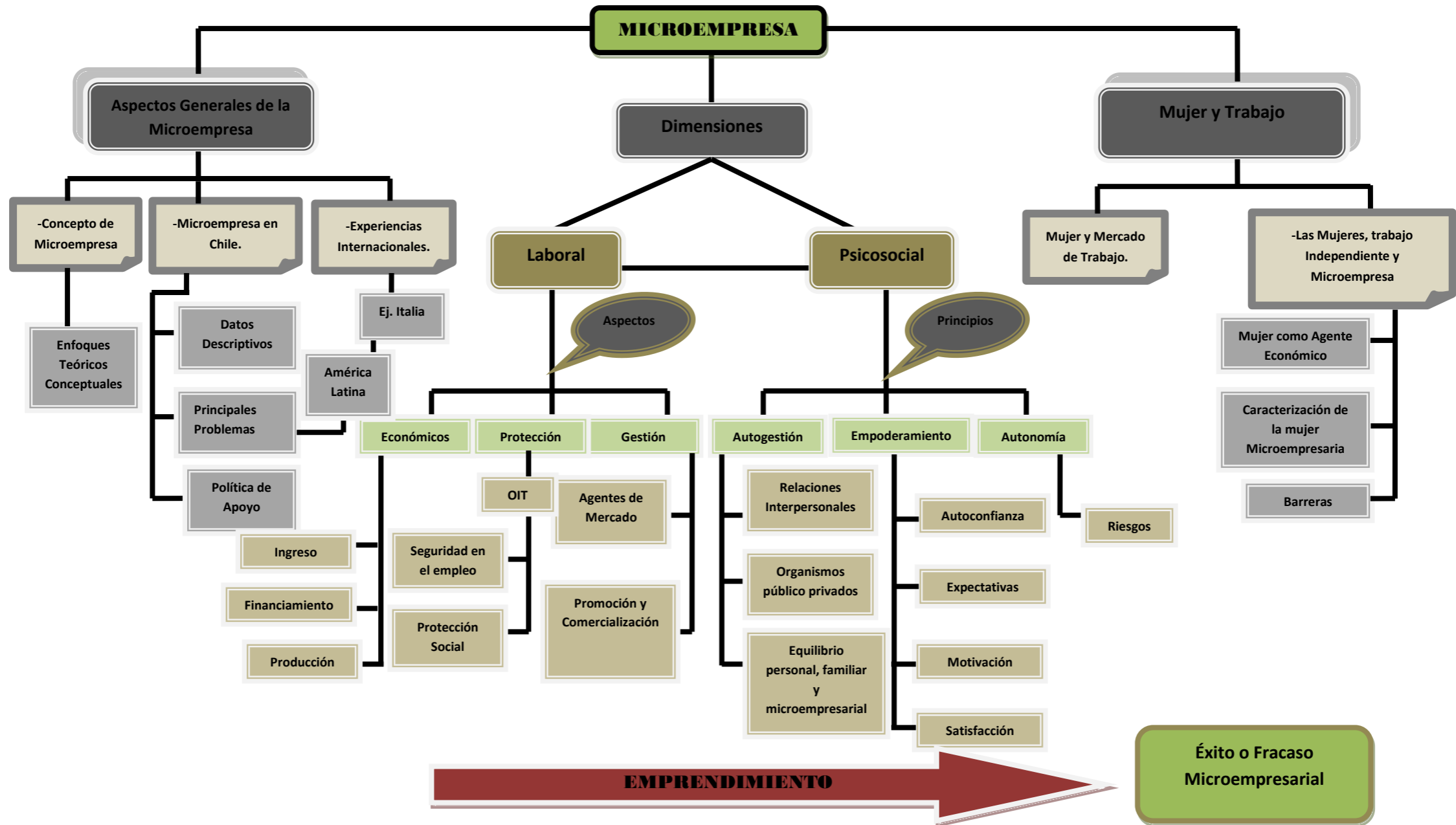
Cabe señalar, que la opción de quienes suscriben por dichas dimensiones corresponden exclusivamente a la necesidad de información en relación a lo que se conoce del trabajo microempresarial, así como de la parte psicosocial por parte del sector.

Por otro lado, se profundiza en un segmento específico (Mujeres) dando lugar al tercer eje temático, que otorga información del mercado laboral, trabajo independiente y finalmente al trabajo microempresarial.

En este ámbito, se incorpora el cuarto eje temático que complementa finalmente el marco teórico, dando cuenta del Emprendimiento como un factor clave y determinante en su relación con el éxito o Fracaso Microempresarial.

Considerando los tres ejes temáticos anteriormente mencionados. Se ha elaborado el siguiente Diagrama:

Diagrama Nº 3: Mapa Conceptual del Marco Teórico.



Parte I: Aspectos Generales de la Microempresa

La Microempresa como tal no es un tema reciente, se ha ido desarrollando desde hace bastante tiempo como una forma de lidiar contra el desempleo o bien como una transición desde el trabajo dependiente al independiente, en pro de mejorar las opciones de superación de las personas y sus respectivas familias. Sin Embargo, el concepto tanto a nivel internacional como nacional se instala con mayor fuerza en los 90' siendo consideradas como Unidades Económicas de Pequeña Escala. Cabe considerar, que anterior a esto la microempresa era considerada bajo una serie de denominaciones que correspondían al origen histórico o al sector en donde se produce su aparición. Con esto se hace referencia a denominaciones como: taller artesanal, sector informal urbano, trabajo independiente, pequeños emprendimientos, trabajo marginal, economía de subsistencia, entre otros. Designaciones que en nuestro país se hacen sentir más fuertemente después de la acción emprendida por la dictadura militar (1973-1990), por las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) (Radovic, 2005).

Paralelamente, al ejercicio de intentar caracterizar este nuevo sector económico, se ha pretendido proyectarlo desde una dirección puramente económica e ideológica, lo que trae consigo el surgimiento de distintos enfoques y estrategias de promoción, así como también una serie de **definiciones** (FOCUS,2001) siendo las más conocidas:

a. Definición de microempresa utilizada por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS):

Esta definición considera como microempresa a aquellas empresas que:

- Tienen un máximo de nueve empleados en total, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a los familiares que trabajen con él (para el caso de los programas de capacitación y asesoría, el umbral de número de empleados se disminuye a siete).
- En promedio una microempresa tienen ventas mensuales menores a UF 200 (para el caso de los programas de capacitación y asesoría, el umbral de ventas mensuales se disminuye a UF 150). Menor a 2.400 UF anuales.
- Tienen activos fijos menores a UF 500.

b. Definición de microempresa utilizada por el Banco Interamericano de Desarrollo:

Esta definición considera como microempresa a aquellas empresas que:

- Tienen un máximo de diez empleados, remunerados y no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que trabajen con él.
- Tienen activos fijos menores a US\$ 20.000 (aproximadamente UF 700).

c. Definición de microempresa utilizada por la Organización Internacional del Trabajo:

Esta definición considera como microempresa a aquellas empresas que:

- Tienen un máximo de diez empleados, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que trabajen con él (en algunos casos el umbral de número de empleados se disminuye a cinco).
- El microempresario tiene una escolaridad menor a los doce años (es decir, tiene un máximo de educación media completa).
- No constituyen una sociedad completamente formal (es decir, la microempresa presenta algún grado de informalidad en alguno de los distintos ámbitos considerados, ya sea ante el Servicio de Impuestos Internos, ante la Municipalidad, o ante la Dirección del Trabajo).

d. Definición de microempresa utilizada por el Programa de Empleo de América Latina:

Esta definición considera como microempresa a aquellas empresas que:

- Tienen un máximo de diez empleados, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que trabajen con él.
- El microempresario tiene como máximo una educación técnica o superior incompleta.

e. Definición de microempresa utilizada por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) en base a la encuesta CASEN:

Esta definición considera microempresa a aquella empresa que:

- Es unipersonal (trabajadores por cuenta propia), o tienen un máximo de nueve empleados incluido el microempresario (el umbral de número de empleados se disminuye a cinco para el caso de los sectores Comercio, Servicios, Transporte, y Almacenamiento).
- El trabajador por cuenta propia, dueño de la empresa, o microempresario tiene como máximo una educación técnica o superior incompleta.
- La microempresa no pertenece a los oficios de: clero, artistas, deportistas, ni servicio doméstico.

Adicionalmente, esta definición identifica al subconjunto de microempresas urbanas, mediante la exclusión de las ramas de actividad económica de agricultura, pesca y minería.

Para esta Investigación, se opta por la definición utilizada por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) en base a la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) ya descrita y señalada en la letra “e”. Respecto a esta definición, debemos mencionar que busca ser una aproximación a la definición utilizada por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), que es la más utilizada en Chile pues busca identificar a beneficiarios de los

Programas de apoyo crediticio y de capacitación y asesoría, la cual no puede ser homologada totalmente con las variables preguntadas en la encuesta CASEN.

Sin embargo y tomando en consideración cada una de las definiciones anteriores, se considera relevante dar a conocer las críticas realizadas por algunos autores que dan cuenta de un problema con la validez del concepto, entendiéndolo muchas veces como una de las causas del bajo impacto que las acciones de fomento a la microempresa han manifestado. De esta manera, la actual definición del sector para estos autores no representaría la diversidad de realidades que subyacen bajo dicho concepto, conduciendo en consecuencia al desarrollo de acciones equivocadas (Guzmán Rivera, S, M, & J.A, 2005), que se sustentan en:

- ❖ **El bajo impacto de muchos programas, que han tenido en común inculcar un operar empresarial** (Hace referencia al tipo ideal de Weber) **en la gestión de las unidades.**
- ❖ **El rechazo que genera el concepto por parte de los propios gestores de las unidades en cuestión**, existiendo un segmento no menor que tiene dificultades para definirse como empresarios insistiendo en llamarse: feriantes, talleristas, artesanos, coleros. La relevancia de esto radica en que la denominación no es neutral y que tras esa definición las políticas de apoyo al sector, promueven un modo de operar que no coincide con lo que esperan los sujetos.
- ❖ **El concepto de microempresa supone la ubicación del objeto en un *continuum* de unidades empresariales, donde la distinción se basa fundamentalmente en el tamaño**; y probablemente por motivos como éste es que muchas políticas que teóricamente estarían destinadas a las unidades más pobres no llegan a destino.
- ❖ **El enfoque de Microempresa, como toda descripción o explicación de lo social, tiene una carga política y normativa importante que es necesario explicitar y cuestionar o al menos relativizar.**
- ❖ **La denominación de un sector y las unidades que lo componen es sumamente condicionante de las orientaciones prácticas hacia él; este es el papel que ha jugado el nombre microempresa como orientador.** Con esto se hace referencia, a que un microempresario tendería a ser parte del empresariado más que de los trabajadores; “como trabajador sobrevivo, pero como empresario soy ineficiente por eso no puedo acceder a créditos u otros beneficios que los otros sí tienen” (Guzmán Rivera, S, M, & J.A, 2005).
- ❖ **Un enfoque desde la definición de “Microempresa” no considera variables comprensivas de la existencia, funcionamiento y reproducción del sector.** Esto hace referencia a la auto percepción de los sujetos (Razeto, 1994), es decir si los gestores de las unidades tuviesen mayor cercanía ya sea a la figura del empresario o a la de trabajador, tanto en términos de identidad, racionalidad y posiciones socio estructurales, los llevaría a directamente a la viabilidad de las unidades y también serviría para generar políticas de apoyo que vayan más allá de lo estrictamente económico.

Para efectos de este Marco Teórico, se ha definido el concepto de Microempresa desde diferentes perspectivas e instituciones para denotar la importancia de este sector de la economía que llega a comienzo de los noventas, promocionado e impulsado por la cooperación internacional e influida por el cambio del escenario socio-político.

Recordemos que la década anterior, había concentrado sus esfuerzos en apoyar una intervención de carácter más bien política, pero en la década siguiente gran parte de la cooperación se retira manteniéndose sólo aquella cuyo actuar se orientaba al financiamiento de programas de promoción socio-económica. La característica más relevante de operar tuvo una importante relación con el aparato estatal. Por otro lado, resultó necesario en párrafos anteriores revisar y analizar el concepto y someterlo a cuestionamientos, lo que permite pensar en el sector más allá de las definiciones y distinciones hasta el momento establecidas, abriendo la posibilidad de una nueva aproximación a partir de esta Investigación.

1.1.- Enfoques Teóricos Conceptuales de la Microempresa.

Para complementar lo anterior y enriquecer el presente Marco Teórico, se considera importante realizar una revisión de los principales enfoques teóricos conceptuales que se han desarrollado a través de la historia, buscando la comprensión del sector Micro empresarial.

- **Teoría de la Marginalidad.**

En un inicio, el sector micro empresarial se basó en la Teoría de la Marginalidad, que surge de la observación del contexto latinoamericano en los años 60'; esto provendría de una visión dualista de la economía y sociedad latinoamericana donde lo tradicional y lo moderno serían los dos polos del proceso modernizador, que apuntaba hacia la conformación de una sociedad asociada a la empresa, la producción industrial, el empleo asalariado estable, la vida urbana, el estado liberal y la ciudadanía (Quijano, 2000).

Desde esta lógica, surge la conceptualización del Centro para el Desarrollo Económico y Social de América Latina (DESAL), la cual manifiesta que el fenómeno corresponde a la agudización de una situación preexistente, es decir, a un verdadero proceso de marginación. Esto habría dividido a la sociedad latinoamericana, dando cuenta de un fracaso permanente de integración. De ahí que la respuesta del Estado fuera intervenir para ayudar a los marginados a integrarse a la nueva sociedad.

Otra perspectiva distinta a la desaliana, es la histórico – estructural la cual manifiesta que la marginalidad no se trata de la división entre dos sociedades, siendo la sociedad latinoamericana un solo sistema social aunque constituido heterogéneamente con relaciones y estructuras sociales de distinto origen histórico y carácter, pero articuladas globalmente bajo una sola estructura de poder vinculada al capital (Quijano, 1970 citado por Gusmán Rivera, S. 2005 en ¿Microempresa? Nuevas Respuestas para antiguas Preguntas). Esta

noción de marginalidad de Quijano, sufriría un vuelco en los 90 luego de la revisión crítica del autor de las nociones del sector informal y microempresa, afirmando que la aplicación de la categoría Microempresa y de su lógica sobre los trabajadores marginalizados es inadecuada, dado que estos no se encontrarían ligados directamente al capital y que precisamente por eso se organizan individual, familiar o comunalmente para proveer a sus necesidades.

- **La Informalidad.**

Se puede decir que la definición más utilizada por las Ciencias Sociales para identificar al conjunto de actividades económicas que en Chile se conoce como Microempresas, es el de Informalidad o Sector Informal. Es el antropólogo Keith Hart quien a través del Informe de Kenya (OIT, 1972 citado por Gusmán Rivera, S. 2005 en *¿Microempresa? Nuevas Respuestas para antiguas Preguntas*) posibilita la valoración y reconocimiento de un fenómeno que hasta entonces era asumido como marginal. Se destaca que el empleo que ofrece el sector informal, estaría lejos de encontrarse confinado a la periferia de las grandes ciudades siendo económicamente eficiente y generador de ganancias a pesar de operar a pequeña escala.

Existe una vertiente propuesta por Portes y Castells (Carpio, Novacovsky, & Klein, 2000 citado por Gusmán Rivera, S. 2005 en *¿Microempresa? Nuevas Respuestas para antiguas Preguntas*), que plantea que la informalidad incluiría a todas las actividades generadoras de ingresos que no están reguladas por el Estado, en entornos sociales en las que sí están reguladas actividades similares (Portes & Haller citado por Gusmán Rivera, S. 2005 en *¿Microempresa? Nuevas Respuestas para antiguas Preguntas*). De esta manera, se podría incorporar actividades de alta o baja productividad, en situación de pobreza o no, legal o ilegal, etc.

- **Análisis de Clase.**

Se ha abordado poco a cerca de la clase del sector en cuestión, lo que es un motivo para abordar este tema relacionándolo a la Microempresa. Una justificación para ello, es que, como dice Wright, “class counts” (La clase importa). En otras palabras, que la distribución de derechos y poderes sobre los recursos productivos básicos de una sociedad, tienen consecuencias significativas y sistemáticas en los niveles micro y macro del análisis social. Los principales aportes del concepto de clases de Wright para el análisis de la Microempresa se basan en las proposiciones: “*Lo que tienes determina lo que obtienes [...] y lo que tienes determina lo que tienes que hacer para obtener lo que obtienes*”. En ese sentido, es interesante saber cómo la posesión de recursos condiciona las retribuciones posibles y el esfuerzo laboral necesario para obtenerlas. Esto significa que no se centra sólo en el problema de la desigualdad de ingreso (probabilidades de existencia en términos weberianos), sino también en el de la explotación (apropiación del esfuerzo laboral ajeno). El problema de la opresión (que ven tanto Marx como Weber) y el de la explotación son relevantes en términos empíricos, para comprender lo que hacen los individuos, los posibles conflictos de intereses y la importancia de la apropiación del esfuerzo laboral en la

determinación de las relaciones entre distintos sectores de la economía. Así mismo, *el análisis marxista permite reconocer el problema de los intereses de clase. Si bien su estudio en términos del conflicto político escapa a los objetivos del estudio, si puede ser un aporte el reconocer cuales son los intereses inmediatos de clase, en términos de saber como una política pública enfocada al sector puede beneficiar o perjudicar a la o las clases involucradas* (por ejemplo, a los microempresarios) (Guzmán Rivera, Espinoza Becerra, & Herrera Chavarría, 2005).

1.2.- Experiencias Internacionales relacionadas a la Microempresa .

La Microempresa que presenta una aproximación hacia las características comunes de Latinoamérica, da cuenta de *una unidad productiva, potencialmente con perspectivas de crecimiento, pero pequeña en términos de capital, número de ocupados y ventas; de bajo nivel tecnológico y organizativo; administrada por sus propios titulares que trabajan en la explotación y para los cuales constituye su principal medio de vida. Poseen escasa división del trabajo, emplean poco personal dependiente, recurriendo a menudo al aporte de los miembros de la familia. Obtienen baja rentabilidad, pero son capaces de aproximarse al autofinanciamiento operativo, lo que permite una escasa capacidad de acumulación.* (Di Meglio, 2004).

Se ha ido consolidando un patrón de desarrollo que se caracteriza por bajas e inestables tasas de crecimiento, lo que frena el progreso laboral y la reducción de la desigualdad y la pobreza. Este escenario de mayor riesgo tiende a generar un aumento en la inseguridad e incertidumbre de personas, grupos y sociedades y debilita la gobernabilidad. Para enfrentarlo se requiere de una reducción del déficit de **Trabajo Decente** (Amartya, 2000), en especial en lo que respecta a una mejoría en el empleo y la protección social. La mayor precarización del empleo se debe a las consecuencias de la **“Economía Informal”** *siendo incluso para los gobiernos una pérdida y un enigma, ya que política y económicamente les representa un riesgo, pues como no está registrada, las medidas de seguridad no pueden ser reforzadas, ni se pueden proteger los derechos de los trabajadores; lo cual se refleja a su vez en la disminución de la protección social del trabajo* (Guajardo & Hernández Vargas, 2002).

Sin embargo, es sabido que las pequeñas empresas son el primer eslabón en la cadena del desarrollo, y para muchos países pobres, una de las armas más eficientes en el combate de la pobreza. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se presenta como una institución pionera en el apoyo a la Microempresa y en los últimos 20 años ha invertido unos US\$ 700 millones en más de 500 proyectos de este sector.

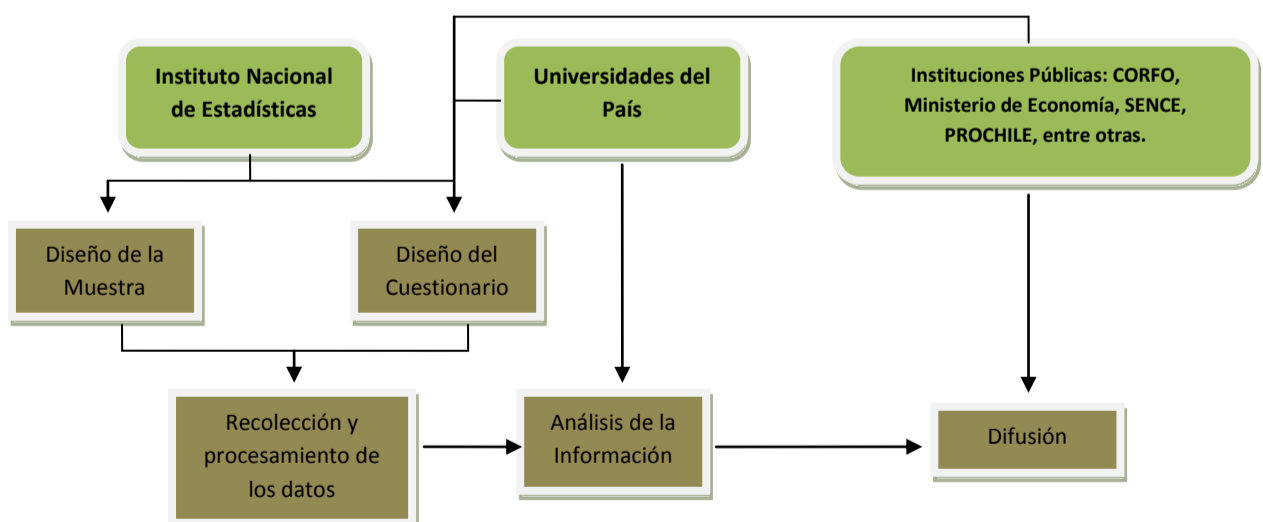
La Microempresa es el principal empleador de la región y da trabajo a unas 120 millones de personas. Es decir, más de 80% de las empresas latinoamericanas y caribeñas entran en esa categoría de negocios, según el BID. Con este alcance, la Microempresa puede constituir una herramienta para combatir la pobreza en algunos países, así como también un pilar para el desarrollo económico de otros.

Tomando en cuenta lo anterior, debemos mencionar que hay experiencias internacionales así como también de América Latina que presentan un avance en la temática, no directamente en la Microempresa pero si en las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas) de Italia, España y Unión Europea, quienes han sido apoyados por el Banco Interamericano de Desarrollo. Así mismo, en América Latina: Argentina es el país que sin duda, lleva la delantera en este tema, siguiendo el modelo de Italia en la creación de un Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, al igual que México; modelo que podría ser llevado a cabo en las Microempresas.

Las funciones de estos observatorios se basan principalmente en (Scapini, Teitelboim, & Moro Becerra, 2008):

- Analizar aspectos, problemas o acciones de política de las pymes que respondan a iniciativas del Gobierno o que sean asumidas por este a propuesta de otros organismos e instituciones.
- Realizar el seguimiento de las políticas desarrolladas por las administraciones públicas a favor de las PYMES, así como de la evolución de las mismas, con objeto de mejorar y ampliar su marco referencial.
- Elaborar informes y elevar propuestas en los distintos ámbitos de decisión que incidan en la viabilidad y desarrollo de las PYMES.
- Crear y desarrollar herramientas de gestión que permitan superar las limitaciones y aumentar la eficacia de las PYMES.
- Proponer medidas que fortalezcan el desarrollo de los sistemas de información y comunicación, de modo que se garantice el acceso de las PYMES a estos instrumentos y medidas.
- Para llevar a cabo esta experiencia en Chile se requeriría tres actores:

Diagrama N° 4: Desarrollo de Observatorio en Chile.



Fuente: Las PYMES más que un problema una solución, Universidad Central (2008).

A partir de este esquema el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), a través de sus distintos programas de cooperación técnica ha estado apoyando la formación de Observatorios de Pequeña y Mediana Empresa en América Latina, lo cual puede servir de referencia para nuestro país no tan solo para las PYMES, sino también para las Microempresas.

1.3.-La magnitud de la Microempresa en Chile.

A comienzos de los años noventa, Chile pasa de una etapa de apoyo Socio político a un estado de financiamiento de programas de promoción socio económico con un importante protagonismo del aparato del Estado. Así mismo, la presencia de organismos Internacionales que financian programas gubernamentales nos permite incorporar a la Microempresa en el diseño de las políticas públicas.

Hasta 1994 siguen como protagonistas tanto el Estado como la sociedad civil, donde las ONG jugaron un importante papel, permitiendo que los programas de fomento tuviesen mayor flexibilidad, lo que posibilitó la experimentación de alternativas de Intervención.

En 1990 a través de la encuesta Casen, el Estado incorpora oficialmente esta categoría ocupacional y en 1994 con el fin de proceder a la formalización de las microempresas el MIDEPLAN propone una estratificación en base a tres factores: número de trabajadores, monto de capital y nivel de ventas (Radovic I. , 2005).

- **Datos Descriptivos.**

De acuerdo a los datos disponibles en las publicaciones del Gobierno de Chile, se pretende abarcar la real magnitud así como el posicionamiento que posee actualmente la Microempresa en la economía Chilena; pero también resulta relevante señalar el elemento democratizador que ella representa, ya que desde el retorno a la democracia los recursos para fomento aumentaron 2,5 veces. *En 1990 menos del 5% se gastaba en la MIPE, cifra que en el 2004 aumentó al 40% del total (Comité, 2005).* Esto lleva consigo el reconocimiento de las MIPE como agente económico y su incorporación en las políticas públicas y en la banca privada, dando cuenta que es un sector que surge a partir del propio esfuerzo y con la solidaridad de agentes externos, teniendo hoy una incidencia decisiva en el empleo.

De esta manera las empresas de menor tamaño *representan el 96,7% de todas las unidades productivas legalmente constituidas en el país y empleando a 3 millones 98 mil 777 trabajadores Chilenos (Comité, 2005).* Se encuentran en todos los sectores productivos y presentan una distribución regional mucho menos concentrada en la Región Metropolitana en comparación con las empresas medianas y grandes (Comité,2003). Cumplen un rol de importancia en lo que se refiere al crecimiento y la equidad, adaptándose sin problemas a los cambios del mercado y demostrando el ser buenos clientes en lo financiero.

En Chile funcionan más de 1.4 millones de Micro y Pequeñas empresas formales e informales. De esto aproximadamente un 54% corresponde a empresas formales y el resto se encuentran en la informalidad. Además la MIPE representa un 97% de las empresas

formalizadas en el país, alcanzando 684 mil unidades productivas en el 2004. A su vez, se considera la importante contribución que este sector hace a la mantención y generación de empleo, siendo el principal empleador del país generando el 62.6% de la ocupación privada en Chile.

Tal como se mencionaba anteriormente la MIPE constituye el 96.7% de las unidades económicas formales hasta el 2004. El resto corresponde a la mediana empresa con un 2,2% y a la Gran empresa con un 1.1% (MIDEPLAN, 2003).

Tabla N° 4: Distribución por tamaño de las empresas formales en Chile.

Año	Micro	%	Pequeña	%	MIPE	%
1999	527.481	80.9	103.891	15.9	631.372	96.8
2000	552.125	84.0	85.873	13.1	637.998	97.1
2001	567.861	84.2	87.186	12.9	655.047	97.1
2002	569.836	83.8	89.872	13.2	659.708	97.0
2003	570.544	81.8	105.524	15.1	676.068	96.9
2004	571.535	80.8	112.731	15.9	684.226	96.7

Fuente: Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa (2005), sobre la base del SII.

Lo anterior da cuenta de un crecimiento del 8.3% en el periodo 1999 y 2004, con un aumento de 44 mil unidades.

Además de las unidades productivas formalizadas, diversas fuentes señalan que existe un elevado número de empresas informales. Entre ellas, se han considerado los antecedentes de la información que entrega el Servicio de Impuestos Internos (SII) que da cuenta de una magnitud de la informalidad en 748 mil unidades productivas, lo que plantea un desafío como país, ya que dichas empresas evita el cumplimiento de normas tributarias. Por otro lado dificulta el acceso al crédito, a las capacitaciones, y a las facilidades para comercializar sus bienes y servicios.

Así mismo, cabe destacar que tanto las Micro como las Pequeñas Empresas están presentes en todas las actividades económicas que son significativas para el país, pero con mayor incidencia en aquellas de menores barreras de acceso, tales como el Comercio.

Tabla N° 5: Distribución Sectorial y por Tamaño de las Empresas Formales, 2003.

Sector	Micro	Pequeña
Comercio	248.861	34.200
Servicios	73.853	16.846
Transporte	63.457	14.031
Agrícola	65.384	10.767
Industria	38.021	10.860
Finanzas	30.419	7.963
Construcción	28.329	8.349
Minería	1.260	528
Otros	20.996	1.980
TOTAL	570.544	105.524

Fuente: Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa (2005), sobre la base del SII.

El cuadro anterior refleja que el 74% de las MIPES se concentra en cuatro sectores: En el sector comercio con un porcentaje del 41.9%; le sigue el sector servicios con un 13.4%; luego está el transporte con un 11.5% y finalmente el sector agrícola con el 11.3%.

A continuación se presentan dos tablas, una referida a la estructura del empleo por tamaño de empresa y otra que dará cuenta de los datos descriptivos por región, lo cual puede significar información de relevancia para el desarrollo de la Investigación, considerando la variedad de categorías de los trabajadores, así como también considerando los datos referidos a la Comuna en la cual se desarrollará la Investigación.

Tabla N° 6: Estructura del Empleo por Tamaño de Empresa, año 2003.

Tamaño	TCP ¹	POE ²	Empleados Remunerados	Familiar no Remunerado	TOTAL
Unipersonal	899.635	-	-	-	899.635
Microempresa	301.005 ³	174.044	818.351	82.997	1.376.397
Pequeña Empresa	-	39.329	781.992	1.424	822.745
Subtotal MIPE	1.200.640	213.373	1.600.343	84.421	3.098.787

Fuente: Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa (2005), sobre la base CASEN 2003.

¹ Según la Encuesta Casen, la mayoría de los ocupados en la MIPE corresponde a los empleados remunerados y a los trabajadores por cuenta propia, hay alrededor de 100 mil entidades que otorgan boleta de honorarios por sus servicios. En muchos casos son empleados a honorarios, por tanto no cabrían en el concepto de empresa del SII. Sin embargo tributan en segunda categoría y cuentan con iniciación de actividades. Por tanto, son unidades formales.

² POE (Patrón o Empleador): persona que dirige su propia empresa y que contrata los servicios de uno o más trabajadores a cambio de una remuneración.

³ Incluye a aquellos TCP que reconocen trabajar con un socio o con un solo familiar no remunerado.

Tabla Nº 7: Número de Empresas Formales cada 1.000 Habitantes, por región, año 2003.

Región	Micro	Pequeña
Tarapacá	45.3	6.2
Antofagasta	32.7	5.9
Atacama	30.0	4.5
Coquimbo	37.2	4.8
Valparaíso	36.6	6.3
Libertador	37.5	5.2
Maule	43.5	5.3
Bío-Bío	65.0	10.6
Araucanía	32.6	4.5
Los Lagos	35.3	5.9
Aisén	38.8	5.6
Magallanes	38.9	7.3
Metropolitana	33.8	8.5
PROMEDIO	39.0	6.2

Fuente: Comité de Fomento de la Micro y Pequeña empresa 2005, sobre la base de SII.

Tabla Nº 8: Evolución de la Situación de Pobreza en la Microempresa.

Situación	1996	%	2000	%	2003	%
Indigente	74.314	3.2	60.669	2.9	51.301	2.3
Pobre	281.807	12.1	233.540	11.0	193.733	8.5
No Pobre	1.971.403	84.7	1.829.359	86.1	2.030.993	89.2
TOTAL	2.327.524	100.0	2.123.568	100.0	2.276.027	100.0

Fuente: CASEN años 1996, 2000, 2003.

Considerando los datos presentados en la tabla anterior y complementado esto con los datos de la encuesta CASEN en cuanto a categoría ocupacional, es posible destacar más detalladamente que el 99,1% de los patrones o empleadores, el 91,1% de los trabajadores por cuenta propia, el 84,3% de los empleados y el 90,1% de los familiares no remunerados, que laboran en Microempresas, pueden ser definidos como **No Pobres** (Aquel grupo de

personas que conjuntamente con su grupo familiar se sitúa por sobre la “Línea de Pobreza”⁴. Es relevante destacar que, según esta misma fuente, en todos los casos y para cada una de las categorías de personas empleadas en Microempresas, la tasa de pobreza es menor en Mujeres que en Hombres.

Esta información nos da a conocer que el desarrollo de actividades micro empresariales puede ser un elemento clave para mantener por sobre la línea de pobreza a las familias vinculadas a ellas.

- **Principales Problemáticas de las Micro y Pequeñas Empresas.**

Si bien se trata de un universo empresarial significativo, las MIPES presentan severas limitaciones y obstáculos en nuestro país; lo que se refleja en que ellas representan un pequeño porcentaje de la producción, ventas y exportaciones del país haciendo visible la brecha que las separa de las empresas de mayor tamaño.

La escasa participación en los mercados: es una de las características estructurales de la Micro y pequeñas empresas, y esta participación se ha ido reduciendo de acuerdo a la información del (SII). *Presenta de esta manera una baja participación en las exportaciones, ya que si bien casi el 40% de las empresas que exportan son MIPES, en su gran mayoría pequeñas, su porcentaje de participación es bajo y decreciente. La gran empresa tiene una participación del 96,1% del total exportado en el 2003. De esta manera considerando el total de las MIPES el porcentaje de las que exportaron, es bajo alcanzando al 0.3% del universo, mientras el 30% de las grandes y el 10% de las medianas exportaba el 2003 (Comité, 2005).*

Poca calificación, bajas remuneraciones y desprotección: La información disponible confirma que el nivel educacional de los trabajadores del sector Microempresa es predominantemente bajo e inferior a los promedios nacionales. La Encuesta CASEN nos permite fundamentar lo anterior en cuanto a condiciones de salud, previsión, horarios de trabajo, relación contractual, nivel educativo entre otras variables.

La gran mayoría depende del sistema de salud público. Solamente el 9.3% tiene Isapre, mientras un 14,9% se atiende de manera particular (en su gran mayoría de pequeña empresa) y un 34% se declara indigente ante el sistema de salud. El 64.3% de los ocupados por la Microempresa reconoce que no cotiza y no tiene previsión.

Los datos anteriores serán descritos en profundidad en las dimensiones laborales.

Tasas de Interés que triplican a las de otras empresas: Un estudio de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras señala que las MIPES, al 31 de marzo del 2001, mantenían una deuda total con el sistema financiero de 4.3 billones de pesos. La deuda promedio de una microempresa era en esa fecha cercana a los 2 millones de pesos y la de una pequeña empresa alcanzaba los 33 millones de pesos. De esta manera

⁴ Según el MIDEPLAN y Encuesta CASEN, en el año 2003 la Línea de Pobreza equivalía a un ingreso per cápita de \$ 43.712 en zona urbana.

los bajos montos de los créditos con que operan las micro y pequeñas empresas tienen como consecuencia principal que las empresas del sector, pagan a los bancos intereses más altos que las empresas de mayor tamaño. En efecto, el sistema financiero ofrece tasas menores mientras mayor sea el monto de recursos involucrados en la transacción.

La mitad de los Microempresarios pertenece al sector informal: *Alrededor del 50% de las unidades productivas se encuentran en categoría de informales, de los cuales en su inmensa mayoría corresponden a Microempresas. Para muchas significa una manera de subsistir sin incurrir en costos asociados a la formalidad. Sin embargo, se ven severamente limitadas e incluso como no puede salir libremente al mercado a buscar nuevos negocios la MIPE informal queda supeditada a un conjunto reducido de compradores y vendedores dispuestos a trabajar con ella (Comité, 2003).*

Reducido acceso a la Capacitación: Uno de los factores más importantes en el acceso a la Capacitación de los trabajadores en Chile, es el uso de la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Esta franquicia es aprovechada por las empresas en función de su tributación y de su planilla de remuneraciones.

La cobertura de los programas de capacitación en el segmento específico de la micro y pequeña empresa es relativamente baja, ya que el gasto público destinado a capacitación se concentra con mayor fuerza en las grandes empresas.

Retraso en acceso a las tecnologías de información y comunicaciones: Pese al fuerte incremento observado en cuanto al acceso de las TICs en Chile, es notable la brecha que aún existe entre las empresas según su tamaño.

Un estudio realizado por el Ministerio de Economía (Ministerio de Ec, 2002) y publicado en agosto del 2002, aplicado a empresas que están en el rango de 2.401 a 300.000 UF de facturación anual, lo que no incluye a las microempresas, muestra que pequeñas empresas acceden a Internet, en las medianas la cifra llega al 75% y en las grandes a un 93%. Por otra parte la encuesta CASEN muestra que el uso de computador por parte de los trabajadores ocupados en empresas de hasta 9 trabajadores es escaso.

Asociaciones muy débiles: Existe un bajo nivel de asociatividad y participación social, tanto en actividades sociales, gremiales o sindicales. Según la encuesta CASEN 2000, declaran no participar en ninguna instancia asociativa o participativa el 69.49% de los patrones o empleadores, el 63.81% de los trabajadores por cuenta propia, el 73,12% de los empleados, y el 63.09% de los familiares no remunerados.

- **Política de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas.**

En la última década los gobiernos de la Concertación ha concentrado su atención en este sector, considerando el gran potencial que poseen, así como también las diversas limitaciones a las cuales se ven enfrentadas las micro y pequeñas empresas; por lo cual se ha dispuesto el fomento de este sector en la agenda de las políticas públicas. Así mismo se

han otorgado mayores ingresos dirigidos a la asesoría y capacitación, transferencia tecnológica, junto con una serie de normas y modificaciones legales que establecen tratamientos favorables para el surgimiento y operación de las micro y pequeñas empresas. A lo anterior, se suma el apoyo de diversas instituciones como INDAP, FOSIS, SERCOTEC, SENCE y CORFO.

En los últimos años se ha trabajado en las políticas públicas de fomento productivo que “son aquellas iniciativas gubernamentales expresadas en normas, lineamientos, planes y programas destinados a incrementar la dotación y productividad de los factores, a aumentar la competitividad interna y externa, y a eliminar o atenuar las distorsiones del mercado que inhiben o dificultan el desarrollo de sectores o segmentos de actividad con potencial productivo de mediano y largo plazo” (Comité, 2005).

Así, los recursos públicos para fomento son aquellos que el Estado destina para que los particulares generen por sí mismos producción de valor económico. Esto incluye asignar recursos a segmentos empresariales y a sectores productivos que en el corto plazo presentan limitaciones, pero que se espera que a mediano plazo se conviertan en actores de mayor competitividad. Si se obedece esta orientación los recursos para fomento productivo no constituyen un gasto, sino más bien una inversión socialmente rentable (Stiglitz, 2003).

Parte II: Dimensiones Laborales de la Microempresa

Al abordar la temática propiamente desde una perspectiva laboral, se hace imprescindible señalar que debido a las características que ha ido desarrollando la microempresa a través del tiempo, se ha hecho intensiva en mano de obra, lo que significa que para un mismo nivel de producción, es capaz de generar en conjunto con las pequeñas empresas, más empleo que las empresas de mayor tamaño. Esto transforma al sector en uno de los mayores empleadores a nivel nacional, y lo cual coincide con la Encuesta CASEN, que muestra la existencia de 2.97 millones de trabajadores vinculados a la micro y pequeña empresa y al trabajo independiente, cifra que hasta el 2000 representaba un 54.5% del empleo total en Chile.

Lo anteriormente señalado, puede fundamentarse teóricamente en el tema de la División del Trabajo y Organización, *siendo la diferenciación de la sociedad quien ha llevado a que surjan subsistemas especializados, tales como las microempresas, dedicados al cumplimiento de distintas funciones no tan solo propias sino también para la sociedad* (Rodríguez, 1996), siendo la microempresa una referencia hacia la generación de empleo. Es así como Luhmann (1997^a), demuestra que tanto los ámbitos de lo económico, lo político, lo propio de la ciencia, etc. tienden a ser cada vez más autónomos en la sociedad y que a través de estos subsistemas es que nos damos cuenta de los múltiples problemas que esta presenta.

Hoy en día, la realidad nos muestra que las micro y pequeñas empresas son efectivamente una solución frente al creciente desempleo, representando la inmensa mayoría del universo empresarial en Chile, y que siendo éstas adecuadamente fomentadas, pueden prosperar y contribuir también a que la actividad productiva nacional se adapte con fluidez a las cambiantes condiciones del mercado.

Esta dinámica de creación de micro y pequeñas empresas en nuestro país es compatible con los resultados del estudio realizado por la *Corporación internacional Global Entrepreneurship Monitor (GEM) para un conjunto de 37 países de desarrollo elevado e intermedio. Según el informe emitido en el 2002, Chile es el tercer país más emprendedor de la muestra, pues uno de cada seis chilenos estaría participando como socio o gestor de actividades emprendedoras* (Comité, 2003).

Considerando la magnitud e importancia del sector en el ámbito laboral, es necesario conocer a su vez, la información actual a cerca de las condiciones de trabajo presentada por los microempresarios, tanto en lo económico, en la protección social y a nivel de gestión.

2.1.- Aspectos Económicos.

Ingresos: De acuerdo a la Encuesta CASEN 2003, el 54.4% de los ocupados reconoce ingresos por debajo de dos salarios mínimos y un quinto bajo un salario mínimo. Otro quinto tiene ingresos superiores a cuatro salarios mínimos. Los trabajadores de la Microempresa tienen los niveles de ingresos más bajos: sobre el 80% reconoce ingresos inferiores a dos salarios mínimos y un cuarto, a menos de un salario mínimo. En el caso de los POE, la gran mayoría tiene ingresos superiores a cuatro salarios mínimos (SM). En el caso de los TCP, la distribución es pareja como se ve a continuación:

Tabla Nº 9: Distribución de los ocupados en la Microempresa según categoría ocupacional y tramos de ingresos, año 2003.

Tramos de ingreso	POE		TCP		Empleado Dependiente		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1SM	2.929	1,7	218.925	19,2	203.154	25,3	425.008	20,1
1 y - de 2 SM	7.220	4,3	266.100	23,4	451.241	56,2	724.561	34,3
2 y – de 3 SM	14.183	8,4	239.709	21,1	86.241	10,7	340.133	16,1
3 Y hasta 4 SM	13.100	7,8	133.543	11,7	31.170	3,9	177.813	8,4
4SM y más	131.097	77,8	280.902	24,6	31.464	3,9	443.463	21,0
TOTAL	168.529	100,0	1.139.179	100,0	803.270	100,0	2.110.978	100,0

Fuente: Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa (2005), sobre la base **CASEN 2003**.

Una probable explicación respecto de los bajos ingresos en la Microempresa se señala en un estudio realizado en el año 2002, el cual sugiere que *a mayor educación, crecen los niveles de ingresos de los ocupados por la microempresa, aunque dicha asociación tiende a ser menos significativa en el caso de las mujeres microempresarias* (Tapia, L. 2004 Citado en Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa (2005))

Cabe destacar, que en el cuadro anterior sólo se encuentra la información de las microempresas de las cuales se tiene registro, dejando fuera la gran cantidad de microempresarios informales, los cuales al poseer menos acceso a capacitación corren más riesgos, menos acceso la capacitación, por ende menos ingresos y dificultades en el control de la generación y manejo de recursos.

Financiamiento: *Las Microempresas no poseen un fácil acceso al mercado del financiamiento. En la mayoría de los países Latinoamericanos el otorgamiento de créditos a las microempresas ha sido asumido por Organismos no Gubernamentales (ONG) que en muchos casos no tienen fines de lucro y no cobran intereses de mercado (Luna, 1998).*

En nuestro país la acción del Gobierno en cuanto al mejoramiento del acceso a financiamiento de las microempresas, se orienta a superar las dificultades que aquellas enfrentan y que se relacionan con (Voullieme, 2005):

- Falta de información y especificidad en la evaluación del riesgo de los deudores, especialmente en el caso de los créditos orientados a la microempresa.
- Altos costos operacionales para los créditos de menores montos.
- Falta de garantías para respaldar operaciones.
- Rigidez en la administración de las garantías de los deudores.
- Asimetrías en las relaciones entre proveedores y compradores.

Sin embargo, los logros en la política pública de acceso al financiamiento se reflejan en el aumento de cobertura de acceso a financiamiento, ya que en la microempresa desde una cobertura de escasa significancia, se ha llegado a una cobertura que se estima superior al 40% de las empresas formales y en torno al 30% si se considera a las empresas informales. Si bien es aún insuficiente, el nivel de cobertura sobrepasa comparado con estándares latinoamericanos en los que solo países como Nicaragua y Bolivia superan estos niveles, estando la mayoría ellos bajo el 20% (Cominettic, 2007).

La información anterior se ratifica con las cifras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Parte del mejoramiento se explica por el Programa de Acceso al Crédito (PAC) (Comité, 2005) orientado a la microempresa urbana, que subsidia el costo de transacción de los créditos que las instituciones financieras entregan.

Tabla N° 10: Empresas Formales con Acceso al Crédito del Sistema Financiero.

Año	Microempresa	%	MIPE	%
1999	190.318	36,1	261.014	41,4
2000	209.261	37,9	267.108	41,9
2001	224.292	39,5	282.802	43,2
2002	228.688	40,1	288.848	43,8
2003	217.630	38,2	287.819	42,6

Fuente: Base de la SII-SBIF (2005)

Ventas y calidad de la Producción: Los datos del SII, nos señalan que la participación de las MIPES formales en las ventas, muestra una evolución decreciente entre el periodo 1999 y 2003. *Una posible explicación de la baja en los porcentajes de participación en las ventas, pudo ser un efecto rezagado de la crisis económica de fines de los 90. Con respecto al crecimiento absoluto de las ventas, estas mejoran en todos los estratos. El único tramo que disminuye el promedio de ventas es la microempresa (Comité, 2005).*

Estos antecedentes evidencian una tendencia hacia la concentración económica, así como al debilitamiento productivo empresarial chileno a pequeña escala, expresado en la baja gradual de los porcentajes de participación de las ventas de la MIPE. La consolidación de esta tendencia dificulta el desarrollo equilibrado del país y sugiere la necesidad de políticas más activas para mejorar la competitividad de la MIPE.

Con relación a la Producción, la Microempresa tiene el desafío de garantizar la calidad que ofrecen los competidores, lo cual implica la utilización de insumos de primera, la aplicación de técnicas modernas y transformación, la realización eficiente de actividades. Implica también el esfuerzo necesario para acopiar las cantidades de oferta que demanda el mercado moderno, por lo general significativas, y una total sincronización de acciones para cumplir con lo requerido. Todo lo cual, demanda un buen nivel de capacitación y organización de los participantes de proyectos micro empresariales.

Por esto en nuestro país se reflejan grandes brechas de productividad entre las empresas de acuerdo a su tamaño. Al tomar las ventas por trabajador como un indicador aproximado de su productividad, se constata una *relación de 1 a 10 entre las empresas MIPE y las medianas y grandes. Considerando sólo la Microempresa, el indicador ventas por trabajador es de aproximadamente 3 millones de pesos por año; o sea, 20 veces menor que el verificado en las empresas de mayor tamaño el 2003 (Comité, 2005).*

2.2.- Ámbitos de Protección en la Microempresa.

A través de este ítem, se hace referencia al acceso a la salud, previsión social, nivel educacional, los procesos de capacitación, así como a las condiciones físicas de trabajo de los microempresarios. Frente a esto, es posible mencionar que el empleo generado por la Micro y pequeña empresa es precario, no solo en términos de ingresos, sino también en la protección social y condiciones de trabajo; lo cual se contradice con el *Ideal de Trabajo decente presentado en la OIT* (Espinoza, 2003), en donde se hace referencia a:

- ***Calidad del empleo: Estabilidad y protección:***

La concepción de “trabajo decente” asocia la calidad del empleo a factores fundamentales: la seguridad en el empleo, es decir, la estabilidad y la protección social que deviene del trabajo, la cotización para salud y previsión. Si atendemos a estos factores la situación en Chile obliga a mirar los logros cuantitativos con moderación.

- ***Seguridad en el empleo:***

La seguridad en el empleo puede ser vista tanto del punto de vista de la estabilidad, como desde el punto de vista de las condiciones de higiene y seguridad. Para este último factor se suele usar como indicador básico la tasa de accidentalidad, aunque hoy en día la gestión moderna de los recursos humanos indica que las políticas de seguridad deben verse en un marco más amplio e integral de calidad de vida en el trabajo, ya que existen nuevos riesgos además de los riesgos fisicoquímicos, especialmente los riesgos psicosociales. Entre otros, el estrés que provoca la incertidumbre sobre el empleo y otras condiciones de la vida productiva moderna.

Lo anterior es de bastante relevancia si consideramos que hay una gran cantidad de microempresarios que desarrollan su trabajo al interior de su propio hogar y no con las condiciones adecuadas lo que produce un mayor riesgo a sufrir accidentes laborales.

- ***Protección social en el empleo y en la sociedad:***

En este sentido podría decirse que la idea surge justamente ante el deterioro de los estados sociales y ante la creciente precarización no sólo del empleo sino, en general, de las brechas de pobreza y exclusión en los países en desarrollo que nunca alcanzaron a consolidar sistemas viables y eficientes de protección social.

Tomando en consideración lo anterior y la realidad de la microempresa en Chile, es posible dar a conocer que en nuestro país la gran mayoría de los ocupados en microempresas depende del sistema de salud público. En efecto casi tres cuartos así lo reconocen a través de la encuesta CASEN, proporción que en el periodo 1996 a 2003 tiene un aumento gradual. Solamente el 9,3% tiene Isapre, mientras un 14,9 % se atiende en forma particular.

Llama la atención que el 34% se declara indigente ante el sistema de salud, lo que denota que no realizan aportes al sistema de salud formal.

Tabla Nº 11: Evolución del número de Participantes en los Sistemas de Salud en la Microempresa.

	1996	2000	2003
Indigente	26,1	26,4	34,0
Sistema Público	33,9	40,0	39,1
Isapre	16,7	11,6	9,3
Particular	20,3	19,7	14,9
Otra	3,0	2,3	2,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración sobre la base CASEN 1996, 2000, 2003.

El sistema privado de salud no constituye una alternativa para las personas ocupadas por la microempresa. Incluso su nivel de contribución muestra una tendencia decreciente desde 1996. En ambos períodos, la cobertura del sistema privado es menor a un tercio de los ocupados.

Respecto de la previsión social de los ocupados por la microempresa, la gran mayoría no cotiza y no tiene previsión. En efecto, el 64,9 por ciento de los ocupados por la microempresa reconoce que no tiene previsión según la Encuesta Casen 2003. Al interior de la microempresa, los trabajadores independientes son los que menos cotizan junto a los familiares no remunerados.

En cuanto al nivel educativo, los datos de la Casen muestran un leve mejoramiento en todas las categorías ocupacionales de la MIPE. *El porcentaje que tienen educación media completa crece de un 25,8 por ciento en 1996 a un 29,7 por ciento el 2003. Sin embargo, sobre el 50 por ciento de los ocupados por la microempresa tiene educación media incompleta. Un tercio tiene la media completa, mientras el 12,3 por ciento tiene estudios superiores, el año 2003*(Comité, 2005).

Es importante a su vez la formación que reciben los microempresarios, en cuanto a Capacitación, ya que en este marco se le demanda a los microempresarios ser audaces, innovadores y disponer de una pronta adaptabilidad a los cambios en los mercados. Sin embargo, la realidad del microempresario pareciera indicar que hay dificultades para cumplir con este imperativo, ya que según la última encuesta de pequeñas y medianas empresas realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), al 2006 existían en Chile 83.347 pymes formales. No obstante y de acuerdo al tamaño, el 13% de estas se capacitó. Por ende, si los procesos de formación están más al alcance de las pymes de acuerdo a su tamaño, es una cantidad inferior de microempresas que han recibido algún tipo de capacitación pertinente.

De esta manera, las características que hoy presenta la microempresa demanda fortalecer el conocimiento, educación, capacitación, la formación en sí que es una herramienta fundamental para la transformación de los países, y que específicamente, la capacitación hacia la microempresa debe dotarlos de conocimientos e instrumentos técnicos y de gestión que les permita manejar de la mejor forma posible los escasos recursos que poseen y mejorar su competitividad en los mercados.

2.3.- Gestión Microempresarial.

En términos de la gestión micro empresarial, resulta importante destacar la articulación de los microempresarios con otros **agentes del mercado**; ya que la microempresa posee un amplio espacio en el cual existe una diversidad de segmentos que le son accesibles. *Es claro que cuanto más modernos sean los mercados que se logra atender con éxito, tanto mayor será la rentabilidad, tanto más segura la sostenibilidad y crecimiento; de aquí surge la rentabilidad y los buenos resultados que poseen las grandes y medianas empresas* (Escobar, 2000). Sin embargo, la Microempresa debe enfocarse claramente en el segmento de mercado que se quiere atender, y acertar en las estrategias y canales apropiados para llegar a ellos; de aquí la importancia de articularse con otros agentes de mercado permitiéndoles de esta manera mayor competitividad.

La lucha de competencia exige comprometer clientes que aseguren la compra de la producción a precios de mercado y con condiciones favorables de pago, así como utilizar los canales más eficientes de comercialización. Esto, unido a la necesidad de asegurar los recursos financieros para financiar la compra de la producción mientras se obtiene el pago, todo lo cual demanda gran capacidad de gestión, la que a su vez implica un buen nivel de formación empresarial.

La gestión de microempresas puede resultar una actividad enriquecedora y a su vez retadora, ya que gran parte de los principios y métodos administrativos aplicables a las grandes organizaciones son también aplicables a las microempresas. Un aspecto relevante, se relaciona con la capacidad de adaptar los mecanismos de gestión a la propia actividad económica que realiza la empresa, así como la adaptación a las condiciones del entorno, es decir, se requiere una articulación con el entorno productivo y social.

A su vez, el entorno productivo y social será una pieza clave para efectuar la **Promoción**, en donde una vez que la empresa ha definido dónde y a través de qué canales va a vender, debe decidir la clase y oportunidad de la promoción, la cual *se entiende como el conjunto de actividades realizadas por la empresa para atraer y conquistar la demanda de los consumidores. La promoción se puede realizar en forma personal y en forma impersonal* (Luna, 1998).

La microempresa no debe esperar pasivamente a que ocurra la demanda de sus bienes y servicios, sino que se debe anticipar a esta demanda y procurar atraerla y conquistarla. Una de las formas en la que puede lograrlo es a través de la **Comercialización**.

Muchos microempresarios conceptualizan la comercialización, como una actividad que tiene relación con la administración de grandes empresas. Sin embargo, la importancia que reviste para la gestión de microempresas, hace que sea muy necesaria la pronta familiarización de este concepto por parte de los microempresarios, ya que ésta *“abarca distintas estrategias, relacionadas con el producto/servicio, con el precio, la distribución, la comunicación, para de esta manera abrirse paso al mercado y hacerle saber al cliente que el microempresario existe, lo cual dependerá de la estrategia comunicacional que se adopte”* (Jerez Santibañez, 2005).

Como se ha señalado, se requieren diversas estrategias tanto en lo promocional como en la comercialización de los productos para profundizar en el mercado. *“La manera en que cada microempresario aprovecha las ventajas o como supera las desventajas, dependerá en gran medida de él mismo y como éste pone énfasis en la planificación, la dirección y el control de la microempresa, independiente de su tamaño. Para mantener una dirección adecuada de la microempresa requiere identificar objetivos y su rango crítico, ordenar las operaciones y mejorar la organización interna de la misma.*

Por otro lado, el microempresario es el responsable de la dirección y por ende, toma decisiones a diario, construye además una imagen de empresa, con respecto a la cual compara y evalúa su estado interno y las relaciones que mantiene con el medio externo. Puede ser que, las funciones del microempresario se confundan debiendo simultáneamente administrar, vender, realizar tareas operativas y lograr una visión de la microempresa. Constantemente ocurren procesos de cambios internos, exigiendo al microempresario una capacidad de respuesta inmediata que le permitirá mantener un equilibrio frente a un medio inestable. No obstante sus limitaciones, el microempresario es aquella persona que visualiza las perspectivas de su actividad que es capaz de tomar decisiones aún con alto riesgo –en gran medida apoyado en su autoconfianza- y que refleja un espíritu práctico” (Luna, 1998).

El crecimiento del microempresario viene dado cuando éste no sólo desarrolla actividades cotidianas hasta de respuesta automática, sino cuando tome decisiones que generen nuevas y mayores oportunidades. Con lo que podemos reflejar que la microempresa debe estar gestionada y que esto, es independiente de su tamaño. Lo más difícil de determinar es qué microempresarios poseen las condiciones y requisitos de capacidad empresarial.

Tal vez resulte necesario guiarse a través de un **perfil ideal de Competencias laborales dirigidas al Microempresario** (De la Cerda Gubler, 2005), como el realizado por el FOSIS a los microempresarios asociados al Programa Puente en el año 2003, el que se muestra a continuación:

1. Orientación al Cliente: esta competencia se define como la sensibilidad demostrada por un sujeto en relación con las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales, externos o internos, pueden requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real, sino de una actitud permanente de atender las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad.
2. Búsqueda de Información: definida como la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas vinculadas al desarrollo de su actividad productiva, es decir, esto implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo que se requiere en la iniciativa económica. Considera el análisis profundo o la búsqueda de información variada sin un objetivo concreto; esa información puede ser útil en el futuro.
3. Confianza en sí mismo: es el convencimiento de que se es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir un enfoque adecuado para resolver un problema ligado a su iniciativa económica. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel/áreas de incumbencia.
4. Responsabilidad: esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas relativas a su actividad. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.
5. Adaptabilidad: hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno laboral. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, en forma rápida y adecuada.
6. Desarrollo de relaciones estratégicas: consiste en actuar para establecer y mantener relaciones comerciales cordiales, recíprocas y cálidas, así como establecer redes de contactos con distintas personas en pro de mantener y mejorar las condiciones de su unidad productiva.
7. Perseverancia: se define como la firmeza y consistencia en la ejecución de los propósitos relativos al desarrollo de la iniciativa económica. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones o emprendimientos, hasta lograr un objetivo. Alude a la fuerza interior, insistir, repetir una acción, mantener una conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto tanto personal como de la actividad laboral realizada.

Las competencias antes descritas, conforman el perfil ideal de competencias que debiera tener un microempresario de las características mencionadas anteriormente, para obtener un buen desempeño laboral. Esto, de acuerdo a lo expresado por el FOSIS.

Parte III: Dimensiones Psicosociales de las Microempresarias

3.1.- Autogestión.

Comúnmente la palabra autogestión se ha definido como *“la propia persona contribuye y se organiza para su efecto”* (Montero, Alejandro, 2008), de esta forma la propia gestión en la mayoría de los casos está referida al ámbito empresarial, así las personas desempeñan ideas para alcanzar un objetivo o iniciar un proyecto.

Actualmente y desde un punto de vista más teórico la palabra autogestión, tiene diversos significados y puede interpretarse según la persona, por lo cual para los propósitos de este estudio, se ha elegido la **mirada humanista**, que la interpreta como: *Una “manera de ser”, algo que se refiere a las mentalidades y los comportamientos, más que una forma de poder. Es la vuelta a la persona, la prioridad de unas relaciones sociales más abiertas y fraternales. Es la valorización de un espíritu “autogestor” hecho de altruismo y de entrega al grupo social. Es la insistencia sobre la transformación de la vida cotidiana”* (Rosanvallon, Pierre, 1979).

Este lenguaje nos invita a reflexionar la esencia de la autogestión, para las microempresarias es el primer eslabón que deben asumir para hacer un cambio en sus vidas e incorporarse en el ámbito laboral. De esta manera la autogestión se presenta como una característica y/o habilidad social de las mujeres, que permite enfrentar de diversos modos la creación y sustentabilidad de la microempresa; así mismo significaría para muchas mujeres una alternativa para salir de la pobreza, como explica Luís Razeto: *“la cooperación y la autogestión tiene orígenes prácticos, en el sentido de que es una respuesta de los trabajadores y marginados frente a la necesidad económica y social”* (Razeto, Luís, 1999).

De acuerdo a lo anterior las microempresarias deben contar con una estructura de autogestión, lo que incidiría en el desarrollo de sus proyectos, al ser ellas las gestoras e impulsoras que condicionan la forma más práctica de un crecimiento tanto personal como empresarial.

- **Relación Interpersonal:**

La relación interpersonal de las microempresarias, se manifiesta en participar activamente de la elaboración y toma de decisiones del negocio, como una capacidad de responsabilidad que está sujeta al compromiso y participación con el proyecto que se emprende, cumpliendo un papel importante relacionado con la forma de administración de la microempresa. De esta forma, la **educación** y algunos aspectos de la **inteligencia emocional** son elementos que proveen la integridad interpersonal en las mujeres microempresarias.

La primera es relevante ya que la educación es uno de los pilares más importantes de la autogestión. Toda vez que, las capacitaciones son una vía para integrar a las mujeres en la vida empresarial aumentando la capacidad de responder en forma eficaz a las demandas y exigencias que se presentan, porque contribuyen a mejorar el proceso de inserción y

aprendizaje en el ámbito laboral. En este ámbito los autores Robinson y Sexton: *“Observaron que a mayor nivel de estudios en los empresarios, aumentaban los ingresos de su actividad. Sin embargo estos incrementos eran tres veces superiores en los hombres que en las mujeres. Los autores ofrecen varias explicaciones a la relación entre el nivel educativo y los ingresos. Una primera podría ser que la educación tiende a incrementar el sentimiento de eficacia y autoestima, necesaria para iniciar el negocio. Otra puede ser que los trabajadores con mayor nivel educativo, conocen las distintas posibilidades y oportunidades que ofrece el autoempleo, pudiendo medir la probabilidad del éxito del cambio”* (Díaz Bretones, F, 1998).

De esta manera se observa que tanto los conocimientos cognitivos como la autoestima son fundamentales en el área de negocios y emprendimiento, ya sea en la propuesta de proyectos, inserción en el mercado, desempeño laboral entre otros.

Por otro lado y como se mencionaba anteriormente, otro aspecto a considerar dentro de las relaciones interpersonales es la **inteligencia emocional**, la cual *“determina nuestro potencial para aprender las habilidades prácticas que se basan en sus cinco elementos: conocimiento de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y destreza para las relaciones”* (Goleman, Daniel, 1999).

Para llevar a cabo estas características es necesario que las microempresarias sostengan una aptitud emocional calificada, entendida como la *“capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente”* (Goleman, Daniel, 1999).

De acuerdo a las características interpersonales de este apartado, los elementos seleccionados que se relacionan con el concepto de autogestión son:

Autoconocimiento: de acuerdo a la realidad de las microempresarias, esta capacidad les permite auto gestionarse de una forma más segura en si mismas, por ende ellas reconocen sus fortalezas y orientan su labor hacia las metas que se han propuesto desde un inicio; *“esta aptitud les permite conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones”* (Goleman, Daniel, 1999).

Desde la perspectiva de la autogestión, una característica relevante del autoconocimiento es la *“confianza en uno mismo, las personas que tienen esa aptitud:*

-Se muestran seguras de sí mismas; tienen “presencia”

-Pueden expresar opiniones que despierten rechazo y arriesgarse por lo que consideran correcto.

- Son decididas; pueden tomar decisiones firmes a pesar de las incertidumbres y las presiones” (Goleman, Daniel, 1999).

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es imprescindible que las mujeres adquieran durante el desarrollo de su microempresa múltiples características personales que les

proporcionen seguridad y claridad para ejercer su rol como personas económicamente sustentables, igualmente es necesario que ellas potencien sus expectativas y sean capaces de auto gestionarse en torno a las diversas instituciones que las apoyan.

Autorregulación: la autorregulación, se manifiesta en las microempresarias cuando deben lidiar con los aspectos administrativos y burocráticos de su microempresa, en esos casos es preciso que el control de sus emociones sea acorde a la capacidad de gestionar sus proyectos e ideas.

Según el autor (Goleman, Daniel, 1999) para llevar a cabo esta labor es necesario que las microempresarias posean la siguiente aptitud:

-Manejen bien los sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras.

-Se mantengan compuestas, positivas e imperturbables aun en momentos difíciles.

-Piensen con claridad y no pierdan la concentración cuando son sometidas a presión.

Por consiguiente, esta habilidad les concede a las microempresarias confianza y optimismo para seguir adelante con su proyecto y no desistir ante las dificultades existentes; un factor importante, que cada mujer debiera desarrollar es la perseverancia, confianza de sus ideas y proyecciones futuras para así lograr el éxito de su microempresa.

- **Organismos Públicos y Privados:**

Los organismos Públicos y Privados, son parte del apoyo que sustenta la capacidad de surgimiento de las microempresarias y para comprender su importancia Alejandra León, (1.999), describe diversas dinámicas de usos de autogestión, pero para fines de este estudio plantearemos sólo la autogestión estatal, que “*Es generada, promovida por el gobierno, siendo implementada de arriba hacia abajo en términos jerárquicos y de plataformas gubernamentales, donde el estado promueve su desarrollo y estudio, buscando la decisión comunitaria, apuntando solo a una cierta autonomía de las personas, dentro de los límites que otorgaría la dirección gubernamental*” (León, Alejandra, 1999).

De esta forma y considerando la política de Sercotec, las mujeres microempresarias tienen la posibilidad de proyectarse y generar recursos producto de su autogestión en Instituciones Estatales. Las instituciones estatales, en este aspecto acogen a las microempresarias y a la vez promueven la inserción en su sistema, proporcionando instancias de información y orientación en relación a los procesos de formación y desarrollo de la microempresa; acompañan a las microempresarias en este proceso de formación con diversas capacitaciones, las cuales refuerzan sus habilidades de autogestión y perfeccionan las competencias laborales para una mejor inserción en el mercado.

En relación a los organismos privados, se insertan los sistemas financieros, bancarios, proveedores, entre otros; los cuales son actores fundamentales en el proceso de autogestión de las microempresarias; su ayuda se traduce en la colaboración de acceso a créditos y por

ende es una ayuda específicamente económica, con el propósito de generar concretas herramientas de trabajo.

- **Equilibrio personal, familiar y micro empresarial:**

Resulta de gran complejidad para las mujeres microempresarias lograr un equilibrio entre estas dimensiones, para lo cual se requiere analizar cada una de ellas:

Dimensión psicológica: El proceso de autogestión de las microempresarias esta relacionado con su conducta, considerando el modo de ser y el conjunto de acciones que llevan a cabo a favor de su negocio, la conducta de las microempresarias es el eje central de motivación para sacar adelante sus proyectos: *“Los empresarios tienen una conducta emprendedora, dentro de su trabajo clásico de conducta emprendedora, consideraron que la creación de una empresa requería más que conocimientos técnicos o perfil. Necesitaría de una fuerza interna con la que el empresario pudiera vencer los contratiempos y obstáculos”* (Collins y Moore, 1964).

Dimensión familiar: Es donde se encuentra el entorno más próximo que las rodea. En nuestro país la familia es el núcleo de la sociedad, de ahí la importancia que posee la familia en el apoyo otorgado en las actividades micro empresariales: *“Es evidente que el empresario necesita de un fuerte apoyo durante la fase de creación de la empresa. Este puede manifestarse no sólo en el consejo de las personas de su entorno con experiencia empresarial, sino también a través del aprendizaje de roles y apoyo social”*.

En consecuencia es importante que las microempresarias, comuniquen sus proyectos a sus familiares, para que haya una comprensión y cooperación de parte de sus parientes. Las mujeres, necesitan otorgar ciertas responsabilidades a sus maridos o parejas. Esta falta de apoyo en las labores hogareñas podría conducir a un estrés y bajar la producción del negocio.

Dimensión Microempresarial: La autogestión aborda el tipo de trabajo que eligen las mujeres, el trabajo independiente permite una mayor flexibilidad en su desarrollo. Así mismo, La *Experiencia laboral* es una de las características más significativas en el proceso de inserción en el emprendimiento, pues como se describe *“el emprendedor no nace: se desarrolla”* (Hirsch, 1990 p. 211), y la experiencia otorga un nivel de estabilidad y conocimientos sobre la estructura y gestión de ámbitos empresariales.

Por lo anterior, resulta importante en el desarrollo de la autogestión de las microempresarias la experiencia previa, ayudándoles a generar instancias de apoyo que permitan mantener un crecimiento estable y duradero de su microempresa. A pesar que los estudios demuestran que *“hay diferencias de género dentro el ámbito empresarial, de manera que las mujeres poseen menor experiencia empresarial que los hombres”* (Kalleberg y Leicht, 1991).

Sin embargo, el ámbito de la microempresa es un espacio de desarrollo a nivel personal en cuanto a los procesos de autogestión y desarrollo personal de las microempresarias.

3.2.- Empoderamiento.

El empoderamiento, *“Como concepto nace de su énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como son la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar más que la curación de problemas o la identificación de factores de riesgo”* (Carmen Silva y María Loreto Martínez, 1999).

Dentro de la historia conceptual el empoderamiento, *“está ligado a la acción de diferentes tipos de movimientos sociales (de derechos civiles y de mujeres) que pretenden cambiar las relaciones y la distribución del poder establecidas”* (García, Brígida, 2003).

Sin embargo y de acuerdo al presente estudio, el empoderamiento para las microempresarias es un elemento esencial al iniciar un proyecto y es definido en este ámbito como, *“Un proceso que se produce a través de la experiencia, por el cual las mujeres como individuos y como grupo ganan la autoconfianza y la fuerza necesaria para transformar, de manera particular en cada contexto, su posición de subordinación en las relaciones de género, haciéndose más libres”* (Carballo, Marta, 2006).

En consecuencia, las microempresarias desarrollan el empoderamiento a nivel personal distinguiendo la capacidad de **autoconfianza, expectativa, motivación y satisfacción** provocando el convencimiento para implementar los proyectos, tal como la autora Marta Carballo, expone en su libro *“Cualquier proyecto de empoderamiento ha de considerar, antes que nada, la necesidad de promover cambios en la autoconciencia que permitan remover la opresión internalizada de las mujeres. El problema es que esa fase suele pasarse por alto en las acciones de desarrollo, demasiado centrada en los recursos y no en los procesos internos”*. Por esto, dentro de su realidad, las mujeres deben descubrir y desarrollar características personales como la adaptabilidad en su nuevo rol, la capacidad de independencia personal, la posibilidad de influir y mejorar su estilo de vida a través del empoderamiento.

- **Autoconfianza:**

Uno de los primeros eslabones de la autoconfianza, es la concienciación del poder individual que poseen, esto conlleva la recuperación de espacios que nunca antes habían sido ocupados por las mujeres, y esta reparación de la dignidad ha generado diversas experiencias en nuestra sociedad.

Tal proceso se ha enmarcado dentro de un nuevo pensamiento colectivo, el cual tiende a desarrollarse lentamente; no obstante, se encuentra en vía de alcanzar un compromiso y así masificar la inserción no sólo laboral de las mujeres, sino que además la inserción social. Para llevar a cabo esta tarea, es imprescindible que las mujeres sientan confianza y apoyo incondicional del sexo opuesto, asimismo de instituciones públicas y privadas, ya sea en los proyectos laborales, educacionales y de desarrollo personal entre otros.

En consecuencia, como se explica a continuación, *“El empoderamiento debe implicar deshacer las construcciones sociales negativas, de forma que las personas afectadas lleguen a verse como poseedoras de la capacidad y el derecho de actuar y de tener influencia, y a partir de esto se puede generar la autoconfianza, pero para que esto suceda se requiere de tres niveles de empoderamiento:*

-Personal: aquí el empoderamiento supone desarrollar el sentido del yo y de la confianza y la capacidad individual, y deshacer los efectos de la opresión interiorizada.

-Relaciones próximas: aquí el empoderamiento se refiere al desarrollo de la capacidad de negociar e influir en la naturaleza de la relación y de las decisiones que se toman dentro de ella.

-Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado. Esto incluye la participación en las estructuras políticas, aunque debería abarcar también la acción colectiva basada en la cooperación y no en la competencia.” (Rowlands, Jo, 1997).

A través de estas tres dimensiones se permite que las mujeres construyan espacios para su desarrollo personal. Para llevar a cabo esta labor, es de suma importancia la concienciación del poder que ellas son capaces de implementar en sus vidas, al mismo tiempo es necesario que sus redes familiares las reconozcan y valoren su esfuerzo de alcanzar sus proyectos y propósitos.

- **Expectativas:**

La diversidad de expectativas que puede generar un proyecto micro empresarial son infinitas, por eso es de suma importancia que los organismos estatales colaboren en el desarrollo y sustentabilidad de la microempresa y *“es necesario que las respuestas públicas consideren las necesidades de los distintos tipos de negocio, de acuerdo con un conjunto de factores, tanto en términos de sus habilidades y calificaciones, como de las motivaciones y expectativas de las mujeres respecto a sus negocios; las condiciones familiares y posibilidades de dedicación de tiempo; organización y naturaleza de la microempresa; su potencial de crecimiento, y las condiciones económicas de ésta y del entorno” (Valenzuela, María, 2005) .*

Estos cambios estructurales en las políticas de gobierno, proporcionarían una normativa que fortalezca la concienciación y aceptación colectiva en torno a expectativas que poseen las mujeres, como sujetos de derechos e igualdad de condiciones en el área microempresarial.

Las expectativas de las microempresarias, dependerán también de sus niveles de empoderamiento como son la confianza y conocimientos del proyecto que desarrollen, por este motivo no sólo se invierten recursos económicos, además hay proyecciones personales y familiares, Mechanic (1991) nos demuestra como *“el empoderamiento es un proceso en el que los individuos aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, un sentido*

de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida” (Carmen Silva y María Loreto Martínez, 1999).

Dentro de estas metas se encuentra el desarrollo económico y social, el empoderamiento hace referencia a las acciones de las personas con el fin de fortalecer la capacidad de controlar su propia vida, junto a ello las mujeres son capaces de defender y garantizar sus derechos y equidad.

- **Motivación:**

A pesar que el empoderamiento es el pilar fundamental para el desarrollo de una microempresaria, se reconoce que hay una determinación personal de parte de las mujeres al integrarse en el mundo laboral, presentándose diversas temáticas que intervienen directamente en el empoderamiento una de ellas es la motivación.

Goleman, en su libro se refiere a la motivación como, *“motivo y emoción tienen la misma raíz latina: motere, “mover”. Las emociones son, literalmente, lo que nos mueve a ir tras un objetivo; impulsan nuestras motivaciones y esos motivos, a su vez, dirigen nuestras percepciones, dando forma a nuestros actos” (Goleman, Daniel, 1999). Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta emocional hacia un objetivo, también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.*

Para conseguir la obtención de metas, hay condiciones internas que deben potenciar las microempresarias como señala Daniel Goleman *son tres las aptitudes motivacionales como son: el afán de triunfo, el compromiso y la iniciativa y optimismo.*

En relación al *afán de triunfo*, las microempresarias buscan alternativas de superación y desarrollo de sus iniciativas; el *compromiso* está centrado en dos principios el personal y el institucional, el primero genera triunfos familiares, económicos y sociales y el segundo principalmente es implícito en cuanto a la política social de SERCOTEC; por último se señala la *iniciativa y el optimismo*, donde las mujeres deben ser perseverantes y aprovechar las oportunidades, con una mentalidad positiva y segura que su inversión proporcionara los beneficios correspondientes.

Por último, es importante destacar que en los negocios existe una motivación económica, donde las microempresarias tienen la posibilidad de generar recursos y con ello comienzan una independencia a nivel personal, presentándose diversas *“variables de orden psicosocial, tales como las expectativas, deseo de independencia, libertad o autonomía de decisión. Incluso el deseo del lucro manifestado por algunos autores como característica esencial de los empresarios, puede encerrar necesidades psicológicas de manera que el lucro sea percibido como un reconocimiento social o de triunfo que por el valor intrínseco del mismo” (McClelland, 1961).*

- **Satisfacción:**

La satisfacción, es producto de una serie de elementos que existen en un proyecto, para las mujeres microempresarias la satisfacción personal es consecuencia del éxito de su negocio y la manera que consigan el crecimiento y sustentabilidad económica de la inversión inicial.

Muñoz Adánez (1990) citado por Caballero, Katia 2002, define la satisfacción laboral como *“el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”*.

En la situación de las microempresarias, la satisfacción laboral está ligada hacia una superación personal y también está centrada en la creación, diseño e innovación de su negocio como eje principal del reconocimiento social, familiar e institucional. *“Un estudio clásico, cita como motivos más importantes para la creación de una empresa el deseo de independencia, seguido de la satisfacción laboral, realización, oportunidad y dinero. En cambio los empresarios varones señalaron el deseo de dirigir su propio destino como el más importante. Esta diferencia, puede deberse según los autores, a que los hombres están más condicionados a tener malas relaciones laborales con sus superiores, fruto de una mayor experiencia laboral, mientras que las mujeres centran más sus motivaciones sobre el deseo de independencia o de realización, consecuencia de la frustración de experiencias en las cuales no han podido desarrollarse profesionalmente”* (Hisrich y Brush, 1984).

3.3.- Autonomía.

El concepto de autonomía se define como, *“El poder de las personas y grupos para tener el control de sus vidas; el derecho a determinar y dirigir la dirección de los cambios sociales, es un concepto relevante de esta propuesta, razón por la que ha carecido del apoyo suficiente por parte de los gobiernos y agencias de cooperación para su implementación”* (San Martín, Eulogia, 1998).

Uno de los autores que desarrolla el sentido de autonomía, es Kant, él se centra en el individuo directamente, en su capacidad de elegir y de ser guiado por sus propios conceptos o sea normarse así mismo, *“Para Kant, la posibilidad de la autonomía está esencialmente, en su posibilidad de una voluntad libre, y no como seres obligados por el mundo sensible”* (Sepúlveda, R, 2.003, Pág. 28); llegando a un punto donde se determina que la autonomía conlleva una responsabilidad social con el medio en que se desenvuelve.

Es así que el concepto de autonomía se centra en el individuo, haciendo hincapié en un comportamiento social moralmente aceptable. Para las mujeres emprendedoras si se organizan en forma individual es fundamental que desarrollen un rol mas activo y representativo en la sociedad, para que entendamos la autonomía femenina como *“La*

medida en la cual las mujeres ejercen control sobre sus vidas dentro de sus familias en un momento determinado” (García, Brígida, 2003, Pág. 229).

En la actualidad, las mujeres al insertarse al mercado de trabajo revalidan sus derechos de construir su libertad y orientar su dirección laboral en cuanto a *“La posibilidad de decidir dónde y cómo trabaja, asociada a su capacidad para decidir sobre el destino de sus ingresos, es también un elemento imprescindible de la autonomía”* (Naciones Unidas, 2007), en suma las mujeres han adquirido autonomía gracias a su independencia económica y al desarrollo de sus habilidades sociales y laborales.

- **Capacidad de Asumir Riesgos:**

Puede definirse el riesgo como *“La incertidumbre de eventos y resultados que podrían ejercer un efecto adverso en los objetivos y las metas de la organización”* (Muñoz, 2002). De esta manera los riesgos son considerados como un desafío constante que deben enfrentar la microempresas en el ámbito económico y depende de la producción, comercialización, ventas, utilidades, capacidad instalada, etc.

El poder que otorga la autonomía también implica riesgos relacionados a factores macroeconómicos externos que pueden aquejar directamente a la microempresa. Estos factores de riesgos, son reconocidos como la financiación, las cuales *“Pueden ser bien mediante la existencia de ayudas públicas o bien mediante la aportación de capital por medio de privados (ahorro, ayuda familiar o préstamos bancarios)”* (Díaz, Bretones, 1998).

Sin embargo, las microempresarias desafían los inconvenientes de las instituciones financieras y proponen diversas estrategias para enfrentar los riesgos que conlleva un préstamo económico, el riesgo está centrado en la capacidad de pago de la microempresaria, con el propósito de generar una estabilidad económica y solvente de su proyecto laboral.

Parte IV: Mujer y Trabajo

El enfoque de género, desde el punto de vista sociológico hace referencia a los roles, los cuales socialmente se han construido en cada individuo según su identidad. Es así, como las relaciones entre hombres y mujeres se van estableciendo desde temprana edad siendo a partir de estas pequeñas experiencias que se desarrollan patrones de conductas, los cuales determinan la forma de relacionarse entre los seres humanos. Si observamos el comportamiento entre hombres y mujeres, nos daremos cuenta que hay ciertas disimilitudes que están presentes, dando lugar a la asignación de funciones y responsabilidades a cada uno de ellos.

Históricamente los roles de género han sido determinados dependiendo del contexto social y cultural, para mayor claridad podemos definir *“el concepto de género, como enfoque teórico y metodológico de la construcción cultural de las diferencias sexuales, que alude a las distinciones y desigualdades entre lo femenino y lo masculino y a las relaciones entre ambos aspectos”* (CEPAL, UNIFEM, 2004).

Es a partir de esta definición, que podemos visualizar las diferencias significativas que se presentan en el rol asignado hacia las mujeres, lo cual muchas veces conlleva a un conjunto de desigualdades y desventajas que han sido difíciles de enfrentar por las barreras impuestas socialmente; siendo estas últimas las que condicionan el desarrollo y el bienestar que pueden alcanzar la mayoría de las mujeres.

En la actualidad, Chile ha profundizado en esta temática a través del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), institución que concentró sus esfuerzos en mejorar la equidad de género y para lo cual formuló el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2000-2010)*. Esta política gubernamental, ha incrementado la necesidad de lograr la igualdad entre hombre y mujeres, esta integración es abordada en las políticas públicas para promover el acceso a la igualdad de género y la participación femenina, comenzando a generar cambios que constituyen la base de una sociedad más justa y equitativa.

4.1.- Mujer y mercado de Trabajo.

La incorporación de la mujer al mundo laboral, es considerada como una de las transformaciones más importantes en las sociedades occidentales en el último medio siglo, incrementando progresivamente su presencia en los diferentes ámbitos y siendo este fenómeno el que ha fomentado diversos cambios tanto en lo social como en lo económico.

A nivel mundial el tema de la integración laboral de la mujer se ha planteado como un desafío, por lo cual la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha realizado diversas Conferencias Mundiales, las que han logrado construir diferentes movimientos en apoyo a la participación e incorporación en la reivindicación contra la discriminación de género. Se realizaron tres Conferencias Mundiales, las cuales lograron aumentar la conciencia

Internacional sobre los derechos y preocupaciones hacia las mujeres; éstas se efectuaron en México DF (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Posteriormente, se realiza la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que se dio lugar en Beijing en el año 1995, y en la cual 189 representantes de gobierno se comprometieron en la llamada Plataforma de Acción de Beijing, cuyo objetivo se centra en eliminar los obstáculos a la participación de la mujer los que entorpecen el adelanto de las mismas.

En Chile, recién se toma conciencia de la participación femenina cuando se recuperó la democracia incorporando diversas acciones y políticas gubernamentales; entre las cuales se encuentra la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en el año 1991 con el propósito de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Debido al tardío reconocimiento de la importancia femenina, es que Chile presenta una de las más bajas tasas de participación laboral en América Latina, a pesar de que los datos demográficos en cuanto a la presencia femenina son de un 50,7% de la población (según los datos del último Censo del año 2002).

Sin embargo pese a todas las acciones del Gobierno no se ha podido mejorar las cifras que revelan la escasa integración de las mujeres, siendo la participación femenina chilena la menor de América Latina a pesar de los Programas sociales y económicos que ha asumido el país. Lo anterior concuerda con los siguientes datos: *“durante el año 1992 la fuerza laboral femenina fue de un 29,5%, en el en el año 2002 la cantidad ascendió a un año 35,6%, es decir, un aumento de 6,1 puntos porcentuales”* (Valenzuela, Patricio, 2004) y los últimos datos arrojan un 43,2%, según la encuesta Casen del año 2006.

Actualmente, de un 100% de mujeres activas, con posibilidades educacionales, capacitadas y calificadas, sólo trabajan remuneradamente un 35,57%. De aquella que no trabajan, hay un 64% dispuestas, con ganas de aportar y que validan y valoran el trabajo (Adimark- Icare 2003).

Muchas mujeres que no trabajan quieren insertarse en el mercado laboral pero tienen diversos obstáculos para integrarse, en la última encuesta queda reflejado en los siguientes datos estadísticos, *“Del total de mujeres entrevistadas, clasificadas como inactivas o fuera de la fuerza de trabajo, sólo un 31% reconoce que no trabaja porque “NO QUIERE HACERLO”; el 69% restante, en cambio, declara no trabajar porque “NO PUEDE HACERLO”. Este último porcentaje llega en torno al 74% para las mujeres con hijos menores de 14 años y con personas a su cargo. En tanto que para las mujeres de escasos recursos este porcentaje supera el 80%”* (Flores, Verónica, 2008).

Si bien el panorama laboral no es muy atractivo para las mujeres, la diversificación progresiva de los mercados de trabajo y el avance en las tecnologías han provocado que la especialización sea una de las ventajas que determinan el acceso laboral, de este modo la mujer ha sido capaz de demostrar sus capacidades, competencias, e integración social, es así como *“en las últimas décadas se ha registrado una creciente y masiva incorporación de mujeres al trabajo, esto se relaciona con el cambio de nivel de expectativas de las mujeres en sus proyectos de vida y la creciente necesidad de aportar ingresos al hogar, este proceso*

ha hecho posible para las mujeres aumentar sus ingresos, tener mayor autonomía económica y ser más visibles en la esfera nacional (Delpiano Puelma, Adriana, 2000).

No obstante una vez integradas en el ámbito laboral, se presenta nuevamente la desigualdad, la cual es uno de los mayores problemas que deben enfrentar las mujeres ya que *“el trabajo lo desarrolla, mayoritariamente, en condiciones de mayor precariedad que la de los hombres, con remuneraciones más bajas, escasa protección social, en algunos casos sin contrato de trabajo y en ocupaciones tradicionalmente femeninas. En general a la jornada laboral se suma el trabajo domestico, dando origen a la llamada doble jornada”* (Delpiano Puelma, Adriana, 2000). Estas son algunas de las barreras que dificultan la integración laboral de las mujeres, las cuales repercuten en el acceso al nivel de vida de muchas familias que dependen de dos sueldos para salir del círculo de la pobreza.

Un Estudio de la Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza (1999) *“indica que la variable crucial que marca una diferencia entre los hogares que dejan de ser pobres y los que continúan en tal condición, es aquella asociada a la participación laboral de los integrantes del hogar, de lo que se concluye que una mayor inserción de la mujer al trabajo ayudaría sustancialmente a la superación de la pobreza”* (Valenzuela, Patricio, 2004).

Considerando lo anterior, es necesario mencionar que hoy en día existen más jefas de hogar, siendo su mayor objetivo el aumentar su capacidad económica para mejorar la calidad de vida de los integrantes de sus familias; por ello las mujeres están dispuestas a tener un rol más activo como proveedoras; por lo tanto es importante que el sistema les retribuya económicamente y además se les reconozca socialmente.

De esta forma podemos afirmar que *“En los hogares encabezados por una mujer, los ingresos autónomos del trabajo constituyen la parte más importante del ingreso familiar. En consecuencia, las dificultades que ésta debe enfrentar para acceder a un puesto de trabajo constituyen, por sí mismas, factores de riesgo, puesto que las menores probabilidades de poder generar ingresos propios ponen en riesgo la subsistencia del grupo familiar”* (Selamé S, Teresita, 2004).

Es así, como la irrupción de las mujeres en el mundo laboral es una realidad que se ha impuesto lentamente en la sociedad, pero gracias a la liberación femenina y al creciente desarrollo en la educación que permite obtener más capacitación para integrarse a la fuerza de trabajo.

4.2.- Mujer, Trabajo Independiente y Microempresa.

La incorporación de las mujeres chilenas al mercado laboral es un proceso complejo, tiene varios inconvenientes entre los cuales encontramos la calidad de los empleos, ya sea por su remuneración o por la valoración que se les otorga; así también se encuentra la discriminación a las que están expuestas, ya sea por los patrones culturales que nuestra sociedad evidencia o por la construcción de conductas inadecuadas que limitan la integración de la mujer en el trabajo.

A pesar de estas circunstancias, muchas mujeres deciden crear su propio puesto de trabajo mediante las modalidades de un trabajo independiente, generando de esta forma su propia ocupación y bienestar económico. El iniciar un trabajo independiente, permite a las mujeres insertarse en el mundo laboral y de este modo acrecentar *“la participación de las mujeres en el mundo de las microempresas, que está basada en tres tipos de motivaciones: una, relacionada con la necesidad económica de aportar ingresos a su grupo familiar; la otra, con la necesidad de autorrealización, y por último, por la búsqueda de una autonomía financiera personal”* (Comité, 2003).

Autorrealizarse, es parte de la necesidad de auto valorarse y conseguir el reconocimiento social, ya que para iniciar una microempresa es necesario poseer capacidad de decisión y claridad en el objetivo planteado; el generar recursos impulsa un esfuerzo extra de parte de las emprendedoras, intentando concretar sus sueños y proponerse metas que cumplir en un mediano a corto plazo.

Esta ilusión exige a las mujeres incrementar todas sus habilidades sociales las que hacen referencia a *“conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas”* Monjas (1999:28).

Por ello la integración de habilidades, así como de competencias laborales son uno de los pilares fundamentales en la independencia económica de las mujeres, ya que con que ellas son capaces de buscar la igualdad de condiciones y crear una estructura que les permita consolidar su independencia, *tal como se plantea en la **Evaluación del Impacto de la microempresa en la generación de ingresos en las mujeres** donde se afirma que “ellas efectivamente son capaces de generar un buen ingreso y por eso hay que fomentar el emprendimiento femenino y la formación de nuevos negocios para reducir la mala distribución de remuneraciones”* (Patricio Valenzuela, 2004).

En consecuencia, ha sido la misma inequidad la que ha generado que las mujeres creen sus propios espacios de trabajo, de tal modo que significa un mayor esfuerzo en participar laboralmente en la sociedad. Una de las opciones de trabajo para las mujeres que desean insertarse en el mercado laboral, es la Microempresa; no obstante *“La participación de las mujeres en posiciones empresariales en la Pequeña Empresa parte en 90 con un 17,45% de los ocupados de dicha categoría ocupacional dentro del estrato, hasta alcanzar sólo un 14,9% en el 2000”* (Comité, 2003).

El siguiente cuadro, muestra la participación femenina en las micro y pequeñas empresas dando a conocer la tendencia creciente de las trabajadoras por cuenta propia, por sobre la tendencia oscilatoria de las patronas o empleadoras.

Tabla Nº 12: Participación Femenina.

AÑO	MICROEMPRESA	MICROEMPRESA	PEQUEÑA
	(Unipersonales)	(2-9 personas)	(10-49 personas)
	Trabajadora por cuenta propia.	Patrona o empleadora.	Patrona o empleadora.
1990	26.6%	18.9%	17.4%
1992	27.6%	22.0%	13.3%
1994	28.0%	26.7%	14.2%
1996	28.2%	23.8%	33.3%
1998	29.1%	27.8%	21.4%
2000	31.3%	24.6%	14.9%

Fuente: Encuesta CASEN (1990-2000).

En el cuadro anterior, se observa el incremento de la microempresarias hasta el año 2000, esto ha ayudado a la superación de la pobreza en muchas familias.

En nuestro país, *“la pobreza en general afecta al 20,6% de la población chilena, se puede concluir que los microempresarios (ya sea de unidades productivas unipersonales o con empleados) presentan menos pobreza que los asalariados y que la población en general”* (Montevilla, Silvia).

- **Mujer microempresaria como agente de cambio:**

Los cambios están sucediendo permanentemente en el mundo, en la sociedad la creciente competencia y el progreso exige transformaciones, ya que para avanzar y mejorar las relaciones entre hombres y mujeres es necesario promover los derechos y la equidad de género hacia las mujeres. Para establecer la igualdad de condiciones de género, es indispensable que el Estado sea el principal responsable de generar políticas para producir avances significativos y sustentables en el tiempo.

Los movimientos femeninos desde un comienzo han presentado sus ideales como formar de obtener cambios en las conductas de la sociedad. Critican la desigualdad social entre hombres y mujeres proclamando la promoción de derechos de las mujeres. Muchos de estos cambios han logrado un notorio avance, sin embargo los movimientos feministas reivindican que todavía quedan cambios por realizar y en diferentes ámbitos, porque las mujeres son en sí mismas un agente de cambios, es decir, *“Una persona o sistema que contribuye mediante*

una acción directa o indirecta a la implantación del cambio constituye un agente de cambio” (Venegas, Carlos, 2008).

Es precisamente ese cambio el que impulsa a muchas mujeres empresarias a estar dispuestas a aceptar nuevos desafíos, con políticas estatales que promuevan y apoyen su emprendimiento, contribuyendo a crear microempresas y empleos productivos e incorporando la participación laboral femenina desde todos sus ámbitos, ya que ésta asegura la competitividad de las mujeres en los mercados globales, los cuales promueven el desarrollo del capital humano y generan de esta manera empleos de calidad y con equidad.

- **Características de mujeres Microempresarias:**

Para efectos de este estudio las características de las mujeres microempresarias asociadas a *SERCOTEC* (Bases Capital Semilla 2007), presentan dos tipos de perfil:

Perfil empresarial: ser Microempresaria, es decir, contar con la personalidad natural o jurídica formal (con iniciación de actividades), con ventas anuales de hasta UF 2.400. Pueden hacerlo sólo si desean crear una nueva línea de productos o incursionar en un nuevo negocio.

Perfil de Emprendedora: es decir, una persona natural que desarrolla actividades empresariales informales y que desea hacer crecer su negocio y encadenarse a nuevos proveedores y demandantes, para lo que es necesaria su formalización. Además que aún no cuenta con una microempresa y manifiesta el interés por convertirse en empresaria por el sólo acto de participar de este instrumento, con una idea admisible y bien formulada.

No podrán postular, aquellas personas que actualmente pertenecen o son empleadas de reparticiones o instituciones de fomento dependientes del Estado, ni su cónyuge y quienes tengan parientes directos, colaterales o por afinidad, que trabajen en ellas. También se excluyen aquellas personas que no cumplan con las condiciones señaladas en este punto.

Este tipo de perfil es utilizado para el Concurso Capital Semilla el cual está dirigido solo a proyectos individuales, ya sea personas naturales o jurídicas, que deseen crear una empresa viable, desde el punto de vista técnico, económico y financiero o que deseen incorporar una nueva línea de productos en su empresa.

- **Barreras:**

Las barreras a las que se enfrentan las mujeres no es solo económica, también se enfrentan al riesgo de incorporarse a un mundo competitivo, en el cual muchas veces hay incertidumbre ante los proyectos de una mujer. De este modo, las mujeres cuando emprenden su microempresa, deben afrontar además el riesgo psicológico y social de comprometerse en un proyecto y respaldarlo frente a su familia, amigos e instituciones que apoyen su negocio.

Paralelamente a lo anterior, *“existe otro tipo de barreras socio-culturales que le hacen el camino más difícil, entre las cuales destacamos:*

1. *Barreras conductuales que tienen que ver con la auto-confianza y auto-imagen negativa de sí mismas.*
2. *Barreras funcionales, limitadas por el tiempo que disponen las mujeres jefas de hogar, para dividirse entre el trabajo de fuera y el de la casa.*
3. *Barreras sociales y culturales, que tienen que ver con la subestimación hacia las mujeres de negocios y con la auto-segregación que hace que las mujeres se concentren en determinados tipos de actividades.*
4. *Barreras institucionales, que tienen que ver con desigual oportunidad de acceso al crédito, a servicios de apoyo e información (Montevilla, Silvia, 2001 - 2002).*

Todo lo mencionado, da cuenta de una sobrecarga de responsabilidades no solo con su desafío empresarial, sino con diversos ámbitos que condicionan el desarrollo de sus aspiraciones.

Parte V: Éxito o Fracaso en la Microempresa

5.1.- Emprendimiento como Factor Clave

El éxito microempresarial o el eludir un posible fracaso en este ámbito depende de múltiples factores que se engloban en un solo concepto que es el **Emprendimiento**. El emprendimiento es un fenómeno complejo y por lo tanto presenta diversas definiciones dependiendo del enfoque que se utilice. *Un individuo que está haciendo todo lo necesario para constituir un negocio es un emprendedor. Por otro lado, una persona que tiene un negocio desde hace muchos años pero que sigue innovando, siendo competitiva y manteniendo sus aspiraciones de crecimiento también es un emprendedor* (GEM Global Entrepreneurship Monitor, 2007) Muchos emprendedores nunca pierden ese espíritu emprendedor y mantienen esa filosofía para seguir desarrollando sus negocios a través de la creación de nuevas empresas o nuevas áreas de negocios.

Para conocer como es el emprendedor chileno se presentan algunas características por medio de la siguiente figura:

Esquema N° 1: Características del Emprendedor en la Región de Valparaíso.



Fuente: GEM Reporte Región de Valparaíso, U. Federico Santa María(2007).

Por otro lado, cabe destacar que los esfuerzos por promover una cultura emprendedora y fortalecer las capacidades emprendedoras se han ido incrementando poco a poco, enfocándose en los siguientes aspectos (Mujer, Emprendimiento y Globalización 2006):

- Posicionar el emprendimiento como una actividad en la cual el rol empresarial sea prestigioso, deseado y alcanzable.
- Mejorar los diversos niveles de formación de capital humano.
- Promover la innovación.
- Generar las condiciones de entorno (financiamiento y conocimiento).
- Asegurar que el marco normativo estatal que circunscribe la actividad empresarial facilite la actividad emprendedora.

El país latinoamericano más avanzado en el desarrollo de esta cultura emprendedora es Colombia que presenta una ley de fomento de la cultura emprendedora y entendiendo emprendimiento como: *Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, economía y la sociedad* (Ley 1014 del 2006, Colombia).

5.2.- Tipo Ideal de Max Weber

A partir de lo que plantea este autor, es posible comprender el proceso de cambio de mentalidad que permitió el paso del feudalismo al capitalismo originando una modificación cultural, que significó la emergencia del protestantismo; preparando al ser humano que con el tiempo se convertiría en el empresario capitalista.

De esta manera, Max Weber critica el proceso de racionalización occidental, el cual se basaba en que el individuo es racional y maximizador de beneficios. En lo económico, cultural, político, afectivo, hay tendencias de civilización; es decir, tendencias al crecimiento de la **razón**, visto como algo negativo por el autor, ya que la **racionalidad** es tan sólo uno de los aspectos del ser humano; además de esa dimensión fría del hombre, existen aspectos más cálidos y afectivos, que se están perdiendo en la sociedad moderna. Son “engranajes grises sin vida”, debido a que al aumentar la razón se disminuye el afecto. De esta manera, M. Weber teoriza sobre los **tipos ideales**.

El tipo ideal puro no se encuentra empíricamente en la realidad social; esta construcción ideal del tipo ideal nada tiene que ver con el “deber ser” en sentido ético. No es ejemplar y no debe confundirse con una norma práctica que guíe la acción. El tipo ideal desde la conceptualización weberiana de “tipos ideales puros” y desde una racionalidad puramente económica, tratándose de un tema empresarial, expone “... cómo se debiera desarrollar una forma especial de la conducta humana, si lo hiciera con arreglo al fin, sin perturbación alguna

de errores y afectos, y de estar orientada de un modo unívoco por un solo fin (el económico)". Sin embargo, y como también lo señala Weber, los tipos ideales puros, en la práctica no se dan como tales, ya que "la acción real sólo en casos raros (...), y eso de manera aproximada, transcurren tal como fue construida en el tipo ideal" (Weber; M.; 1992, pág. 9). Este planteamiento señala que para el caso de las microempresarias puede estar alejado del tipo racional económico de lo que significa ser microempresaria.

"Tipo ideal" de microempresaria exitosa (Rebolledo, Edith, 2005):

1. Poseen cualidades o atributos personales, tales como, un cierto nivel educacional cercano o superior a la enseñanza media completa, una herencia familiar de trayectoria en los negocios que haya sido asimilada por ellas y capacidades emprendedoras tales como autoconfianza, motivación de logros económicos y perseverancia en el trabajo.
2. Están insertas en un medio social, que les facilita eventualmente el logro de resultados positivos y satisfactorios en un negocio productivo o de prestación de servicios, logrando un nivel de crecimiento sostenido de sus microempresas, es decir, acceso a mercados competitivos, créditos, información y tecnología, infraestructura, redes, etc.
3. Tienen la capacidad de asumir ciertos riesgos, tales como acceder a créditos que le permitirían un crecimiento sostenido del negocio y formalización a través de patentes comerciales o municipales y/o iniciación de actividades, lo que permite mayor seriedad y confianza frente a sus clientes y una ampliación hacia mercados mayores y más competentes.



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



DISEÑO METODOLÓGICO

TERCER CAPÍTULO

I. Fundamentación del Problema a Investigar.-

En nuestro país la relación entre crecimiento económico y creación de empleo se ha ido deteriorando, debido a que la evolución del desempleo en Chile muestra que la economía no está generando los puestos de trabajo que solía crear en situaciones de expansión en nuestro país, debido a la situación de crisis que afecta actualmente a Chile y a nivel internacional. Por cuanto, la promoción y apoyo al Microempresario constituye una estrategia de la Política Social, tanto para la pobreza, desempleo, mantención de los niveles de crecimiento y mayores niveles de competitividad. Además, esto lleva a pensar que de existir el peligro del crecimiento sin empleo, la eventual potencialidad que tendría el sector micro empresarial podría generar puestos de trabajo productivos a un ritmo más acelerado que el resto de la economía.

Sin embargo, y de acuerdo a los datos otorgados en el Marco Teórico, quienes suscriben se dan cuenta que la Política hacia la microempresa tiende a estar subsumida en los lineamientos hacia las pequeñas y medianas empresas (Pymes), unidades que por su mayor escala de operación y otros factores sociales y económicos, son cualitativa y cuantitativamente distintas a la Microempresa.

Esto da cuenta de la carencia de estudios que reflejen la importancia y distinción del sector micro empresarial en sí mismo, para lo cual se requiere potenciar las bondades de la microempresa siendo indispensable identificar, a partir de vivencias reales, las dimensiones que se interrelacionan en torno a la gestión micro empresarial y que gravitan sobre el éxito de la microempresa y así mismo en los programas implementados por las instituciones.

Lo anterior hace referencia a que existe un “**Desconocimiento de las Dimensiones Laborales y Psicosociales de las microempresarias del capital semilla de SERCOTEC en la Comuna de Valparaíso**”.

La primera de estas dimensiones, está dirigida a las **Condiciones Laborales** de mujeres que se han insertado al mercado laboral a través del trabajo independiente lo que nos permitiría indagar en la problemática de la microempresa y el desempeño de la mujer en este trabajo, debido a la complejidad que se presenta en esta situación.

La microempresa, porque existe evidencia de problemáticas ligadas a la no formalidad, significando para algunas microempresarias pagar impuestos, patente, un contador, comprar boletas y el temor de ser infraccionadas por algún inspector del SII y múltiples complicaciones y barreras legales que les impiden beneficiarse de las oportunidades que existen en la red estatal y en la banca privada para los microempresarios. A esto se incorpora la competencia despiadada a la que se enfrentan, al horario y jornada de trabajo, seguridad laboral y social (previsión) y sistema de salud, ya que muchas veces no se les otorgan las herramientas necesarias para llevar a cabo los resultados anhelados. Todo lo

anterior, se presenta como una bomba de tiempo de carácter social y que pone en incertidumbre la sustentabilidad de la Microempresa a futuro.

Paralelamente al complejo fenómeno de la condición laboral femenina independiente, se suma la **Dimensión Psicosocial** como aspecto clave para el real emprendimiento de las Microempresarias con principios de autogestión, empoderamiento y de autonomía, que promueven fuertemente la participación de las microempresarias y que influye fuertemente en la viabilidad de sus proyectos concibiendo a la mujer como un sujeto activo, capaz de participar en las gestiones y capaz de generar los cambios sociales necesarios para crear instancias de desarrollo social.

Comprendiendo las dimensiones psicosociales y condiciones laborales actuales se podría esclarecer qué condiciones deberían darse para que aquellas emprendedoras que han sorteado barreras que como nación en vías de desarrollo no hemos sabido soslayar, puedan lograr los objetivos trazados.

La Microempresa como fuente laboral, no ha dado a conocer información acerca de dichas dimensiones siendo la misma entidad patrocinante quien desconoce si realmente el apoyo económico y herramientas otorgadas fueron adecuadas para el éxito de las microempresarias.

Al unir las dimensiones con la temática **Mujer y Trabajo**, es posible dar cuenta que si ya hay problemas en la microempresa, son ciertamente más severos en el caso femenino, y ello representa un obstáculo que se debe tener en cuenta no sólo si se quiere mejorar la situación del sector, sino para disminuir las desigualdades sociales, laborales, y económicas que existen en el país. La incorporación de la mujer al mundo laboral, se vive de manera mucho más compleja que como lo es para un hombre; lo cual se fundamenta en que ellas deben organizar de manera distinta sus espacios laborales, familiares, sociales y personales. Al tener que lidiar con mayores responsabilidades, implica que las fronteras entre su espacio público (trabajo) y el privado (familiar y personal) son más frágiles en las vidas personales de las mujeres de lo que se cree y espera. Sin embargo, para muchas mujeres sobretodo jefas de hogar el trabajo autónomo se convierte en la alternativa que brindará si bien sacrificios ligados a lidiar con elementos culturales que muchas veces dificultan la inserción igualitaria al mundo laboral; pero que también les proporciona sustento económico y satisfacción personal.

La microempresa como respuesta a la situación femenina, implica un proceso de empoderamiento por parte de las mujeres, siendo un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social, por lo tanto se puede decir que el empoderamiento es en este caso un proceso de superación de la desigualdad; y lo cual permitiría hablar del emprendimiento no siempre ligado a los beneficios económicos de las mujeres, sino destacar el **emprendimiento** social, el cual se guía por motivación de un cambio social, persiguiendo la sostenibilidad social y ambiental de su proyecto con convicción, constancia, sentido del riesgo, liderazgo, determinación y orientación a resultados.

Debido a lo ya mencionado, es que la presente investigación contribuye a comprender un fenómeno social, y aproximarnos a la realidad de las microempresas con el afán de otorgar información clave para las instituciones que trabajan directamente con microempresarias, en el ámbito de saber qué necesitan actualmente las políticas, planes y programas de acción; ingresando las microempresarias a sus programas pretendiendo desarrollar de manera exitosa lo que se han propuesto en cuanto a un desarrollo, cohesión e identidad necesaria en la puesta en marcha de sus negocios.

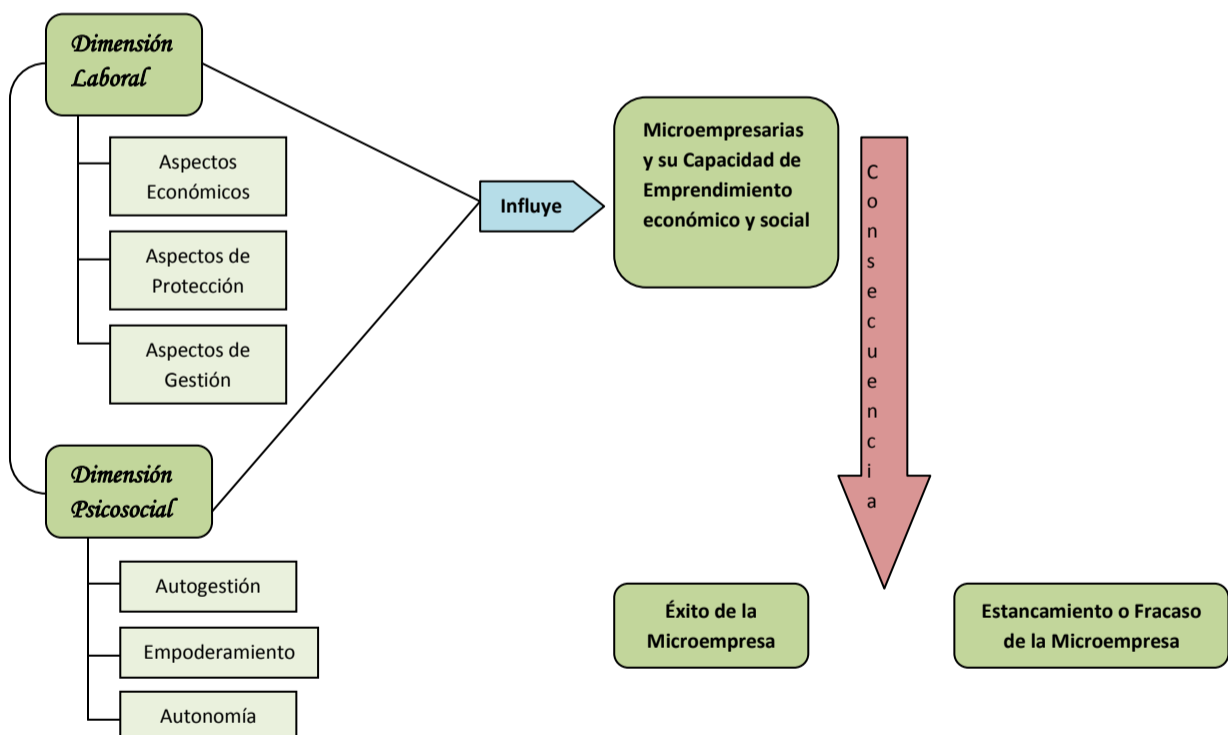
Dentro de este contexto, se inserta el interés de quienes suscriben desde el área social, específicamente desde el **Trabajo Social**, debido a que su rol histórico se ha basado en la labor de transformar desde perspectivas ideológicas, teóricas y metodológicas la realidad que aqueja a los sujetos de acción; confiando en la capacidad inherente de las personas de poder desarrollarse para lograr un mejor bienestar. Siendo desde la perspectiva de quienes suscriben, una profesión dinámica y cercana a la realidad ya sea, a nivel individual como macro social, sin perder la sensibilidad para abordar realidades poco estudiadas. En este caso, el Trabajo Social se ve enfrentado a una realidad donde imperan criterios economicistas; siendo esta investigación una oportunidad que implica a su vez el convencimiento de la necesidad de los Trabajadores Sociales en temas de Micro emprendimiento, dando cuenta del aporte en la acción dinámica de la disciplina a partir de la raíz de la situación a estudiar, siendo capaces de abarcar lo psicosocial con lo laboral, a fin de provocar la reacción tanto en microempresarios, como de quienes tienen el poder institucional y político para revertir las problemáticas presentes en el sector.

Finalmente, se espera generar conocimientos que permitan dar cuenta de un Trabajo Social que, como disciplina cuenta con las herramientas suficientes e idóneas para apoyar las iniciativas de las microempresarias relativas al emprendimiento, identificando cuales son las reales falencias a nivel laboral y psicosocial que influyen en el éxito de las microempresarias, para que, de esta manera, se estructuren soluciones y se incremente el interés para posteriores estudios respecto al tema.

II. Definición Problema de Investigación

La identificación del problema de estudio, surge a través de los datos cuantitativos y cualitativos otorgados en el marco teórico, ya sea por la encuesta CASEN, SII o de las publicaciones del Gobierno de Chile, entre otras. Así también debido a la necesidad institucional de establecer cuáles son las reales dimensiones laborales y psicosociales de las microempresarias de la Comuna de Valparaíso, y de qué manera éstas han incidido en el éxito de las Microempresarias; lo cual es de suma importancia en la medida que el Programa Capital Semilla, tiene como objeto Fomentar y Promover la creación o consolidación de Microempresas con una alta probabilidad de éxito comercial, siendo ese resultado una información desconocida institucionalmente. De esta manera, el problema de estudio radica en: **Desconocimiento de las Dimensiones Laborales y Psicosociales de las microempresarias del capital semilla de SERCOTEC en la Comuna de Valparaíso.**

Esquema Nº 2: Esquematización del Problema de Investigación.



III. Preguntas Significativas

Desde la perspectiva de las mujeres microempresarias participantes del Programa Capital Semilla SERCOTEC, y de profesionales que ocupan cargos claves en diversas instituciones que otorgan apoyo al sector micro empresarial:

¿Cuáles son las condiciones laborales que caracterizan las actividades de las mujeres Microempresarias?

¿Cuáles son las condiciones psicosociales que caracterizan las actividades de las mujeres Microempresarias?

¿Qué oportunidades de éxito o fracaso representan las Dimensiones laborales y psicosociales en las mujeres microempresarias del capital semilla en SERCOTEC?

IV. Objetivos de Investigación

Objetivo General:

Comprender las Dimensiones Laborales y Psicosociales de la actividad micro empresarial desarrollado por mujeres del Capital Semilla de SERCOTEC en la Comuna de Valparaíso.

Objetivos Específicos:

Describir las condiciones laborales en las actividades de las Mujeres Microempresarias, considerando las sub dimensiones económicas, de protección y gestión micro empresarial.

Describir las condiciones psicosociales, relativas a la autogestión, empoderamiento y autonomía de las Mujeres Microempresarias, desde la perspectiva de quienes conforman los sujetos de estudio.

Analizar las oportunidades de éxito o fracaso que representan las Dimensiones Laborales y Psicosociales en los emprendimientos de las mujeres microempresarias beneficiarias del programa capital semilla en SERCOTEC.

V. Enfoque de la Investigación.-

El enfoque que se utilizará en el presente Seminario de Título está basado en una concepción cualitativa, ya que está dirigido al estudio de una “realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas” (Rodríguez, Gregorio y otros 1996). Este enfoque es escogido por las características del problema a investigar, poniendo énfasis en la descripción de la realidad de las mujeres microempresarias asociadas a SERCOTEC; aspirando quienes suscriben a que los aportes de dicha Investigación constituyan hallazgos importantes para el estudio de las dimensiones laborales y psicosociales del microempresariado femenino, otorgando un carácter más cualitativo al estudio del sector el cual es necesario, ya que hay muchos parámetros cuantitativos en la definición y descripción de la microempresa.

Por otro lado, es de suma relevancia poner énfasis en la comprensión de dos dimensiones de las cuales se desconoce información, pero que se requiere incrementar a partir de los propios discursos de las mujeres que han sido capaces de ingresar al mundo laboral independiente ya sea por vocación o necesidad; dando cuenta de las condiciones laborales y psicosociales que influyen en la viabilidad de sus proyectos; y lo cual se complementará con la información declarada por las mismas instituciones que apoyan dichas iniciativas.

VI. Tipo de Investigación

De acuerdo a la Tipología de la investigación, y tomando en consideración la clasificación de Dankhe (Sampieri, Roberto, 1998) quien las divide en: exploratorias, descriptivas, correlacionales y explicativas; quienes suscriben utilizarán el tipo de investigación exploratoria y descriptiva.

Es una **investigación exploratoria**, ya que su “*objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes*” (Sampieri, Roberto, 1998) considerando que la temática es relativamente desconocida y en consecuencia no se han registrado investigaciones formales que indaguen acerca de las condiciones laborales y psicosociales de las Microempresarias, desde la perspectiva social. En consecuencia, se ha seleccionado para este Seminario de Título, pues representa uno de los primeros acercamientos de acuerdo a la identificación y situación actual de las microempresas. A través de esto, se intenta comprender la situación social de las mujeres microempresarias y además generar conocimientos que permitan aumentar las investigaciones e intervenciones en el tema.

Por otra parte la investigación seguirá una **lógica descriptiva**, pues “*busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis*” (Sampieri, Roberto, 1998); considerando que para conocer la

realidad social es necesario describir las características de los fenómenos y situaciones, permitiendo a las investigadoras tener una visión más clara y específica del fenómeno estudiado.

VII. Colectivo y Muestra de Investigación

7.1 Colectivo y Criterios de Inclusión:

El colectivo principal de Investigación, incluye a mujeres microempresarias que han postulado y han obtenido los fondos del Proyecto Capital Semilla en la Institución SERCOTEC, en la comuna de Valparaíso Años 2005-2008.

Criterios de Inclusión para las Microempresarias:

- Mujeres mayores de 18 años, asociadas de SERCOTEC.
- Ganadoras de Proyectos Capital Semilla, entre los años 2005 al 2008.
- Microempresarias activas o inactivas.
- Microempresarias habitantes en la comuna de Valparaíso.
- Expresar el deseo y la libertad de participar en la investigación del presente Seminario de Título.

Así mismo, se constituye un colectivo de Investigación secundario, con fines de triangulación, que corresponde a profesionales que ocupan cargos claves en diversas instituciones que otorgan apoyo al sector micro empresarial.

Criterios de Inclusión:

- Profesionales que trabajen con Políticas de Gobierno asociadas a experiencias productivas y/o microemprendimiento.
- Poseer cargos directivos o de presidencia.
- Trabajar en la Comuna de Valparaíso.
- Expresar el deseo y la libertad de participar en la investigación del presente Seminario de Título.

7.2 Muestra:

La muestra será seleccionada según criterio de **muestreo cualitativo o teórico**. Así mismo estará basada en la **Representatividad por saturación**, de este modo, se dependerá de la **saturación del discurso**, es decir de la cantidad de información captada por quienes suscriben a través de las diferentes técnicas de investigación.

VIII. Técnicas de recolección de datos

Para llevar a cabo la siguiente investigación se utilizarán diversas técnicas que ayudarán a quienes suscriben a obtener la información necesaria para el estudio, como son la entrevista semiestructurada, grupo de discusión y la observación no participante.

8.1 Entrevista Semiestructurada: la entrevista es una técnica que ayuda a conocer directamente a los sujetos de investigación y al existir una relación directa y personal con las personas, se puede conseguir información verbal y no verbal a través de las preguntas propuestas para el estudio. Al efectuarse el intercambio de información, en una instancia de confianza, permite que el entrevistador genere el rapport necesario con su entrevistado con el objetivo de mantener una conversación fluida y espontánea de acuerdo a la investigación abordada.

A lo anterior, se suma que éste tipo de entrevista proporcionará una formalidad, siendo un marco de referencia para desarrollar el proceso, igualmente nos otorga una estructura y un orden lógico en cuanto a sus etapas.

8.2 Grupo de Discusión: De acuerdo a la siguiente definición, el grupo de discusión es entendido como *“un dispositivo analizador cuyo proceso de producción es la colisión de los diferentes discursos y cuyo producto es la puesta de manifiesto de los efectos de colisión (discusión) en los discursos personales (convencimiento: convencido es el que ha sido vencido por el grupo) y en los discursos grupales (consenso)”* (Suárez, Magdalena, 2005)

Esta técnica, consiste en invitar a las microempresarias a una conversación y reflexión acerca del tema estudiado, el objetivo principal se centra en expresar ideas, opiniones, percepciones, motivaciones y experiencias respecto a su situación, para que las participantes se motiven y entreguen las diferentes perspectivas.

Núcleos Temáticos de Recolección de Datos

Es importante declarar que en la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, quienes suscriben han trabajado con núcleos temáticos a fin de presentar ordenadamente las diversas preguntas que se realizarán al colectivo de investigación; lo que sin duda facilitará posteriormente el análisis de la información recabada. De esta manera, los núcleos temáticos son:

Mujer y Trabajo: Núcleo temático que permitirá ahondar y analizar información a cerca de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, a esclarecer las razones que llevan a la mujer a optar por el trabajo independiente; y por último aportará a la comprensión de la mujer microempresaria en sí misma y a las dificultades a las que se enfrenta.

Dimensión Laboral y Psicosocial: En ambos núcleos se han elaborado las preguntas en base a subdimensiones; siendo la Dimensión Laboral abordada desde aspectos económicos,

de protección y gestión. Así mismo la Dimensión Psicosocial abarca preguntas elaboradas desde tres principios: autogestión, empoderamiento y autonomía.

Éxito o Fracaso de la Microempresa: Este ítem tomará en consideración el concepto de emprendimiento, el cual será abordado a su vez en base a la percepción de los profesionales de instituciones y en base a las experiencias de las microempresarias para comprender los resultados que poseen las mujeres microempresarias.

IX. Criterios de rigor

La presente investigación, aplicara diferentes criterios con el objetivo de garantizar el rigor metodológico planteado, tanto en el proceso de investigación como en el análisis, a continuación se expondrán los siguientes:

Cuadro Nº 1: Criterios de Rigor.

VALOR	CRITERIO DE RIGOR	PROCEDIMIENTO
Verdad	Credibilidad	Triangulación de fuente (Microempresarias). (Profesionales en cargos directivos de Instituciones ligadas a la Microempresa).
Aplicabilidad	Transferibilidad	Muestreo teórico
Consistencia	Dependencia	Auditoria de Dependencia (Evaluación Profesor/a informante)
Neutralidad	Confirmabilidad	Ejercicio permanente de reflexión de equipo seminarista

X. Plan de Análisis

En primer lugar es necesario determinar el proceso de análisis, como *“la tarea más fecunda en el proceso de investigación, en la medida en que, como consecuencia de ésta, podemos acceder a los resultados y conclusiones, profundizamos en el conocimiento de la realidad objeto de estudio”* (Rodríguez, Gregorio y otros, 1999).

Tomando en cuenta lo anterior, el equipo seminarista da a conocer un Plan de Análisis que consiste en la separación de núcleos temáticos: Mujer y Trabajo; Dimensiones Laborales y Psicosociales, así como de la influencia de éstas en el éxito de las Microempresarias del Capital Semilla de SERCOTEC. Cada uno de estos núcleos cuentan con subcomponentes que permitirán un análisis ordenado y secuencial de la información recabada a partir de los instrumentos de recolección de datos.

Por otro lado, se debe considerar que se posee dos fuentes de información: Las Microempresarias y Los Profesionales de las diversas Instituciones ligadas al apoyo micro empresarial; por lo cual se abordará de la manera expuesta a continuación:

Esquema N° 3: Esquema de Análisis.

Dimensión	Sub dimensión	Categorías Asociadas
MUJER Y TRABAJO	Mujer y Mercado de Trabajo	
	Mujer y Trabajo Independiente	
	Mujer Microempresaria	Caracterización de la Mujer Microempresaria. Mujer como Agente Económico. Barreras.

DIMENSIÓN LABORAL	Economía	Ingreso. Financiamiento. Producción.
	Protección	Condiciones físicas de trabajo. Seguridad Social. Formación.
	Gestión	Agentes de Mercado. Promoción y Comercio.
DIMENSION PSICOSOCIAL	Autogestión	Relaciones Interpersonales. Organismos Públicos y Privados. Equilibrio personal, familiar y microempresarial.
	Empoderamiento	Autoconfianza. Motivación y Expectativa. Satisfacción.
	Autonomía	Riesgo.

**DIMENSION ÉXITO O
FRACASO**

Emprendimiento

XI. Implicancias Éticas

El presente estudio tiene como propósito comprender un problema de Investigación desde una perspectiva profesional y confiable para quienes requieran de su servicio, ya sea para la Institución Patrocinante o la Entidad Universitaria de la que forma parte el Equipo Seminarista.

Todo el análisis contendrá información recabada a partir de las entrevistas y grupo de discusión, por lo cual no se revelará la identidad de los personas en los respectivos fragmentos utilizados para el análisis de dicha Investigación. Por este motivo, utilizaremos una codificación simple para cada entrevistado. Sin embargo, al poseer dos colectivos, debemos señalar que los discursos de las Microempresarias serán codificados de la siguiente manera: (EN^o, MN^o), y el de los Directivos Institucionales ligados al Micro emprendimiento: (EN^o, DN^o). Esto conllevará a que el anonimato a través de la numeración, les permita tener la seguridad al momento de otorgar su discurso.

XII. Cronograma

Tabla N° 13: Organización del Levantamiento de Información.

	JUNIO			JULIO			AGOSTO
Tiempo	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7
	22 al 26	30 al 03	06 al 10	13 al 17	20 al 24	27 al 31	03 al 07
Entrevistas a Microempresarias	●	●	●				
Entrevistas a Profesionales directivos				●	●		
Grupo de Discusión						●	
Semana de Holgura.							X

Nomenclatura

Tiempo Planificado

Tiempo Holgura **X**



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



ANÁLISIS

CUARTO CAPÍTULO

Presentación.

Antes de comenzar el presente análisis, es necesario contextualizar y así destacar algunas características generales del colectivo de las Mujeres Microempresarias. Una de ellas es el rango de edad de las participantes, el cual fluctúa entre los 30 y 55 años de edad. Además, en su mayoría poseen a cargo la jefatura de su hogar.

De acuerdo a la escolaridad, existe cierta desagregación respecto a los niveles de estudio. Sin embargo, en su mayoría poseen Enseñanza Media Completa. Es destacable la incorporación de un pequeño segmento de mujeres con Estudios Técnicos, Profesionales y Universitarios los cuales representan una absoluta excepción dentro del colectivo general.

Con relación a sus actividades microempresariales, estas se concentran mayoritariamente en el rubro de Producción, seguido del rubro Servicios y Comercio. El que está compuesto por una diversidad de actividades: corte y confección, servicio de restorán, telares y tejido a mano, comida rápida, bordados, artesanía, florerías, calzado, orfebrería, servicio de restorán, hostales, internet y telefonía, entre otros.

Cabe destacar que las mujeres microempresarias, cuentan con una formalización básica a través del pago de patentes comerciales, municipales e iniciación de actividades. Por otra parte, una cantidad pequeña de mujeres trabajan con asalariados, ayudadas frecuentemente por la mano de obra familiar siendo más difícil para ellas acercarse al modelo empresarial, en términos de contratación de empleados.

En consideración a la caracterización mencionada, se procede a exponer el análisis elaborado en base a los discursos de las mujeres microempresarias que colaboraron en conjunto a los Directivos ligados al micro emprendimiento.

I. DIMENSIÓN MUJER Y TRABAJO

En el siguiente apartado se expone un análisis a partir de la vinculación de las mujeres microempresarias al mercado de trabajo, dando cuenta bajo qué condiciones, costos y beneficios se está dando la inserción femenina en el mercado laboral, en el trabajo independiente y en



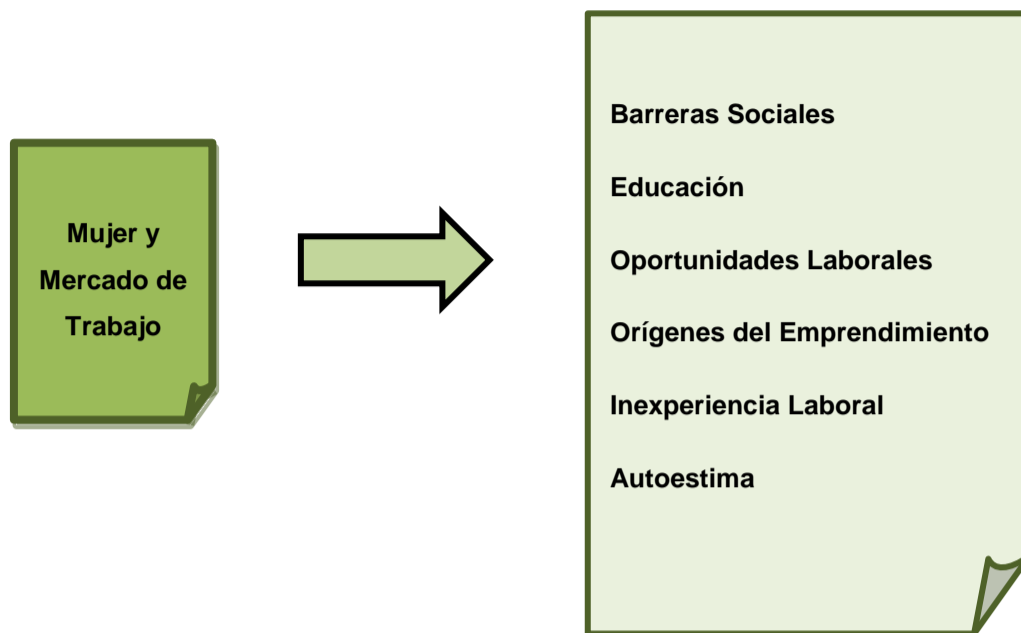
su condición finalmente de mujeres microempresarias, ya que en cualquier experiencia o proyecto que se estudie es conveniente comprender los avances y la situación en que se encuentran las mujeres microempresarias, lo cual adquiere particular importancia por cuanto la perspectiva de inserción al trabajo proviene de los discursos de las propias microempresarias y del colectivo profesional ligado al sector microempresarial.

A.-Sub dimensión Mujer y Mercado de Trabajo.

Esta temática da cuenta de cómo las mujeres del colectivo han adquirido espacios en el ámbito laboral a pesar de las múltiples diferencias de género que siempre han estado presentes en el mercado, no obstante las mujeres microempresarias se propusieron liderar puestos de trabajo e implementar todas sus capacidades laborales con el propósito de ser agentes activas en el mercado microempresarial.

De este modo para comprender la realidad social del colectivo es importante identificar los diferentes factores que se presentan en el proceso de crear o fortalecer una fuente laboral, los cuales se muestran en el siguiente esquema:

Esquema Nº 4: Factores influyentes en la Incorporación Laboral.



Cuadro Nº 2: Análisis de Factores influyentes en la Incorporación Laboral.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Barreras Sociales	<p><i>"... esa inserción laboral... tiene muchas falencias producto de las cargas culturales y estereotipos que existen dentro de la sociedad donde la mujer se le atribuyen responsabilidades que van ligadas a los roles tradicionales..."</i> (E4.D4)</p>	<p>Los determinantes de la participación de las mujeres al mercado de trabajo son multifacéticos dependiendo de patrones sociales y culturales, por lo cual las mujeres microempresarias expresan el haberse sentido presionadas a un constante desafío, el cual considera apropiado adjudicarle una multiplicidad de roles los más importantes para las mujeres son: ser madres, estar insertas laboralmente y ser exitosas en el mercado laboral.</p> <p>En cuanto a la primera labor ésta se ha realizado de generación en generación y por ende existen pautas aprendidas desde el seno de la familia, sin embargo el rol de una mujer inserta en el mercado de trabajo se está construyendo a través de un continuo aprendizaje tanto al interior del núcleo familiar como en la sociedad que muchas veces acoge o impide esta doble tarea.</p>

<p>Educación</p>	<p><i>“...la incorporación de la mujer es tremendamente importante, pero por otro lado también cuando la llamamos a ingresar tiene que estar preparada... en nuestra región se nota la participación, pero significa también una necesidad de ver cómo hacemos que su participación sea posible, sea viable y en las mejores condiciones...”</i> (E3.D3)</p>	<p>De acuerdo a la política gubernamental de nuestro país, aunque ha habido grandes avances en cuanto a la inserción laboral femenina, siempre es insuficiente el número de mujeres insertas en el mercado. Si bien, esta incorporación está ligada al desarrollo macroeconómico del país, las mujeres que se integran deben cumplir con algunos requisitos como son los años de estudios y preparación suficiente para ejercer su trabajo.</p> <p>Sin embargo, existen mujeres que no cuentan con la adecuada formación y son ellas las que sufren las mayores barreras de discriminación laboral. Es así, como la educación es un eje para la superación y dota de las herramientas necesarias para quienes desean surgir y mejorar su calidad de vida.</p>
<p>Oportunidades Laborales</p>	<p><i>“... en el fondo es como que tenís que esperar que otra persona desocupe el puesto pa poder ocupar uno, entonces mejor haces tu propio negocio y tenís tu propio negocio entre comillas asegurado... por eso me metí en esto, para no seguir siempre buscando el espacio que deja otra persona pa poder encontrar pega o quitárselo a otro...”</i> (E1.MR)</p>	<p>A causa de los requerimientos que exige el mercado laboral, cada vez son menores las oportunidades que tienen las mujeres con bajos niveles de estudios. A consecuencia de esta situación, se ha generado una nueva línea de superación: el “emprendimiento”, que permite construir instancias de generación de recursos. Pero el emprendimiento presenta una dualidad, por un lado podemos determinarlo como un factor negativo en la actividad económica del país puesto que se inicia a causa de la falta de oportunidades laborales y por otro lado es un elemento que concentra la motivación y expectativas de una activa participación económica.</p>
<p>Orígenes Del Emprendimiento</p>	<p><i>“... yo creo que mi formación profesional me dio mucho pie como para hacerlo y sobre todo porque soy muy tenaz... simplemente me embarqué en la idea y le puse todo lo que pude y empezó a funcionar...”</i> (E7.MC1)</p> <p><i>“...una mujer profesional, teniendo un título puede decidir donde trabajar, en cambio sobre todas nosotras</i></p>	<p>Hay diferencias en mujeres que son profesionales y las que no tienen estudios previos. Mientras que las profesionales experimentan una nueva forma de insertarse laboralmente, las mujeres sin estudios por lo general son dueñas de casa que están abocadas a sus labores e intentan realizar una actividad que les sea remunerada.</p> <p>A pesar que los discursos anteriores narran contextos muy distintos en el ámbito educacional en ambos se identifica la necesidad de insertarse laboralmente. Por ello, las mujeres cuando deciden iniciarse en el mercado primeramente se apartan del</p>

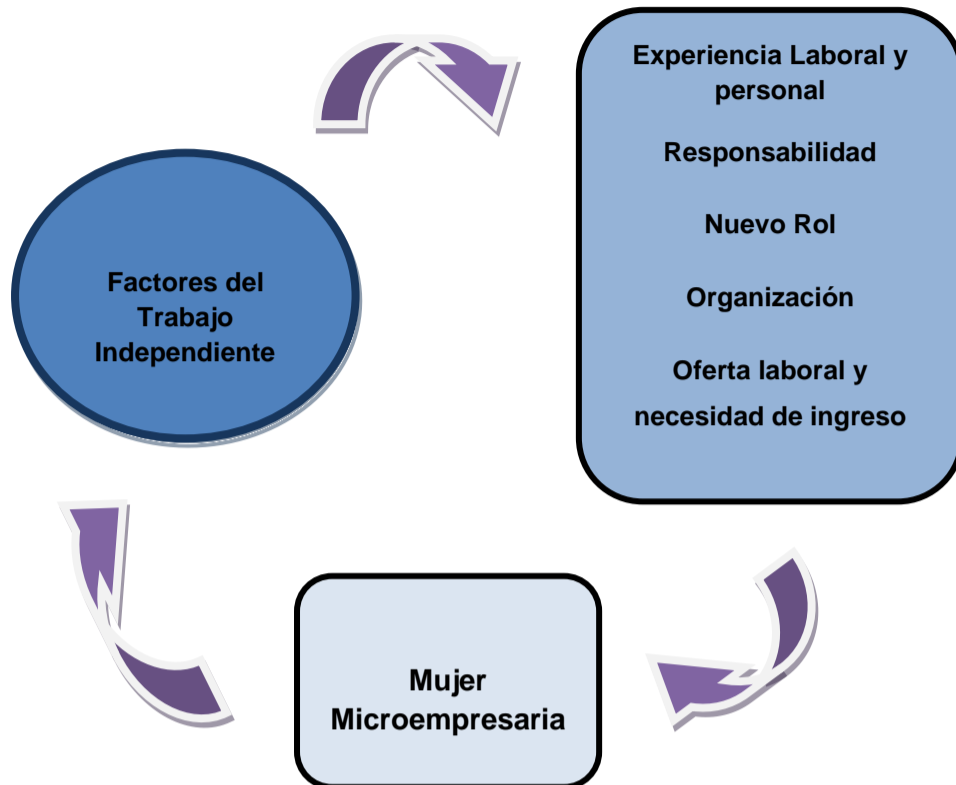
	<p><i>que entramos a poner un producto en el mercado el campo es más difícil, porque no existen los medios como para...tener una estabilidad...creo que hay una diferencia entre la mujer profesional y uno que intenta ser buena en lo que hace ¡porque yo no he estudiado!, lo que yo sé... no lo he estudiado... entonces uno se va haciendo buena en lo que hace a medida que se va ganando un espacio...".</i> (E13.MT2)</p>	<p>trabajo asalariado, luego se insertan en un área más difícil que es construir una necesidad en el mercado y especializarse para proveer sus propios productos o servicios. Es en este aspecto donde se descubren las mayores falencias de las mujeres, porque la inexperiencia laboral y microempresarial se evidencian en el fracaso de las microempresas.</p> <p>Ser profesional o tener estudios avanzados son características que entregan una mayor confianza a la hora de emprender una microempresa. Pero esto no asegura una estabilidad y prosperidad laboral, porque existen muchos elementos del medio que inciden en el éxito, como es conocer el mercado en general, distinguir la oferta y la demanda, la competencia, los potenciales clientes entre otros. Cabe mencionar que, al mismo tiempo, se presentan factores internos en la mujer cuyo principal enemigo es el temor al fracaso. Por este motivo, muchas ideas se desmoronan y quedan como simples sueños al no encontrar la orientación y capacitación adecuada.</p>
<p>Inexperiencia Laboral</p>	<p><i>"... yo antes nunca había hecho nada, yo estaba en la casa solamente, era una mujer dependiente de mi esposo y la necesidad me hizo llegar a esto de tener recursos. En este caso, yo soy la jefa de hogar y necesito generar recursos, díganos para criar a mis hijas... para ser independiente..."</i> (E20.MC2)</p>	<p>Lo que subyace detrás de la inexperiencia laboral es la dependencia económica con el cónyuge que impide a las mujeres desarrollarse laboralmente, generando un vacío de experiencias y deterioro personal. A pesar que el motivo principal que sustenta esta afirmación es la carencia económica, puesto que la mayoría de ellas son proveedoras de su hogar y sostienen la responsabilidad de mantener económicamente a sus hijos y familia.</p>

<p>Autoestima</p>	<p><i>“...las mujeres son las que más han logrado cosas y proyectos y han logrado posicionarse mejor en el mercado que los hombres. Yo creo que hay una cuestión de la mujer chilena que es de una forma que tiene una garra. Porque cuando una mujer está sola con los cabros chicos aperra igual y va a todas en cambio... Siempre he pensado que la mujer chilena tiene como esa fortaleza que no la tiene el hombre.”</i> (E16.MA)</p>	<p>En el ámbito personal, sabemos que las mujeres otorgan menos valor a su trabajo dentro del hogar, el cual es de real importancia porque da una organización y estabilidad a la familia. Sin embargo, en esas labores ellas no se califican como trabajadoras. Al momento de insertarse laboralmente es recién ahí donde pueden tomar decisiones y adquieren conciencia de que ellas tienen el control de sus vidas y que son capaces de producir capitales.</p>
-------------------	--	--

B.-Sub dimensión Mujer y Trabajo Independiente.

El trabajo independiente es para las mujeres una alternativa de inserción laboral y por ende la determinación de sus objetivos más próximos, de esta manera es posible apreciar que durante el inicio de este proceso las mujeres sólo basan sus proyecciones en el aspecto económico. Por ello, no logran percibir el cambio en su desarrollo personal, sino que después de transcurrido el periodo de adaptación al medio, logran observar su crecimiento y superación. No obstante, durante el proceso de investigación, se logró identificar en las entrevistadas ciertos factores comunes en la Inserción del Trabajo Independiente, los cuales se presentan a continuación:

Esquema Nº 5: Factores del Trabajo Independiente.



Cuadro Nº 3: Análisis Factores de Trabajo Independiente.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Experiencia Laboral y personal	<p><i>“... creo que para la mujer ser independiente tiene un valor enorme de realización personal...ser independiente te realiza como mujer, te realiza en el campo laboral, te da otras expectativas de vida, te da todo.” (E4.MB)</i></p>	<p>Ser independientes laboralmente beneficia a las mujeres en torno a sus capacidades y habilidades sociales. En este aspecto se fortalecen las relaciones en torno a la familia, amigos, redes de apoyo y trabajadores por cuenta propia que proporcionan conocimientos y orientación. Esta socialización provee patrones de conducta para insertarse y adaptarse al medio laboral.</p>
Responsabilidad	<p><i>“... ser capaces de salir uno sólo, de sacar adelante a una familia, de mantener un hogar, sin que la estén ayudando...” (E20.MC2)</i></p> <p><i>“... cuando tú eres independiente, tú tienes que luchar... tienes... gente trabajando, tú familia,</i></p>	<p>Al mismo tiempo, las mujeres valoran su trabajo formándose una personalidad con características de confianza y autonomía, por lo cual la palabra “orgullo” es sin duda lo que más las representa.</p> <p>Pero nos preguntamos, ¿Por qué solo algunas mujeres son capaces de alcanzar sus metas?, suponiendo que a ambas se les entregan iguales ayudas económicas. Esto nos hace reflexionar</p>

	<p><i>los gastos, la casa... yo caí en muchos errores justamente por la inexperiencia..."</i> (Grupo de discusión)</p>	<p>acerca de la importancia de generar espacios de desarrollo personal, ya que no solo es suficiente la ayuda económica, puesto que es importante un apoyo social para quienes no han logrado fortalecer su autoestima y desarrollo personal.</p>
Nuevo Rol	<p><i>"...Ha perdido la familia con que la mujer salga a trabajar. Porque aquí no es un trabajo como afuera, aquí se trabaja mucho, mucho, son ocho, diez horas... Entonces, yo creo que es lo que afronta la mujer al salir a trabajar: falta en el hogar y se nota en los niños... en el comportamiento, porque las mujeres no hemos aprendido a equilibrar las dos cosas..."</i> (E18.MT3)</p>	<p>Al insertarse laboralmente, se enfrentan a un cambio en su modo de vida ya sea a nivel personal como también familiar. En este último ámbito las trabajadoras independientes al construir una microempresa incorporan un nuevo rol que les obliga a proveer toda su capacidad de trabajo hacia su negocio y mantienen un escaso tiempo con su familia.</p>
Organización	<p><i>"... es súper importante ser independiente... yo lo elegí porque tengo un hijo y me daba tiempo para trabajar y además poder dedicarme a mi hijo, entonces por eso elegí este trabajo independiente... permite equilibrar el tiempo, con ser mamá y más si es mamá soltera... y jefa de hogar..."</i> (E17.MN)</p>	<p>Por otro lado, las mujeres que son independientes prefieren este sector del mercado por algunas facilidades a las que pueden acceder, puesto que en nuestra sociedad las responsabilidades de los hijos y del hogar están muy arraigadas hacia el rol de la mujer. Para ellas es esencial compatibilizar la labor de madre y de trabajadora. De acuerdo a lo anterior, para realizar en óptimas condiciones el trabajo independiente es de suma importancia la red de apoyo que considera a la madre y a sus hijos.</p> <p>En este último tiempo la creación de salas cunas y jardines infantiles ha sido un gran aporte para quienes trabajan, sin embargo ser microempresaria conlleva un trabajo extra que está ligada a la elaboración y fabricación de productos o servicios, en este sentido se necesita dedicación y tiempo para generar recursos económicos.</p>
Oferta laboral y necesidad de ingreso	<p><i>"... es más fácil para una mujer que nunca ha trabajado, buscar un trabajo independiente, por cuenta propia, formar su propia empresa que llegar con un currículum con poca"</i></p>	<p>En cierta forma la economía de las jefas de hogar es una temática que siempre se destaca por el aumento de carencias, el motivo de su independencia parte por una necesidad y a causa de la baja contratación laboral se genera una</p>

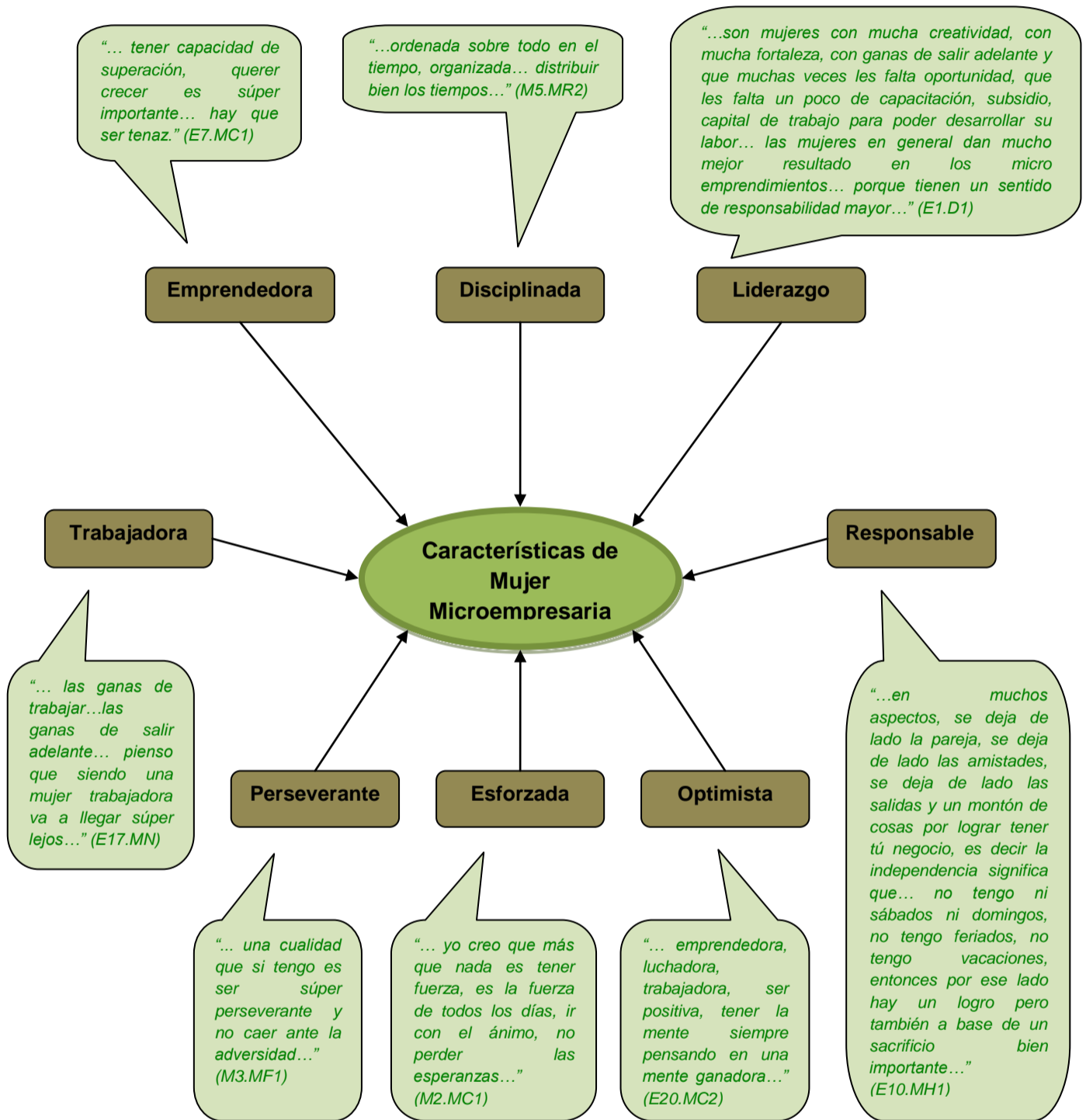
	<p><i>experiencia a buscar trabajo... hay mayores posibilidades generando un trabajo independiente, un microemprendimiento que le permite además tener más controlado sus tiempos y así no dejar de lado sus otras obligaciones de la casa..." (E3.D3)</i></p>	<p>necesidad económica constante. Más aún la discriminación y los prejuicios existentes en la contratación de mujeres sigue siendo un obstáculo en la incorporación femenina, por ello las mujeres poseen bajas experiencias laborales y solo les queda la opción de ser independientes y crear su microempresa.</p> <p>En el ámbito contractual muchos empresarios y/o empleadores no generan espacios de inserción femenina, por tanto no es casualidad que las mujeres construyan microempresas sino que es un indicio de escasez de oportunidades en el ámbito laboral. De este modo se promueve la construcción de nuevas fuentes laborales aumentándolas en cantidad pero no en calidad, por presentar características de informalidad y carencias de recursos económicos.</p>
--	--	--

C.-Sub dimensión Mujer Microempresaria.

Las mujeres microempresarias se distinguen por poseer ciertas características y capacidades que potencian su espíritu emprendedor, las cuales provienen de su propia personalidad o se adquieren a medida que van asumiendo el rol de microempresarias, algunas de ellas se muestran en el siguiente Esquema:

- **Categoría Asociada: Características de Mujeres Microempresarias.**

Esquema Nº 6: Características de Mujeres Microempresarias.



En base a estas cualidades personales se fortalece la implementación de herramientas que propician el desarrollo microempresarial, ya que para muchas mujeres la microempresa significa una oportunidad laboral generando una perspectiva económica y un compromiso personal con el proyecto. Indudablemente todas las mujeres microempresarias poseen diversas personalidades, no obstante se puede advertir que solo aquellas que estén dispuestas a comprometerse con sus ideales van a surgir puesto que éste es el centro de su sustento económico y personal. En general, las microempresarias tienen muchas

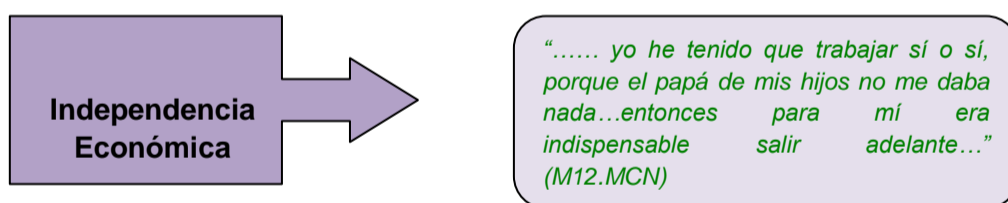
capacidades dentro de su personalidad que inciden en fortalecer sus proyectos, a pesar que son escasas las oportunidades para crear una microempresa, las mujeres que han logrado el éxito han potenciado su personalidad a través de capacitaciones y formación técnica.

- **Categoría Asociada: Mujer como agente Económico.**

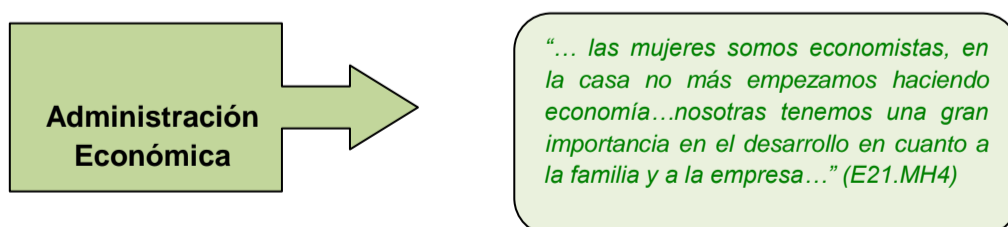
Numerosas mujeres se han posicionando en el mercado económico por diferentes motivos, ya sea por precariedad económica o desarrollo personal. Esto, las lleva a idear diversas formas de insertarse en el mercado laboral y adquirir un rol más activo en nuestra economía. Esta acción contribuye al mejoramiento de las capacidades que propician aumentar sus ingresos financieros, las cuales se presentan en los siguientes esquemas:



La mujer además de posicionarse como un agente económico, consigue un aporte relativo a su seguridad y control de sus perspectivas de vida, con lo cual comienza a ser más independiente, valorada y respetada por quienes la rodean, de este modo es capaz de asumir decisiones como la responsabilidad de criar sola a sus hijos y otorgarles un bienestar económico estable.



Una vez que la mujer logra establecerse con su microempresa, la administración económica tiene relevancia en el sustento del proyecto, pero gracias a la experiencia que las mujeres consiguen durante el sostenimiento de su hogar se les facilita esta tarea.



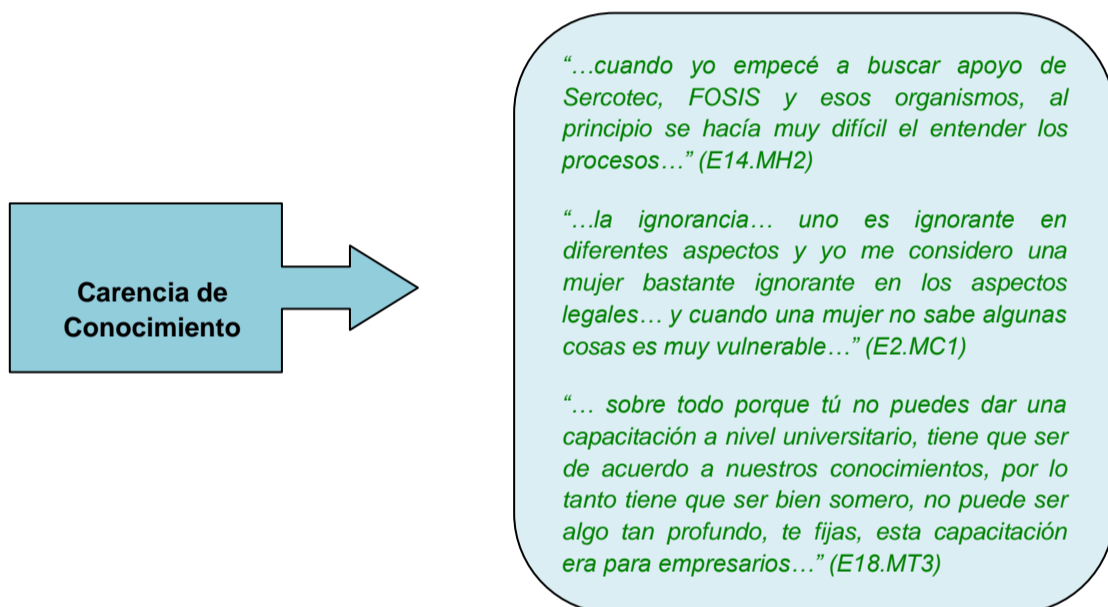
En esta materia, las microempresarias admiten tener una favorable capacitación en cuanto a la administración económica de sus negocios, no obstante se observa en la totalidad de las entrevistadas una carencia de información acerca de cómo enfrentar la crisis económica que

afecta en estos momentos a nuestro país. Por esta razón, el sector microempresarial es el primero en verse afectado, porque las microempresarias no cuentan con un capital de dinero estable, viendo mermados sus ingresos y sustentabilidad económica.

- **Categoría Asociada: Mujer y Barreras.**

Una de las principales barreras para instalarse y superarse se presenta en el comienzo del proyecto por un escasa información de los aportes estatales, motivo por el cual las mujeres no acceden al proceso de postulación y selección. Por otro lado las entrevistadas manifiestan una carencia de información referente a temáticas ligadas a su microempresa.

El conocimiento en saberes microempresariales, es un pilar predominante en el mantenimiento de una microempresa a pesar que muchas mujeres presentan una baja calificación educacional, tienen la convicción que la educación es un elemento que las ayudará en el desarrollo microempresarial.



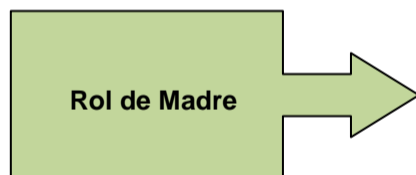
El financiamiento sigue siendo una barrera para las mujeres microempresarias, aún las instituciones privadas como son los bancos no entienden que las microempresarias pueden ser clientas responsables con sus compromisos económicos y cancelar los préstamos. Los discursos anteriores exponen la realidad que enfrentan las microempresarias al momento de solicitar un financiamiento, a pesar que los créditos hacia las microempresarias son montos pequeños destinados a acrecentar su capital inicial, las mujeres se ven enfrentadas a muchas dificultades para acceder a ellos.



“... en el ámbito micro empresarial no se da una discriminación, al contrario, nosotros vemos que la banca ve con buenos ojos a la mujer en términos de buena pagadora, ya eso es algo positivo, pero sin embargo cuando se le hace una evolución de riesgo, lo que se hace en cualquier banco que se respalde el crédito, que presente garantías.... Es complicado no tiene como respaldar y justificar un sueldo...” (E3.D3)

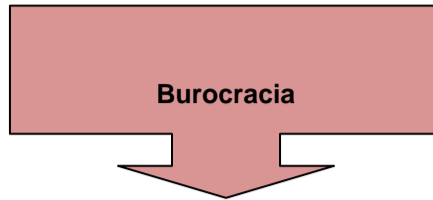
“... la barrera más importante es hacerse de un capital... uno claro puede tener muchas ideas, muchas ganas, mucho de todo, pero si no tienes un capital para empezar es súper difícil poder concretar algo...” (E16.MA)

Los hijos, son otra barrera en las mujeres microempresarias, sin embargo esto no ha contribuido al fracaso de la microempresa sino que afecta en la crianza de sus niños, ya sea en la comunicación de madre a hijo, como en su estabilidad emocional predisponiéndolos a una vulnerabilidad social. De acuerdo a lo manifestado por las entrevistadas, la labor de una microempresaria es tan extensa que deja un reducido espacio para dedicarse a sus hijos, dado que las mujeres que no cuentan con redes sociales que las ayuden en esta tarea, necesitan el apoyo de profesionales que les brinden educación y orientación familiar que optimice el tiempo y generen buenas relaciones con los miembros de su familia.



“...he tenido barreras personales porque no he podido criar bien a mis hijos... se criaron solitos, entonces hay muchas cosas que cuando uno trabaja deja de lado, pero a veces es obligación ir a trabajar...” (E12.MCN)

Por otro lado, una dificultad que nos llama profundamente la atención se basa en aspectos burocráticos que se necesitan para la creación de una microempresa. La importante cantidad de tramitaciones que deben realizar las mujeres acaba con sus motivaciones iniciales de su microempresa. Ellas, además de no poseer nociones de gestión empresarial, no conocen los procesos de implementación de una microempresa. Esta debilidad, en muchos casos, termina por destruir los sueños de las microempresarias que no están preparadas para engorrosos trámites.



“...hay una dificultad enorme para poder iniciar un negocio en esta ciudad, los trámites municipales son muy engorrosos, es muy largo, requiere mucha inversión y yo personalmente no estaba preparada para enfrentarlo, o sea, yo no sabía que los plazos que tiene la municipalidad... antes de seis meses no pasa nada... además se pierden papeles... la burocracia que existe pa poder emprender un negocio es súper compleja... como microempresaria tiene muchas dificultades...” (E7.MC1)

Por último, las microempresarias deben afrontar la dificultad más arraigada de nuestra sociedad: El machismo, que se manifiesta en el cónyuge y familia, prevaleciendo una inseguridad en el momento que la mujer se siente más comprometida con su microempresa y más solvente económicamente.



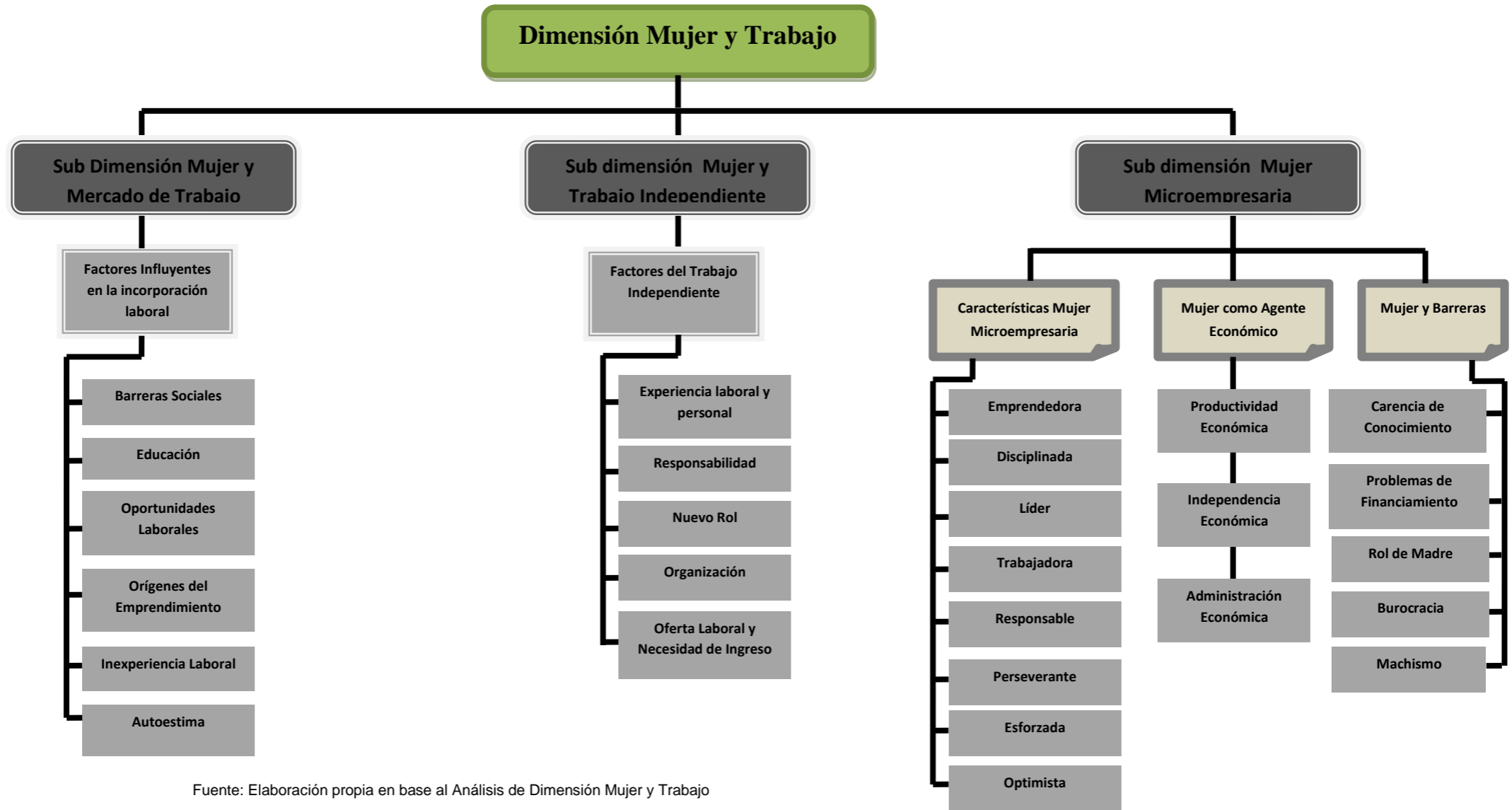
“... las mujeres microempresarias la peor barrera a que nos enfrentamos es al machismo de la casa no sólo del marido, sino desde el hijo para arriba, del porque sale ahora, porque está haciendo esto ahora... porque, porque, porque, porque, y por último porque no me prepara las cosas, cómo me las preparaba antes...yo creo que es esa la peor barrera, de que uno... no sólo tiene que demostrar en su propia casa que es capaz de hacer algo, sino que aparte de eso tiene que ponerse tan firme en que sí lo tiene que hacer y ya no está para servirle a todos en la mesa como antes...uno se enfrenta a un hombre machista...” (E13.MT2)

De este modo, la familia juega un rol importante en el éxito de la microempresa, ya que forma parte del apoyo que necesita la microempresaria para el sustento y funcionamiento de su emprendimiento, las mujeres microempresarias que han identificado esta barrera han logrado enfrentarla y disponer límites para poder realizar sus proyectos microempresariales.

Diagrama Mujer y Trabajo

En consideración al análisis que se ha llevado a cabo y a las categorías de análisis que surgieron a partir de la temática de Mujer y Trabajo, se presenta el siguiente Diagrama cuya estructura se guía por cada sub dimensión o categoría asociada según corresponda.

Diagrama N° 5: Categorías de Análisis Dimensión Mujer y Trabajo.



Fuente: Elaboración propia en base al Análisis de Dimensión Mujer y Trabajo

II.- DIMENSIÓN LABORAL DE LAS MICROEMPRESARIAS



Este análisis de la Dimensión Laboral, no se centra en las microempresas en sí, sino en las mujeres que las emprenden.

La importancia y la novedad de esta mirada, radica en que las microempresas son desde ahí, un elemento que repercute en la calidad de vida laboral de las mujeres microempresarias.

A.-Sub dimensión Económica.

- **Categoría Asociada: Ingresos en la Microempresa.**

A partir del análisis de las entrevistas aplicadas a los colectivos de investigación, tanto a microempresarias como los profesionales que trabajan con políticas de Gobierno; se vislumbra la importancia de los ingresos en la microempresa y su influencia en la participación de las mujeres en el ámbito micro empresarial, lo cual además les permite a las microempresarias poseer diversas ventajas propias del trabajo independiente, primando la necesidad de generar insumos, lo cual se reafirma en el discurso de los Profesionales Directivos.

Cuadro N° 4: Análisis de Ingresos en la Microempresa.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Ingresos y Participación micro empresarial	<p><i>“El factor que más influye en que las mujeres inicien emprendimientos es la situación de vivencia personal, es decir, es o el no encontrar trabajo en el mundo dependiente o el no poder efectivamente entre la vida laboral y la vida familiar , porque el análisis dice que una mujer siempre aspira sobre todo si tiene hijos o hijas aspira a recibir poco pero seguro... en mujeres que tienen familia, con hijos o hijas yo diría que se vuelve casi una necesidad de aportar con ingresos”. (E4.D4).</i></p>	<p>Como puede apreciarse a través del fragmento, el discurso de los profesionales ligados a temas de microempresa, se impregna no de una necesidad de salir de la pobreza que es lo que ocurre cuando generalmente hablamos de microempresas de subsistencia, sino más bien se trata de crear las condiciones de generar ingresos propios para mejorar el</p>

		<p>ingreso del hogar, o por la necesidad de cubrir las diversas responsabilidades que como mujeres son atribuidas con mayor fuerza referente al mantenimiento de la familia y cuidados de los hijos etc, lo cual si bien poseen las libertades de trabajar en forma independiente, también poseen la disyuntiva de sortear las desventajas de dicho trabajo en muchos otros aspectos.</p>
--	--	---

Uno de esos aspectos es la inestabilidad de los ingresos, ya que si bien no es posible afirmar una situación de pobreza, los múltiples esfuerzos realizados por la mayoría de las mujeres microempresarias entrevistadas, no encuentran una adecuada remuneración.

Cuadro Nº 5: Análisis de Ingresos en la Microempresa.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Inestabilidad de Ingresos</p>	<p><i>“Nunca son más de doscientas veinte lucas...el promedio, casi un sueldo mínimo, y con eso nos alcanza pa vivir la mitad del mes, justo a la mitad del mes a mi pololo le pagan, que también gana poquito... y con eso vivimos la otra mitad del mes, esa sería nuestra organización económica, no es otra así de simple, es súper rasca pero es así”. (E8.MT1)</i></p>	<p>Cabe destacar que la presente declaración no se adecúa a la realidad de la minoría de los discursos que declaran ingresos suficientes para mantener equilibrada la distribución de ingresos para los insumos familiares y los que requiere la propia microempresa.</p> <p>En la mayoría de los casos, (como declara el fragmento) se presenta con gran dificultad, debido a que las microempresarias no cuentan con una retaguardia en el hogar que les proporcione ciertas seguridades básicas. Toda vez que, un empleo no sólo representa algún nivel de ingreso, representa también con qué se puede contar en términos económicos, qué aspectos de bienestar de la familia pueden cubrirse organizando la vida cotidiana familiar con referentes en este sentido.</p>

De esta manera cuando deciden sobre los ingresos, las microempresarias entablan negociación con ellas mismas para balancear los recursos entre las necesidades familiares y la inversión en el negocio. Si lo consiguen, en general, es un equilibrio precario que demuestra su fragilidad en las situaciones inesperadas, cuando hay condiciones de operación de la empresa, o cuando se presenta una emergencia familiar o personal.

Cuadro Nº 6: Análisis de Ingresos en la Microempresa.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Contingencias familiares e inversión</p>	<p><i>“De repente tengo que tomar decisiones como a lo mejor...pasa un imprevisto en el hogar grande yyy yo voy a tomar parte de dinero para poder cubrir ese lado...supuestamente que si tú ves solamente la visión comercial como empresa no debería ser tocada, sin embargo como yo soy la empresa, soy el hogar, soy todo...y eso es el bien de mis hijos entonces en el fondo todo, todo depende de mí de todas maneras entonces es complicado y es difícil llegar a un punto de equilibrio”. (E3.MF1)</i></p> <p><i>“Dependiendo de las necesidades, cuando he tenido menos he pagado menos, cuando he tenido aún menos me las arreglo yo...pero primero está el negocio en su totalidad, es decir el negocio se paga todo por sí solo, lo que sobra es para mí, ese es el mecanismo y ha sido siempre así”. (E10.MH1)</i></p>	<p>De esta manera, para la mayoría de las microempresarias el peso de su aporte al ingreso familiar es muy alto y esta situación se ve agravada cuando las contingencias demandan más de los recursos económicos, lo cual puede colocar a la microempresa en riesgo incluso de fracaso.</p> <p>En efecto, la mayoría opta por establecer una escala de prioridades, que sin duda afecta igualmente la distribución del ingreso, no siendo equitativo y dando prioridad al negocio emprendido, destinando menor cantidad de recursos al aporte familiar, a lo que se añade la preocupación por postergar necesidades materiales de su familia, con el correspondiente desgaste emocional que ello implica.</p> <p>Es así, como en los periodos de menores ingresos se enfrentan muchas veces a una situación de precariedad haciendo rendir los limitados ingresos o bien ocupando los ahorros en caso de que los tengan. Usualmente el bienestar de la mujer microempresaria es la última prioridad, haya o no haya emergencia.</p>

Otro factor que ha influido directamente en término de ingresos, ha sido el factor crisis, lo que ha perjudicado a la mayoría de las microempresarias que se sustentan generalmente por la clientela extranjera, lo cual si bien no afecta sólo al sector microempresarial sino a todos los rubros, para el caso de las mujeres microempresarias este año ha presentado más riesgos que oportunidades, siendo la crisis económica una agravante de sus debilidades relativas.

Cuadro Nº 7: Análisis de Ingresos en la Microempresa.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Factor Crisis Económica	<p><i>“este año ha sido como súper complicado por el tema de la crisis y el verano fue asqueroso, desde octubre hasta el mes pasado fue pésimo, y pa una microempresa tener tantos meses malos es chuparse la plata de un montón de meses que vienen, así que ahí se pone complicado... de comprar los materiales y todo eso pa producir, horrible, ha sido horrible, ha sido el peor periodo desde que abrí la verdad”. (E8.MT1)</i></p>	<p>El factor crisis ha generado diversas iniciativas de gobierno, porque la mujer también está saliendo a buscar trabajo debido a un desempleo de más largo plazo, que puede estar afectando incluso a los jefes de familia hombres.</p> <p>El emprendimiento se presenta como una solución para el actuar de las políticas públicas. Además, lo visible de esto da cuenta de un aumento en la competencia para las mujeres microempresarias, debido a la creación de nuevas microempresas, aumentando la cantidad de competidores en cada mercado, y a su vez el tamaño de ese mercado disminuye, en ese contexto las paradojas están emergiendo claramente.</p>

Lo anterior da cuenta de las complicaciones que trae el factor crisis sobre todo para las microempresarias de la comuna de Valparaíso donde el turismo es fuente económica clave para la microempresa. Por lo tanto, la crisis afecta la distribución de los ingresos para aquellas microempresas consolidadas y generando temor en aquellas que llevan menor tiempo en el ámbito micro empresarial y que aún no logran las ganancias esperadas; siendo enfrentadas además, al incremento de la competencia producto de las medidas gubernamentales que se han tomado. Para superar este momento demandará de ellas mayor innovación, creatividad y capacitación para posicionarse de manera firme en el mercado y no fracasar en este periodo.

Cuadro N° 8: Análisis de Ingresos en la Microempresa.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Iniciación Microempresarial	<p><i>“Bueno como te digo hasta ahora no he visto muchos frutos, pero hasta ahora lo he estado intentando”.(E6.MC)</i></p> <p><i>“yo estuve dos años hubo sólo marcha blanca por lo tanto ingresos no hubo, por lo mismo se cerró, daban números rojos no más y no daban positivos, de ingresos nada, de hecho nunca obtuve un sueldo ni nada de eso, fue darse vuelta con el tema de las platas. Estuve dos años y no obtuve ingresos”. (E5.MR2)</i></p>	<p>A través de las entrevistas, las mujeres microempresarias más afectadas por el factor crisis han sido aquellas que llevan menor tiempo en los emprendimientos, ya que una de las afirmaciones al iniciar un negocio es que el primer año siempre es más complicado y difícilmente se pueden observar las ganancias que se requieren.</p> <p>Por lo tanto, al enfrentarse a un año de crisis, surge la incertidumbre y necesidad de ver ganancias, lo que a muchas empresarias las ha llevado a término de la microempresa incluso sin crisis, solo por no obtener los ingresos que se esperaban producto del trabajo.</p>

- **Categoría Asociada: Acceso a Financiamiento Público Privado.**

Para iniciar las microempresas, las entrevistadas necesitaron contar con un capital inicial que en la mayoría de los casos no tienen. Al no contar con dicho capital, muchas de ellas tuvieron que acceder a créditos solicitados a entidades bancarias o a otras instituciones que ofrecen servicios de financiamiento.

Cuadro N° 9: Análisis de Acceso a Financiamiento Público Privado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Financiamiento Capital Semilla	<p><i>“me gané el capital semilla... justo en el periodo que yo les estaba hablando que fue como el periodo en que yo me separé...entonces pa mí la verdad en ese momento fue súper importante ya, porque pa mí marcó un antes y un después, yo pude ver otras alternativas y otras cosas, mira no necesariamente por la cantidad de</i></p>	<p>En el caso de SERCOTEC se vislumbra que el financiamiento otorgado a cada una de las ganadoras del capital semilla, ha significado un importante paso en algunas microempresas y la consolidación de</p>

	<p><i>plata sino porque a mí inmediatamente me abrió las puertas el banco estado, que a mí no me había abierto las puertas antes, entonces solamente a mí con el premio me abrieron las puertas (E10.MH1)</i></p>	<p>otras, generando en las mujeres microempresarias una visión bastante positiva hacia entidad que no tan sólo ha otorgado recursos financieros, sino además ha abierto oportunidades de acceso a otras instituciones.</p>
--	---	--

A esto se suma, el hecho que las mujeres han presentado un mejor cumplimiento en el pago de los préstamos y en la inversión de sus ganancias, en cuanto a compromisos financieros y contractuales se refiere, lo que genera el apoyo de fondos concursables así como la confianza por parte de algunas entidades privadas. Pese a eso, el acceso sigue siendo un factor de riesgo para las microempresarias, ya que se trata de un recurso alrededor del cual se juegan importantes oportunidades, así como grandes peligros.

Estos peligros en un fracaso laboral para una persona asalariada no representa automáticamente poner en riesgo lo que poseen, lo que sí ocurre frecuentemente con las microempresarias, quienes son agentes económicos que poseen recursos, propiedades, productos comerciales o capital. Pero la economía tradicional y las entidades financieras de carácter privado no se preocupan a cabalidad de saber bajo qué condiciones se produce el acceso a financiamiento, menos de si hay o no diferencias entre hombres y mujeres en este campo, porque prima lo económico más que la persona, produciendo muchas veces una ceguera voluntaria y confesa hacia algunos fenómenos sociales.

Cuadro Nº 10: Análisis de Acceso a Financiamiento Público Privado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Desconocimiento de Riesgos Económicos</p>	<p><i>“Bueno, ahí fue exactamente uno de mis grandes errores, porque yo me acerqué justamente a una entidad bancaria como microempresaria yy...las normativas de esta misma entidad era que uno para poder acceder a un crédito de microempresario, tenía ...que estar atado a dos o tres cosas más y uno como no sabe, como al principio estás como ignorante de lo que pasa, ehh piensas que es así, y justamente yo tomé una mala decisión; me he visto bastante afectada...No, la persona te dice siii y haga esto, aquí y acá, no si esto ta bien está bien, está bien y uno se mete en un forro”. (E2.MC1)</i></p>	<p>De esta manera y complementando lo anterior, en las entidades privadas las mujeres microempresarias, pocas veces son vistas como actores, como centro y protagonistas de sus iniciativas. Son más bien percibidas como un instrumento para objetivos que se colocan por encima de ellas. Pasan a ser, para las entidades financieras privadas un elemento de la lógica empresarial, concibiéndolas y tratándolas como el medio para obtener intereses y contar con mayor responsabilidad al poseer toda una familia detrás de ellas.</p>

A su vez a la hora de otorgar créditos, es posible mencionar que las diferencias que instauran las entidades bancarias son abismantes. Las mujeres microempresarias quedan en desventaja al tener una serie de barreras para poder acceder al financiamiento y siendo los bienes y el patrimonio un factor relevante y determinante al momento de definir el préstamo, lo que es corroborado por los profesionales directivos entrevistados.

Cuadro N° 11: Análisis de Acceso a Financiamiento Público y Privado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Mujer como sujeto de crédito	<p><i>“con el tema que pasa cuando uno como microempresaria quiere salir y te piden saber cuánto gana tu esposo, en el caso mío personal yo soy separada, no sé que buenos o malos negocios habrá hecho él y dependía de lo que él hubiese hecho que yo saliera adelante y no dependía de mí y de mí esfuerzo, entonces para poder acceder a un crédito tenía que mentir...porqué? Porque yo estoy separada y todo ese tema que claramente te pone en desventaja”. (FOCUS)</i></p> <p><i>“Yo creo que se da la condición que es en general aquí en la Banca, que es sumamente exigente pone parámetros eh donde quiere garantizar la entrega del financiamiento... puede que a la hora de las garantías, esté la posibilidad de que la mujer no tenga bienes a su nombre, entonces que se pueda garantizar es mucho menor, lo más probable que los bienes que ella pudiese garantizar estén a nombre del marido”. (E3.D3)</i></p>	De esta manera, las microempresarias que están separadas de sus respectivos cónyuges carecen de propiedades, o si tienen derechos sobre algunas, no suelen estar inscritas a su nombre, por lo tanto sin propiedades, ni bienes, ni con ingresos fijos, estas mujeres no son sujetos de créditos de acuerdo a los parámetros ordinarios de las entidades financieras.

Por otro lado, se da a conocer la preocupación de un segmento que no está cubierto por los fondos concursables por parte de las instituciones financieras, lo cual reduce aún más el acceso para aquellos que quieren crecer en este sector micro empresarial. Esto es expresado primero a través de las entrevistas realizadas a las microempresarias, y después reafirmado por un profesional directivo de una institución ligada al micro emprendimiento.

Cuadro N° 12: Análisis de Acceso a Financiamiento Público y Privado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Cobertura de Fondos Concursables	<p><i>“En el fondo siento que los fondos son gigantes o demasiado chicos para gente que no tiene experiencia y no es accesible a lo que se necesita...uno en ese momento no tiene la información como para usarlo, tampoco tienes la experiencia para administrar, como que en eso siento que las financieras, financiamientos que existen o los programas no se ajustan a las realidades de las personas están un poco desvinculadas”. (E7.MC1)</i></p> <p><i>“Faltan muchos capitales semillas en realidad y los que tenemos como los de SERCOTEC, son muy limitados... para la cantidad de emprendedores es muy bajo. Hay como brechas que no están cubiertas; nosotros atendemos como te señalaba a la gente más carenciada, pero hay una clase media que a veces está un poco empobrecida porque tiene alguna contingencia que les afecta, una pérdida de trabajo etc o una enfermedad grave etc...y esas personas como que no encajan en el FOSIS, porque están por sobre las exigencias del FOSIS y ven lejos SERCOTEC y ven inalcanzable al CORFO, es decir no existe una institución”. (E1.D1)</i></p>	<p>Esto da cuenta claramente de la existencia de un vacío de programas que administre fondos, o bien que SERCOTEC baje un poco el nivel para cubrir este segmento, o bien FOSIS suba para destinar fondos a ese vacío. Es precisamente ese segmento que existe entre FOSIS Y SERCOTEC, o bien de SERCOTEC a CORFO que implica que mucha gente este desprovista de programas de emergencia.</p>

- **Categoría Asociada: Producción Microempresarial.**

Todas las microempresarias tienen por objeto la producción y distribución de bienes o servicios, y para lo cual se debe satisfacer la necesidad o deseo de los consumidores. Por ello las mujeres microempresarias requieren de un ámbito productivo que posea una certificación de calidad de sus productos y sus procesos, así como también de innovación, factores claves en la competitividad dentro del mercado.

Cuadro N° 13: Análisis de Producción Microempresarial.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Fortalezas en la Producción	Calidad e Innovación	<p><i>“Los productos los hago yo misma y la calidad bueno uno trata de competir con eso con la calidad y la innovación... es una cuestión personal y también soy súper competitiva y yo creo que también tiene que ver con una mente como una persona que es emprendedora tiene competencias desarrollada por ese lado”. (E22.MF2)</i></p>	<p>Es precisamente el mantenimiento de la calidad en los productos, lo que garantiza una demanda constante y creciente, por lo cual al verse satisfechas las expectativas del consumidor, este se convierte en cliente y recomienda a sus conocidos el producto o servicio. Esta es la lógica expuesta por las microempresarias a través de las entrevistas.</p> <p>A esta calidad del producto, se suma la innovación buscando constantemente maneras diferentes de captar la atención de los clientes, lo que para las emprendedoras no es un impedimento porque cuentan con la creatividad para generar nuevas ideas.</p>
	Contribución SERCOTEC	<p><i>“con Capital Semilla yo cambie de un producto acrílico convencional a un producto absolutamente natural, trabajo lana de oveja, lana de alpaca natural y la de lino natural... entonces eso es lo que llama la atención porque te queda un producto absolutamente hecho a mano de un tejido distinto”. (E13.MT2)</i></p>	<p>Como puede apreciarse se evidencia la importante contribución de SERCOTEC a la producción de las microempresarias beneficiarias del Capital Semilla. Esto ha significado un crecimiento real y cercano al cliente, lo que a su vez otorga mayor confianza y potencialidad a las capacidades presentes en las microempresarias, tanto en la recursividad, energía, convicción y dedicación de ellas, ya que el respaldo para lograr sus metas e insistencia en sus ideas, es lo que les otorga credibilidad al momento de ofrecer sus productos.</p>

Cabe destacar que la calidad mencionada en los discursos queda a criterio de las microempresarias debido a una deficiencia en las instituciones de financiamiento en el otorgamiento de una certificación de calidad, generándose ésta principalmente a través del

criterio de los consumidores, de su trabajo, materias primas y la percepción que entregan a sus clientes como mujeres productoras.

Así mismo, es importante dar a conocer que la innovación y calidad no ha sido lograda por todas las microempresarias a cabalidad, lo que da cuenta de ciertas debilidades que se expresan en un aprovechamiento desigual de las oportunidades y beneficios otorgados por Sercotec, así como por las diversas instituciones ligadas al sector.

Cuadro Nº 14: Análisis de Producción Microempresarial.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Debilidades en la Producción	Experiencia Productiva	<p><i>“la calidad del servicio ahí falta mejorarla un poco, falta como estar más capacitado, porque me gustaría tener un garzón bacán pero no le puedo pagar a un garzón, tengo que trabajar yo, yo sé que no lo hago como un gallo seco cachai, entonces como que me falta aprender eso”. (E1.MR)</i></p> <p><i>“Ehhh la idea mía era hacer zapatos de niño siempre y de mejor calidad de lo que estoy haciendo...todo natural pero un poquito menos porque la tienda no me paga lo que vale el trabajo o sea lo que vale los materiales, entonces tuve que bajar la calidad, no tanto, tanto, tuve que bajar más los precios que la calidad, porque la idea mis es siempre hacerlo de calidad, entonces ahí gano menos yo pero igual”. (E6.MC)</i></p>	<p>La calidad del producto o servicio se relaciona directamente con la evolución en las características de éste, es decir se va mejorando la calidad del producto a medida que se avanza y se genera experiencia en la producción, lo que sin duda tiene que ver con las capacitaciones, con el capital y la inversión, y por supuesto con la valoración del propio trabajo.</p> <p>Efectivamente hay microempresarias que al trabajar en su hogar, ocupan más insumos de lo que ellas creen, olvidando valorizar la luz, el agua y sobre todo su tiempo, por lo cual al rebajar el precio del producto este no concuerda con la valorización del trabajo. Debido a lo anterior, es de suma importancia considerar estos aspectos para poder saber si el negocio es realmente rentable, y de esta manera tomar conciencia de la importancia de la formación, así como la importancia de valorar sus productos asignándoles el precio que corresponde.</p>
	Contribuciones Institucionales ligadas al sector	<p><i>“Mucho, mucho, porque este es uno de los servicios que tiene proyectos que son especial para el micro emprendimiento, que combina capacitación con</i></p>	<p>Considerando los discursos de las microempresarias, es posible identificar que los discursos institucionales por parte de directivos ligados al micro</p>

		<p><i>subsidio”...(E1.D1)</i></p> <p><i>“hemos tratado de que ingresen mayor cantidad de mujeres tanto en los programas de capacitación como en los incentivos que hay micro empresariales y que de seguro les ayudará en su producción”. (E2.D2)</i></p> <p><i>“aportar recogiendo las necesidades de los empresarios y empresarias y tratando de generar cambios en las normativas en las políticas públicas o instrumentos, fomentos distintos que se adapten a su necesidades”.(E3.D3)</i></p> <p><i>“lo único que hemos hecho es una suerte de apoyo desde el punto de vista del empoderamiento de las mujeres”. (E4.D4)</i></p>	<p>emprendimiento no dan cuenta de un aporte que beneficie de manera directa y equitativa a las microempresarias, y con mayor dificultad a aquellas que ya han ganado el capital semilla, debido a que la capacitación con subsidio da cuenta de pequeños fondos a los que las ganadoras de capital semilla no poseen acceso por encontrarse en una etapa más arriba desde el momento en que reciben financiamiento de SERCOTEC.</p> <p>Por consiguiente, las capacitaciones están muy ligadas a la asociatividad y disponibilidad de tiempo, lo cual en el caso de las microempresarias es bastante limitado y al existir pequeños segmentos de microempresarias con asociatividad, se dificulta el expresar una realidad social a quienes pueden efectuar los cambios por medio de políticas públicas.</p>
--	--	---	--

B.-Sub dimensión Protección Laboral.

- **Categoría Asociada: Seguridad en el empleo.**

La seguridad en el empleo, es un tema que para la mayoría de las microempresarias no es indiferente, si bien muchas expresan una conformidad de sus condiciones físicas de trabajo tratando de cumplir con la normativa de higiene, en su mayoría no cuentan con una seguridad que evite un incremento en la tasa de accidentalidad.

Cuadro N° 15: Análisis de Seguridad en el Empleo.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Importancia otorgada por las POE (Patrona o Empleadora)	<i>“ehh estamos trabajando en un acuerdo de producción limpia donde se evalúan las condiciones de producción de los productos y las condiciones de trabajo y las condiciones laborales tratando de tener un estándar y ese estándar de calidad todavía no es ley pero es muy probable que así lo sea, esto está siendo financiado por CORFO y a mí me interesa mucho participar de ese tipo de iniciativas”. (E7.MC1)</i>	Generalmente quienes son patronas o empleadoras poseen mayor preocupación hacia las condiciones laborales, debido a la responsabilidad de otros que poseen a su cargo. Sin embargo, las microempresarias que son trabajadoras por cuenta propia y que no cuentan con mayor apoyo en

		<p>sus respectivas microempresas, poseen condiciones que hacen sentir su impacto tanto en su salud física, como mental ya que a la sobrecarga de trabajo y dificultades propias del trabajo independiente muchas veces se suman las preocupaciones y el trabajo doméstico. Por estas razones, han declarado la importancia de este tema dando lugar a que mujeres microempresarias con mayor consolidación participen de iniciativas referidas al tema.</p>
--	--	---

El interés por la temática, da cuenta que para una parte de las microempresarias las dificultades en el trabajo se producen en un espacio y en un tiempo ajenos al familiar, pero no queda ajeno a la sobre exigencia en el trabajo y a la extensión de los horarios o jornadas de trabajo.

Cuadro Nº 16: Análisis de Seguridad en el Empleo.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Jornada Laboral</p>	<p><i>“es súper esforzado por ejemplo lo de los fines de semana, el trabajar todos los fines de semana, hasta el año pasado yo trabajaba toda la semana al fin y al cabo, de lunes a lunes y era mucho, entonces ahora cerramos los domingos y es como penca porque cerramos los domingos, pero sabemos que debería estar abierto, pero no nos queda otra porque ya el cuero no nos daba más, entonces era mucho”. (E8.MT1)</i></p> <p><i>“Las condiciones laborales casi siempre son como las más rústicas por lo menos como microempresarias, porque tú trabajas en tu taller, tienes tu casa ahí mismo, estas preocupada de todo lo que pasa tanto en el hogar como en tú microempresa, en las ventas y todo, entonces ehh de repente no son las mejores condiciones me entiendes, porque se junta todo, tendemos a echarlo todo en un mismo saco, cosa que el día se nos haga como largo y hacer todo lo que tenemos que hacer en corto tiempo y eso influye en que</i></p>	<p>La jornada laboral puede llegar a 10 o 12 horas diarias y más en caso de aquellas mujeres que trabajan a pedido. Así mismo, hay una inexistencia de un sistema de prevención de accidentes y riesgos laborales en la microempresa, lo que evidencia una inexistencia en la cultura de prevención.</p> <p>Para aquellas microempresarias donde no existe esta separación público privado (trabajo-familia), los horarios de trabajo se amplían aún más. Ellas absorben todos los conflictos que la microempresa pueda generar, y todo esto bajo la presión de tener que responder a las necesidades materiales y emocionales de la familia. De esta manera no solo ponen su fuerza de trabajo en la microempresa,</p>

	<i>las condiciones no sean las más óptimas, porque terminas cansada, cansada físicamente, mentalmente". (FOCUS)</i>	sino también aspectos fundamentales en sus vidas y en las de sus familiares.
--	---	--

A través de las entrevistas es posible evidenciar que si bien las condiciones físicas de trabajo no son precarias como lo sería en las microempresas de subsistencia, si existen aún falencias que limitan el desarrollo de las microempresarias, tales como talleres en el domicilio familiar, locales pequeños, casas antiguas que han debido restaurar invirtiendo más de lo que ellas habían contemplado, sobre exigencia laboral e informalidad.

Cuadro N° 17: Análisis de Seguridad en el Empleo.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Condiciones Físicas de Trabajo	<i>"Bueno las condiciones acá han sido bien cambiantes, siempre ha sido que hay nuevas necesidades, yo empecé acá con un piso de madera que tú pisabas y se movía todo lo que hacías y yo rogaba y decía Dios mío que no pise en esa tablita porque si se rompe el tobillo más encima me va a demandar, porque es una casa de 1910, entonces está con polillas con cosas. Y bueno ha habido cambios, he podido lograr ehh poner un buen piso, que se mantenga todo bueno... ahora necesito poder tener un buen letrero hacia afuera, que sea más grande pero eso requiere un costo y en eso estoy trabajando". (E3.MF1)</i>	Aún, considerando las falencias existentes, las entrevistadas recalcan el avance que han logrado en términos de condiciones físicas y de implementos gracias a los insumos otorgados por SERCOTEC, lo que enaltece la visión institucional.

Los avances declarados por las microempresarias respecto a las condiciones físicas dan cuenta de la importancia que significa el lugar de trabajo en la rentabilidad de las microempresas, sin embargo es necesario conocer la relevancia que otorgan a la temática los profesionales ligados al sector microempresarial.

Cuadro N° 18: Análisis de Seguridad en el Empleo.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Relativo Desconocimiento del Colectivo Profesional	<i>"yo creo que siempre es importante en realidad saber en qué condiciones y en qué lugar se está desarrollando cada una de ellas, yo diría que esencialmente a raíz del trabajo que hacemos con ellas la verdad es que conocemos la realidad de las"</i>	Si bien el colectivo profesional comprende y valida la relevancia de las condiciones de higiene y seguridad en las microempresas, también dan

	<p><i>microempresarias bastante cerca, pero de las que están vinculadas con nosotros que probablemente representan un porcentaje súper bajo con respecto al resto de las microempresarias". (E4.D4)</i></p> <p><i>"depende del rubro, depende del acceso que se tiene a las cosas más que del porte que tiene un taller y supongo que tendrán las condiciones de higiene y seguridad por ejemplo, no le doy mayor relevancia a ese tema". (E2.D2)</i></p>	<p>cuenta de un desconocimiento del sector, ya sea porque sólo conocen la realidad de un pequeño grupo, o bien porque se da por asumido que, si están funcionando es porque cumplen con lo que se requiere en estos términos.</p> <p>Esto llama profundamente la atención en el segundo párrafo, ya que los directivos implicados en los discursos eran mayoría mujeres, siendo la visión menos comprensiva tomando en cuenta la diferencia que hay entre las condiciones laborales de un hombre y una mujer que se enfrenta a un trabajo independiente y a un trabajo doméstico.</p> <p>Este último, que pese a la responsabilidad es bastante desprestigiado aunque sea un componente clave del aparato productivo de un país, porque nos ha permitido contar cada día con un contingente de trabajadores cuidados y que en el transcurso del tiempo garantiza la renovación generacional de la fuerza de trabajo.</p>
--	---	--

Por otro lado, si las instituciones ligadas al sector micro empresarial no consideran totalmente la relevancia de la temática, difícilmente se generarán los espacios y capacitaciones que den lugar a un trabajo decente en las microempresarias. Esto se trata de una responsabilidad social hacia las microempresarias de mujeres, ya sea en la prevención de accidentes del trabajo y de su salud ocupacional. La sobrecarga funcional y emocional de las mujeres, y la conservación de un ambiente saludable y seguro en el trabajo influye evidentemente en la capacidad de producción de las mismas, evitando la posibilidad de enfermedad, patología o lesión debido al trabajo.

- **Categoría Asociada: Protección Social.**

Considerando que la necesidad de protección social es uno de los fundamentos de la idea de trabajo decente, se requiere que aquellos trabajadores independientes dentro de los cuales están las mujeres microempresarias posean una seguridad social. Esto significa: atención médica de la mujer y de sus dependientes, de cubrir sus incapacidades y licencias de maternidad, así como el tener derecho a una pensión por jubilación. Todo esto, al no

estar cubierto ya sea por informalidad o no cotizar, afecta no sólo el bienestar actual de las microempresarias, sino también su futuro.

Cuadro Nº 19: Análisis de Protección Social.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Microempresarias y normativa de imposiciones</p>	<p><i>“...es un problema urgente que tengo que solucionar porque es súper riesgoso porque en caso de accidente no hay ninguna cobertura de nada cachai?; y como estábamos nosotros dos solos como que igual uno se deja estar”. (E1.MR)</i></p> <p><i>“ehh yo no tengo nada social, nada. Y con el acceso a salud, ehh es que estoy trabajando en salir adelante o sea, el tema va un poco por eso porque claro un poquito allá un poquito acá, para mí es difícil. De verdad que en estos momentos, ehh es un tema súper difícil de asumir porque yo sé que tengo que hacerlo pero es que en este momento lo veo pesado”. (E3.MF1)</i></p> <p><i>“en imposiciones, yo me postergo...que me dicen saca plata de la caja, para que yo me haga imposiciones...no, siempre voy a decir no porque siempre voy a querer tener más productos para mi trabajo y yo me postergo y me dejo de lado”. (E17.MN)</i></p> <p><i>“en este negocio toda la gente está contratada, todos tienen contrato así que todos tienen digamos protección de salud y de previsión, y yo también, o sea yo no estoy contratada, no me puedo contratar a mí misma, pero me impongo el mínimo, en el fondo pa todos lo que corresponde y pa uno lo que alcanza, ese es como el criterio para mí todavía, creo</i></p>	<p>De esta manera a través de los discursos se expresa la preocupación y la importancia de la protección social. Pero por descuido, dejadez o por priorizar otros aspectos, las microempresarias se desligan de la responsabilidad que las beneficia. De acuerdo a los párrafos seleccionados y a lo relatado por el colectivo en general, es posible decir que los recursos que poseen las microempresarias para la protección social, son destinados a prevenir la ruptura de sus ingresos.</p> <p>Para impedirlo, lo fundamental es garantizar la salud o las contingencias que se les presentan. Por lo cual, la lógica que usan es que para el financiamiento de su vejez, lo principal es garantizar la supervivencia de su negocio. Prefieren destinar su ahorro a la inversión productiva más que al ahorro para una jubilación. De esta manera mantener su negocio les da la posibilidad de oportunidad, aunque no la certidumbre de resolver el bienestar en la vejez.</p> <p>Otro factor considerado por las microempresarias es la irregularidad de los ingresos, ya que existen ciclos que dificultarían la regularidad de sus cotizaciones o imposiciones tradicionalmente exigidas por la seguridad social, por lo cual prefieren protegerse frente a las contingencias de corto plazo, que frente a las de largo plazo.</p> <p>Lo anterior, tiene sus excepciones en un segmento de microempresarias que es bastante exiguo que cumple con toda la normativa de la formalidad e imposiciones tanto para la microempresaria (POE) como para quienes tienen bajo su cargo (trabajadores). Aunque hay empresarias que ponen límites al monto de su propia imposición.</p>

	que no debería ser así pero todavía no me da para hacerlo distinto". (E7.MC1)	
--	---	--

La realidad y los avances en esta materia ha sido declarada por los profesionales ligados a lo micro empresarial, dando cuenta de la magnitud en la desprotección en el sector y las medidas que se están tomando relativas a la temática.

Cuadro Nº 20: Análisis de Protección Social.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Magnitud y Responsabilidad de la Desprotección	<p><i>"de tres millones ochocientos mil cotizan todos los meses, o sea, la mitad cotiza y la otra mitad está inscrito pero no cotiza y eso es una realidad, y todo el mundo del micro empresariado que trabaja por cuenta propia no cotiza en nada y tiene cero protección de nada ni de AFP, ni de salud y menos de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo, no tiene compensación de carga familiar, no tiene nada, y eso la reforma lo regula un poco porque establece que en un periodo de diez años va a ser obligatorio de que todos los independientes coticen". (E1.D1)</i></p> <p><i>"casi ocho millones de personas activas que están afiliados a una administradora de fondos de pensiones, y de esos no más lo que nosotros hemos hecho es devolverle un poco la demanda y decirles que también es con responsabilidad de ellas, porque en definitiva no es un gobierno sino que es el Estado, es decir, todos y todas pagarles a ellas lo que no están dispuestas a pagar, o sea una mujer que está ganando el sueldo mínimo y le descuentan no tiene por qué pagarle a una microempresaria que a lo mejor está ganando mucho más que ella y que no está ganando nada, entonces como te digo en definitiva la reforma va a obligar que en algún momento tenga que imponerse, y eso nos va a uniformar". (E4.D4)</i></p>	<p>El colectivo Profesional da cuenta que la magnitud de la desprotección social no es tan sólo responsabilidad del Estado, sino también de ellas mismas como microempresarias. Es así, como se han tomado medidas a través de la nueva reforma previsional, considerando por primera vez en la historia de nuestro país, el tema previsional de los independientes, permitiéndoles acceder a los beneficios del sistema previsional en igualdad de condiciones respecto a los dependientes, lo que incluye los beneficios del sistema de pensiones solidarias.</p>

- **Categoría Asociada: Formación Microempresarial.**

Los procesos de capacitación como estrategia, se caracterizan por fortalecer en alguna medida la visión empresarial de las microempresarias. Si bien rescatan aprendizajes positivos dentro de las experiencias formativas, las capacitaciones, no son consideradas tan significativas. A través de los discursos ellas expresan que la metodología utilizada en el proceso de capacitación, no es lo suficientemente valorada por las mujeres microempresarias. Se identifican que las capacitaciones no son lo adecuadamente oportunas, es decir, no consideran las necesidades específicas que cada una de las microempresarias requiere.

Cuadro N° 21: Análisis de Formación Microempresarial.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Experiencias Formativas	Nivel de Formación	<p><i>“están hablando de planes de negocio, le están hablando de administración, le están hablando de finanzas, le están hablando de un montón de cosas y la gente no catcha una... porque todos estamos en distinta y todos tenemos distintas necesidades”.</i> (E10.MH1)</p> <p><i>“ya sean mujeres o hombres la escolaridad es también diferente, por lo tanto la capacitación debería hacer una discriminación en el buen sentido de la palabra”.</i> (E18.MT3)</p>	<p>Esto se produce, por la coexistencia de dos realidades distintas que no permite que el proceso de formación sea totalmente integrador y adecuado a la experiencia de cada emprendedora. Por un lado, se encuentran las microempresarias que poseen niveles inferiores de formación y que llevan menos tiempo como microempresarias identificándose en ellas las falencias iniciales del sector, como: escasas habilidades y destrezas para la producción, poco manejo administrativo de la microempresa, sin conocimientos de elaboración de planes de negocios, en fin, limitado conocimiento empresarial, pero que destacan a su favor la voluntad que poseen hacia el emprendimiento de la actividades elegidas para la producción. Por otro lado, se encuentran aquellas microempresarias con mayor consolidación de sus respectivas microempresas y con mayor participación en capacitaciones.</p>
	Lenguaje poco accesible	<p><i>“yo siempre he querido ir a cursos de computación que sea desde prender el computador para</i></p>	<p>Al no existir un análisis de casos concretos, muchas veces se ocupa un lenguaje que no es accesible a todas las</p>

		<p><i>arriba, a los cursos de computación que tú vas... la gran mayoría de las personas saben y tu quedas atrás porque naturalmente tienen que partir de la media hacia arriba...porque quizás faltaría un curso de computación básico... yo por ejemplo se mandar correos y no sé más nada". (E14.MH2)</i></p>	<p>microempresarias por no poseer conocimientos previos, lo que no permite un tipo de capacitación participativa. Se trabaja sin acción-reflexión, lo que dificulta la capacitación para algunas microempresarias. Es así, como las falencias en las capacitaciones conduce muchas veces a que las funciones de gestión empresarial, comercialización, producción y satisfacción de quienes participan del proceso de formación sean rudimentarias.</p>
	<p>Especificidad en Capacitaciones</p>	<p><i>"esas enseñanzas no son específicas, entonces uno se demora tiempo, pierde tiempo...pierde fuerzas, pierde ganancias, pierde material, pierde muchas cosas al tardar en que uno no reciba la capacitación específica de lo que uno está haciendo... Se me imagina que es poco rentable hacer las capacitaciones específicas, pero eso es lo que hace falta, porque uno sale a la calle con un producto y no tiene idea que va a pasar con el producto, uno lo sabe hacer...pero no sabe ser empresaria". (E13.MT2)</i></p>	<p>Otro de los aspectos que destacaron, era la necesidad de tener capacitaciones específicas. Cursos que se adecuaran más fácilmente al tipo de negocio que se emprendía, dados de manera general, tanto la capacitación como los ejemplos, se estructuran de manera difusa o bien con ejemplos que distan bastante de la realidad o del micro emprendimiento de cada una de las microempresarias.</p> <p>En consecuencia, es posible aludir que las condiciones reales de las microempresarias y la orientación de las capacitaciones hacia las mismas, son las que permitirán establecer metas de cambio e innovaciones que pueden ser adoptadas por las mujeres microempresarias de manera individual y paulatina, ofreciendo la posibilidad de construir gradualmente una visión del desarrollo deseable y posible para cada una de ellas. Esto, considerando las condiciones reales de las mujeres, con los horarios adecuados para compatibilizar las diversas responsabilidades que tienen.</p>

Por otro lado, la extensión de las capacitaciones a través de jornadas formativas complica la asistencia y la calidad de la capacitación en cuanto a que, un segmento de las microempresarias no alcanzan a internalizar e integrar la información que se les otorga, y otras en que las jornadas complican el cumplimiento laboral y las responsabilidades adjudicadas.

Cuadro N° 22: Análisis de Formación Microempresarial.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Jornadas Formativas	Exceso y rapidez de contenido	<p><i>“te hacen primero clases sobre las capacidades del emprendedor y se supone que en ese tiempo tú tienes que armar tu plan de negocio y resulta que te empiezan a pasar desde la quinta clase en adelante, en las tardes materia para poder armar el plan y es muy encima, te pasan la materia muy rápido y es mucho...y el ultimo día te juntan con la persona que está armando tu plan para que te diga te falta esto, que es el ultimo día”.</i> (E11.MJ)</p>	<p>Esto da cuenta, que la extensión de la jornada contiene una infinidad de conocimientos que deben ser entregados a las microempresarias en el tiempo establecido, provocando que en dicha jornada, no se internalicen los conocimientos a cabalidad.</p>
	Duración de Jornada	<p><i>“muy extensas, un poquito largas, se pierde un poquito de tiempo y a veces pienso que se puede reducir un poco más... uno deja de producir en su casa y lo otro que uno se agota y no aprende nada... uno va porque pasan asistencia”.</i> (E20.MC2)</p>	<p>Así mismo, si se considera la extensión de la jornada con la carga de trabajo de la mujer microempresaria, se dificulta la programación y asistencia por parte de las mismas, dado que no se considera la disponibilidad de tiempo de las mujeres, desfavoreciendo la participación efectiva y la motivación en la atención a la capacitación producto de las múltiples responsabilidades y preocupaciones que las afectan.</p>

Como respuesta a lo anterior, surgen medidas tomadas por algunas instituciones que dan cuenta de la preocupación por mejorar la accesibilidad a los cursos de capacitación. Han visibilizado las necesidades de algunas microempresarias, con el fin de articular las acciones en torno a ellas. Sin embargo, para acceder a algunas de las capacitaciones se requiere acceder en forma grupal y en donde sale a la luz la carencia de asociatividad.

Quienes se encuentran asociadas a algún tipo de federación o asociación cuentan con toda la información y facilidades para ingresar a algunos de los cursos de su interés; sin embargo hay otro segmento en que el acceso se vuelve más limitado por lo mismo.

Cuadro N° 23: Análisis de Formación Microempresarial.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Medidas Institucionales relativas a Capacitación</p>	<p><i>“entregar más facilidades en términos de movilización y de cuidado de los niños, hay mujeres que desertan de eso o no van con mucha frecuencia porque no tiene con quien dejar a los niños. Nosotros hemos incorporado como exigencia dentro de las bases de licitación que las consultoras que se hagan cargo de nuestros programas tengan una parvularia o una ayudante de párvulo que en una sala contigua se haga cargo de los niños. Y también hemos estado exigiendo ahora que depende de ciertos kilómetros se pague la locomoción para que las personas tengan más posibilidades”. (E1.D1)</i></p> <p><i>“efectivamente ellas tienen posibilidades de acceder a becas MYPE, que son muy buenas, esas capacitaciones son gratuitas, pero tienen que juntarse un buen grupo, que quiera lo mismo y ir a ver de acuerdo al catálogo que tiene el SENCE, por lo tanto ahí tenemos alguna restricción... pero por otro lado tiene que ver con la calidad de los organismos consultadores, porque eso no lo da el gobierno, eso se terceriza es parte de los inversionistas, de los privados y obviamente como en todas partes encontramos empresas muy buenas muy responsables y otras que no lo son tanto”. (E3.D3)</i></p>	<p>Al considerar el primer párrafo, es posible identificar un avance, sin embargo son sólo algunas mujeres las que optan por estos beneficios generalmente aquellas con hijos menores a los seis años y que no cuentan con un apoyo familiar que respalde la responsabilidad de la madre. Por el contrario, aquellas que cuentan con hijos de mayor edad (9 a 12 años) no cuentan con las mismas facilidades que les permitan confiar a sus hijos o asistir a talleres que permitan ocupar el tiempo en que la madre se capacita. Con respecto a la movilización, es una medida reciente y que no se ha incorporado aún a las instituciones, pero que claramente es un beneficio que requieren aquellas microempresarias de sectores rurales o más lejanos.</p> <p>Por último, es importante destacar lo señalado en el segundo fragmento que alude a las consultoras, ya que gran parte de los cursos adjudicados por las microempresarias han sido efectuados por las consultoras, debiendo asumir estas la responsabilidad de la eficiencia e integración de conocimientos, así como la percepción positiva o negativa de cada una de las microempresarias hacia las capacitaciones otorgadas, visión que muchas veces no es expuesta por las microempresarias.</p>

C.-Sub dimensión Gestión Microempresarial.

- **Categoría Asociada: Vinculación con Agentes de Mercado.**

Esta categoría, da una idea de la capacidad de las microempresarias para establecer contactos constantes con distintos participantes en la actividad económica, y que por lo tanto favorecen el vínculo al mercado.

Cuadro Nº 24: Análisis de Vinculación con Agentes de Mercado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Proveedores	<p><i>“...Con los proveedores una relación más o menos no más porque nosotros como somos chicos y le compramos a los proveedores grandes... los proveedores tienen pa hacer lo que quieren con nosotros... no tení el poder de decir sabe que tráigame la cerveza a las seis de la tarde porque él trae la cerveza cuando se le ocurre cachai, entonces a veces teni que ir tú yendo pa allá a veces esperar como dos horas esperando que te atiendan; con los únicos que podí tener relación buena son con aquellos proveedores que son tan chicos como tú”.</i> (E1.MR)</p>	<p>En este aspecto, la mayoría de las microempresarias han optado por establecer vínculos con otros microempresarios como proveedores, como una estrategia de trabajar codo a codo con quienes los surten aportando al desarrollo de ambos, con la clara convicción que la sostenibilidad de ellos se produce en la sustentabilidad como microempresarias, por lo tanto ellos son sus socios estratégicos. A esto se suma, la excepción de quienes optaron por establecer contacto con abastecedores mucho más grandes y consolidados, quienes reconocen las limitantes de dicha circunstancia y lo beneficioso de poseer proveedores pequeños.</p> <p>Como en el caso relativo al fragmento, es posible que la microempresaria no pueda imponer muchas condiciones al proveedor, pero lo que si puede y debe, es seleccionar un buen suministrador que sea responsable y confiable. Generalmente al ser proveedores-microempresarios, cuentan con estas características para sustentabilidad de sus negocios.</p>

Otro de los vínculos establecidos es con la competencia, que es vista por un segmento pequeño de microempresarias como ajeno y sin relevancia. Sin embargo, hay quienes han aprovechado de fortalecer vínculos con ellos lo que más que perjudicarlos los ha ayudado enormemente como estrategia de traspaso de información y cooperación. Paralelo a esto, se destaca en los discursos la competencia desleal de aquellos microempresarios que no han cumplido con ninguna normativa de formalidad, evadiendo inspecciones y aumentando significativamente la competencia para las microempresarias con productos y servicios no

aprobados para comercializar y que posiblemente no cuenten con algún tipo de estándar de calidad.

Cuadro Nº 25: Análisis de Vinculación con Agentes de Mercado.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Competencia	<p><i>“Bueno con la competencia yo establezco alianzas, la fortaleza es poder ayudarnos entre todos y yo ayudo a hartos como yo, en este momento si a mí me llegan muchos estudiantes yo se los mando a colegas y yo sé que si en el futuro si yo no tengo estudiantes ellos me mandan a mí”. (E21.MH4)</i></p> <p><i>“En cuanto a la competencia, bueno una competencia desleal no por todos, sino por varios locales que están sin patentes...que no tienen ningún permiso y ya llevan funcionando casi un año, y ha sido fatal, yo te digo y uniendo toda esta cosa de la crisis que todo eso se une y casi todas las cosas están más mal”. (E10.MH1)</i></p>	<p>Debido a lo anterior, las microempresarias necesitan determinar qué ventajas competitivas tienen y aprovechar, de forma tal, de que ellas sean preferidas por los clientes a quienes se quiere llegar. Pero, estas ventajas solo son tales si son valorizadas y deseadas por los clientes a los cuales se pretende alcanzar, para esto muchas microempresarias han incorporado la innovación, no encasillándose sólo en lo que ellas saben hacer, sino siempre pensando en lo que los clientes requieren. Es decir, una innovación que posea demanda, ya que una idea original puede significar que la microempresaria tenga menos competencia, pero la demanda puede ser incierta.</p> <p>Por lo anterior, se requiere que siempre se pongan en el lugar del cliente y de sus necesidades, que conozcan el perfil de los clientes, determinando los principales satisfactores del producto o servicio, por ejemplo la calidad de éste.</p>

- **Categoría Asociada: Promoción y Comercialización Microempresarial.**

La promoción es uno de los aspectos que las microempresarias le han restado importancia. Si bien hay que establecer qué imagen de la microempresa se desea ofrecer a los clientes, existe una dicotomía entre las microempresarias, existiendo una parte de ellas que cuenta con una estrategia para diferenciarse de la competencia a través de tarjetas de presentación, logotipo, marca o algún portal o pagina web como publicidad de sus productos o servicios, y que en el presente año de crisis han definido planes de promoción (ofertas, descuentos, entre otras) como una opción de manejar su rentabilidad. Sin embargo, este segmento de microempresarias es una minoría, existiendo así una fracción considerable de microempresarias que no cuentan con técnicas de persuasión masivas que permitan proyectar su imagen o informar referente al producto o servicio que ofrecen.

Cuadro Nº 26: Análisis de Promoción y Comercialización Microempresarial.

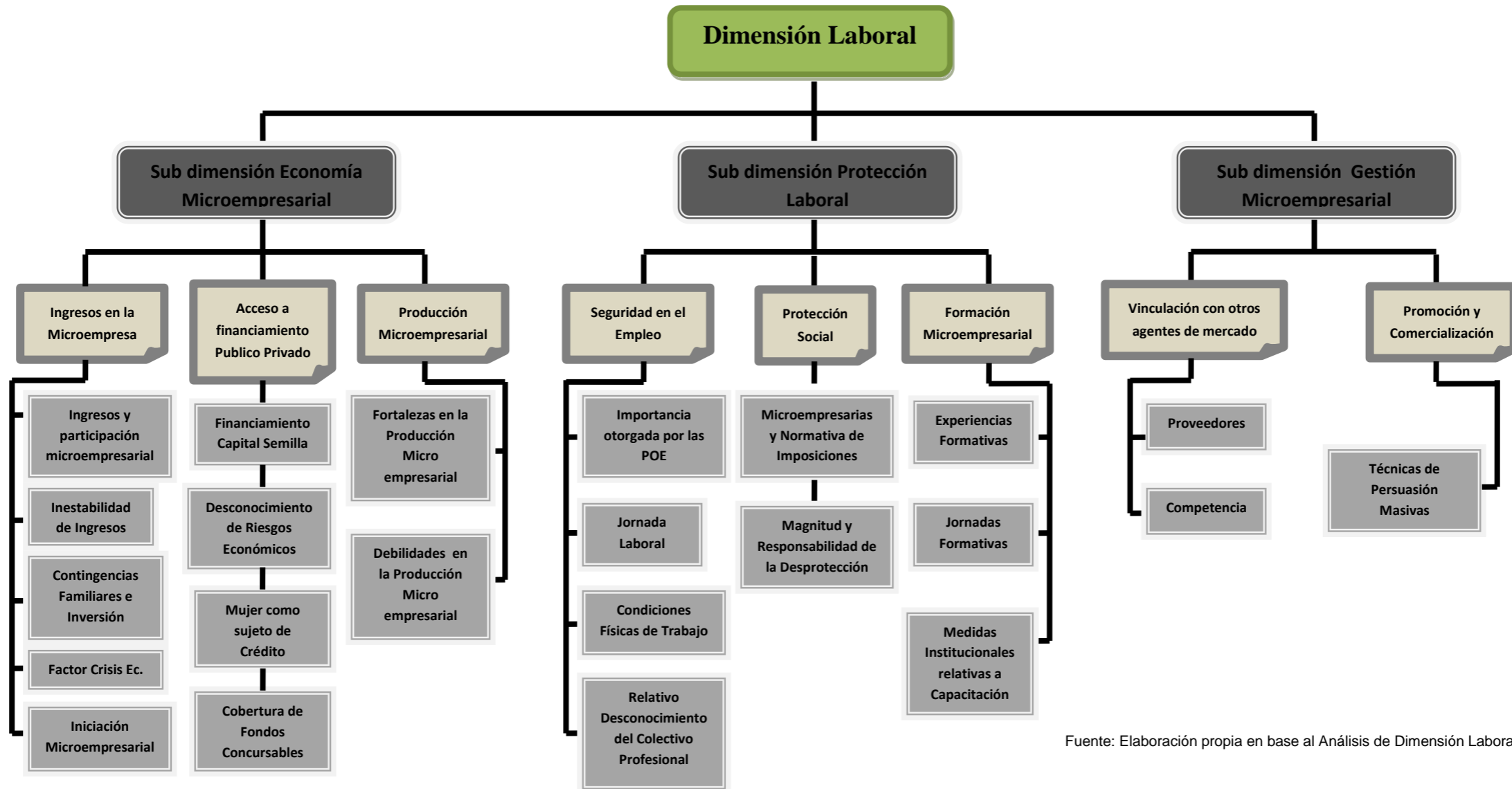
Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Técnicas de persuasión masivas	<p><i>“la verdad es que no tengo mucha promoción en este minuto, yo creo que si yo me conozco ha sido por un trabajo no más de, de boca a boca...tengo unas ideas de unos tendones, pendones, como le llaman a esa cosa, que se yo un pequeño letrado con una luz, pero una vez que noo sienta que estoy todavía con una pierna adentro y una afuera porque así me siento en este minuto, con una pierna afuera y la otra adentro, así como que tambalea, entonces no cuando me sienta segura ahí voy a publicitar”.</i> (E2.MC1)</p>	<p>De esta manera prefieren postergar la promoción y ocupar los insumos financieros en la compra de materias primas u otros y no optan por realizar una inversión en el tema de la promoción. Prefieren asegurar los recursos para financiar la compra de materiales, lo que da cuenta de falencias de la capacidad de gestión y formación empresarial. Esto ocurre, porque a las microempresarias les cuesta familiarizarse con el concepto de marketing, asocian la promoción a estrategias de grandes empresas, sin embargo reviste un punto importante para la gestión de las microempresas.</p>

Estos problemas en la Promoción repercuten en la Comercialización de los productos, ya que las principales dificultades que enfrentan las mujeres microempresarias en el área de la comercialización, se centran en la dificultad de obtener insumos y materias primas en condiciones favorables de precios, calidad, etc. Lo cual puede ser contrarrestado al poseer una buena estrategia de promoción como una herramienta que genere mayores insumos y como una herramienta de expansión comercial. Pero por otro lado, cabe destacar que dicha expansión comercial también se ve limitada para las microempresarias, porque el mercado en el que se han insertado es local y muchas veces de exiguuo crecimiento, sin contar con un acceso a planes de expansión comercial que las inserte en un estudio de mercados más amplios o a establecer nuevos contactos comerciales. Aunque existiera esa posibilidad, a veces, no pueden aprovechar las oportunidades por falta de capital de trabajo para financiar materias primas, o por la imposibilidad de las microempresarias de delegar algunas tareas y responsabilidades.

Diagrama Dimensión Laboral

A continuación se presentan las categorías de análisis que surgieron a partir de las tres subdimensiones iniciales en la temática laboral, las que hacen referencia a la Economía Microempresarial, Protección Laboral y por último a la Gestión Microempresarial.

Diagrama N° 6: Categorías de Análisis de Dimensión Laboral.



Fuente: Elaboración propia en base al Análisis de Dimensión Laboral.

III.- Dimensión Psicosocial de las Microempresarias

Este apartado muestra el análisis de los tres elementos abordados en esta dimensión como son la Autogestión, Empoderamiento y Autonomía de las mujeres microempresarias asociadas a SERCOTEC, dando cuenta de las experiencias y los principales hallazgos en este plano.



A.-Sub dimensión Autogestión.

El proceso de Autogestión en las microempresarias se propone en el Marco Teórico como un mecanismo de superación para alcanzar un objetivo o meta de un proyecto en particular. Es así, que para efectos de este estudio se han establecido tres ejes el Personal, Familiar y el Microempresarial.

- **Categoría Asociada: Autogestión Personal, Familiar y Microempresarial**

Autogestión Personal: La Autogestión en las microempresarias a nivel personal es un elemento que deben desarrollar las mujeres que inician su microempresa o mantienen su proyecto, la principal característica que se observa es el equilibrio que es el encargado de mantener y alcanzar los objetivos propuestos.

Cuadro N° 27: Análisis de Autogestión Personal.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Presencia de Equilibrio Personal	<p><i>“...he tenido que pasar por todo eso... de equilibrarme, de conocerme a mí misma y de enfrentarme a mí misma y poder levantar la microempresa ...”</i> (E11.MJ)</p>	<p>El equilibrio personal se refleja en las microempresarias en su motivación y emprendimiento. Se forma a medida que se adaptan al medio laboral. Este proceso es a nivel psicológico donde las mujeres conocen sus fortalezas y debilidades para lograr el desarrollo de sus proyectos.</p>

De acuerdo con lo anterior, el éxito de una microempresa está condicionado por la capacidad de autogestión que las emprendedoras poseen. De este modo reconocen sus falencias personales hacia su negocio. Una vez que se ha desarrollado esta capacidad de equilibrio las mujeres adquieren una mejor tolerancia a la frustración, además logran mejorar su autoestima lo cual les aporta una mayor seguridad en todas sus acciones de autogestión microempresarial.

Sin embargo, al iniciar una microempresa el proceso de equilibrio en la autogestión personal es inexistente en las entrevistadas, porque proporcionan todas sus energías y tiempo en su negocio; por tanto este aspecto psicosocial requiere ser trabajado en un comienzo para distinguir los objetivos y expectativas personales, permitiendo a las microempresarias ordenar su equilibrio personal.

Cuadro N° 28: Análisis de Autogestión Personal.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Insuficiencia de Equilibrio Personal</p>	<p><i>“...cero equilibrio nada si paso metida acá, no te queda tiempo para ti pa na, no tienes tiempo de amigas, de ir al cine, de estar con tus hijos, de comer algo rico... tengo claro que es un proceso, que el negocio es un proyecto... pero yo no me quiero así...”</i> (E22.MF2)</p> <p><i>“...Ahh de primera, no había equilibrio, pero se va adquiriendo con el tiempo... en ordenarse... en que uno quiere hacer, hasta donde quiere llegar, y que significa para uno lo que está haciendo...”</i> (E13.MT2)</p>	<p>Las mujeres microempresarias alteran su equilibrio personal por varias razones, como es la sobrecarga de responsabilidades familiares y laborales, la escasez de tiempos dedicados a ellas y los compromisos económicos, todos estos factores repercuten en la estabilidad emocional y genera un estrés adicional en el emprendimiento. Esto se incrementa cuando se carece de instancias de diálogo y ayuda profesional, limitando que, las experiencias personales adquieran técnicas que faciliten el desarrollo de su equilibrio personal.</p>

Autogestión Familiar: A las microempresarias que cuentan con un apoyo familiar les es más fácil la implementación y desarrollo de su microempresa. Pero tanto la emprendedora como la familia no está preparada para los diversos cambios que conlleva la creación y mantenimiento de una empresa, por ello en este proceso se considera el efecto de culpabilidad y el equilibrio familiar como elementos que condicionan la Autogestión Familiar.

Cuadro N° 29: Análisis de Autogestión Familiar.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Efecto de Culpabilidad	<p><i>“... al principio no era tan equilibrado porque... me pasaba harto tiempo trabajando, los fines de semana... cuando uno va creciendo un poquito le vas dando más tiempo a tu familia... al principio había problemas, no problemas grandes pero si... me sentí mal porque estoy aquí trabajando y no estoy en la casa...” (E4.MB)</i></p> <p><i>“...dejé de lado mi familia... a mis hijos y tuve que dedicarme a trabajar porque no tenía otra entrada, entonces es difícil empezar... es difícil complementar las dos cosas...” (E12.MCN)</i></p>	<p>Las entrevistadas al embarcarse en su proyecto personal y microempresarial, provocan que el entorno social exija a la mujer efectuar sus tradicionales roles y además lograr el éxito de la microempresa. Por esta última razón, las mujeres deben demostrar el doble que los hombres cuando se trata de emprender una microempresa, debido a que se duda de su capacidad de trabajo y de superación.</p>

Cuadro N° 30: Análisis de Autogestión Familiar.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Equilibrio familiar	<p><i>“... en el apoyo familiar en un comienzo me apoyaban, pero sentía que no creían en mí, así como ya sí haber que te resulta, pero independiente de ese apoyo a mí me daba lo mismo si me apoyaban o no, yo iba a seguir igual adelante... ahora estoy demostrando... a todos... que se puede...”(Grupo de discusión)</i></p>	<p>Idear una microempresa, conlleva construir ideas innovadoras que puedan ser viables en el mercado microempresarial; la familia es el primer apoyo que cuenta la mujer microempresaria, es en este espacio donde se diseñan los planes de negocio y además se deben adecuar las necesidades de la familia con la de la microempresa.</p>

Quizás este tema es muy doméstico, pero la Autogestión familiar es de gran relevancia, porque es indispensable planificar con anterioridad la administración de la familia cuando la mujer ejerce una labor empresarial. Esta readaptación de roles se consigue con una intervención a nivel familiar con el fin de proporcionar las herramientas necesarias en cuanto a la comunicación y adaptación a los cambios.

Autogestión Microempresarial: En cuanto al equilibrio microempresarial, el proceso de Autogestión se inicia en el momento que las mujeres deciden incorporarse al mercado laboral y además al construir una microempresa con determinadas cualidades que otorguen una estabilidad en el tiempo.

Cuadro Nº 31: Análisis de Autogestión Microempresarial.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Incorporación al mercado laboral	<p><i>“... según las circunstancias también, hay tiempos míos que me pongo demasiado trabajólica y... despreocupando mi persona... entonces hay veces que yo no mantengo el equilibrio en esas partes de mí persona, de mi familia, de mi trabajo...” (E20.MC2)</i></p>	<p>El mantener una microempresa, produce ciertas exigencias en cuanto a la capacidad de trabajo que se necesita, por ser un negocio de bajos ingresos. La necesidad de producción se intensifica para aportar más ganancias y crecimiento al proyecto. Es aquí donde el equilibrio microempresarial se perturba produciendo problemas en las microempresarias.</p>
Perseverancia de la microempresaria	<p><i>“... es súper insano estar así, absorbida por el trabajo todo el rato...” (E1.MR)</i></p> <p><i>“... yo le doy más al trabajo, yo estoy cien por ciento aquí, porque casi tiempo no me queda para salir... pero en todo caso es lo que me agrada también, porque es mi espacio... si viene alguien... estoy trabajando y conversando, si se trata de comadrear un rato...” (E6.MC)</i></p>	<p>Las mujeres al insertarse exclusivamente en el trabajo de su Microempresa, provocan que se cierren a la posibilidad de participar en otras instancias microempresariales como federaciones y asociaciones. A la microempresaria, que se auto gestiona para obtener un trabajo independiente no se le recomienda que surja sin un acompañamiento sostenido.</p>

- **Categoría Asociada: Apoyo de Organismos Públicos – Privados.**

Los organismos Públicos - Privados orientan las políticas del Estado para que la economía crezca y se desarrolle. En base a esto las microempresarias, al conocer las oportunidades que les otorga la institución, inician un acercamiento y conocimiento de los procedimientos que se necesitan para obtener los fondos concursables.

Cuadro N° 32: Análisis de Apoyo de Organismos Públicos - Privados.

Categoría de Análisis	Fragmento	Comentario
Credibilidad	<p><i>“...Fue mucho, mucho porque... fue una institución que creyó en lo que yo hacía, que de repente uno piensa que nadie da un peso por lo que uno hace, pero creyó y se la jugó y ahí estamos ...” (E12.MCN)</i></p> <p><i>“...los fondos del estado, que son plata de todos los chilenos y en lo cual uno tiene la tremenda responsabilidad de canalizarlos bien, como corresponde y yo hasta el momento lo he hecho bien, esa es mi responsabilidad...” (E18.MT3)</i></p>	<p>La credibilidad que otorga Sercotec a la comunidad, permite que las muchas mujeres se atrevan a cambiar su realidad social y a posesionarse de su autogestión microempresarial; las microempresarias sienten que la institución pública les proporcionó la confianza que requerían para emprender su proyecto. Esta capacidad da origen en las mujeres un compromiso en su microempresa y además son más responsables con el apoyo financiero que reciben.</p>
Reconocimiento	<p><i>“...es como me hubiese sacado la lotería con el beneficio, con mi proyecto aprobado, el cien por ciento... estoy súper feliz...” (E17.MN)</i></p> <p><i>“... eso me ayudó montones porque ahora yo puedo trabajar en grande, puedo recibir trabajos grande, ya que me manden hacer 100 o 200 prendas y yo ya puedo estar trabajando las máquinas sin ningún problema... entonces yo traté de invertir en lo que fuera más caro...” (E20.MC2)</i></p>	<p>La opinión de las microempresarias es positiva respecto al aporte de Sercotec; pero no tan sólo por el aporte económico. Además, las mujeres se sienten recompensadas por el esfuerzo que efectuaron al momento de alcanzar la validación de sus aspiraciones.</p> <p>Pero el aporte económico no sólo se traduce en la implementación y crecimiento de su microempresa, al mismo tiempo las mujeres tienen la responsabilidad de llevar a cabo sus proyectos y que éstos sean productivos económicamente.</p>

De esta forma, el crecimiento que enfrentan las microempresarias les proporciona una mayor seguridad económica y desarrollo de su proyecto. Cabe señalar que este cambio aunque es positivo para cualquier microempresaria exige que estén más preparadas para el crecimiento de su autogestión empresarial.

Otro problema, detectado en el grupo de microempresarias es que al integrarse a un trabajo independiente las instituciones gubernamentales desconocen su existencia y por ende hay una cantidad menor de recursos destinados a este sector microempresarial.

“... en el ámbito emprendimiento y de trabajo independiente es mucho más la cantidad de mujeres que de hombres, lo que pasa es que la mayoría no están formalizadas, entonces ahí hay una situación puntual... siempre van a ser muchas más mujeres las que requieren ser beneficiadas ...” (E4.D4)

Es preciso que en el proceso de autogestión empresarial, las microempresarias en general se formalicen con el fin de aportar datos significativos del número de mujeres que sustentan sus familias con su trabajo independiente. La formalización en las microempresarias, es un trámite que no realizan porque sus ingresos son muy bajos en consideración con otras microempresas con una mayor cobertura, entonces al no existir una política que proporcionalidad será difícil que las microempresarias se integren al sistema.

- **Categoría Asociada: Relaciones Interpersonales.**

Las microempresarias en sus relaciones interpersonales reconocen la importancia de este aspecto para la obtención y superación de proyectos, por ende en este ámbito se ha recogido información de las mujeres microempresarias acerca de su desarrollo a nivel personal, a continuación se exponen las principales categorías que se obtuvieron durante la investigación.

Cuadro N° 33: Análisis de Relaciones Interpersonales.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Conocimiento a nivel Personal	<i>“...yo me bajoneaba como sabía que mi personalidad no era como para esto... me he sentido súper apoyada...el tiempo y tratar se irse... superando... he tenido apoyo de mi asociación gremial...” (E3.MF1)</i>	Las mujeres al comenzar sus proyectos por una necesidad económica, tienen que construir una personalidad que les ayude a desenvolverse en el ámbito microempresarial, estas cualidades son

	<p><i>“...Sí se crea. A ella se le ha creado increíblemente con capacitaciones, con talleres, con apoyo...”(Esta opinión está referida a la microempresaria antes mencionada, Grupo de Discusión)</i></p>	<p>indispensables para posesionarse de una conducta que permita consolidarse como microempresaria.</p>
<p>Establecimiento de límites a nivel familiar</p>	<p><i>“...Dentro de mi casa, a esta altura del partido, ya tengo la fiesta en paz... toda la gente sabe que yo estoy haciendo mis cosas y que voy hacer mis cosas a conformidad o ha disconformidad de cualquiera... ya están claros que yo estoy haciendo mis actividades y lo que yo quiero hacer, de tener un trabajo independiente, de tener un quehacer independiente y tener que vivir de eso...” (E13.MT2)</i></p> <p><i>“...una mujer que está bien familiarmente aunque esté pasando penurias económicas pero que está con el apoyo, yo creo que tiene muchas más oportunidades de éxito que una mujer complicada, que está siendo perseguida o atormentada desde el punto de vista del emprendimiento indudablemente que no le va a ir bien...” (E4.D4)</i></p>	<p>La microempresa, permite que las mujeres autogestionen en su familia aspectos relacionados con su independencia, por ello la aprobación y aceptación de ésta cumple un valor importante en el éxito del proyecto. No obstante, la cultura machista provoca que las mujeres planten límites en su familia para ejercer su labor microempresarial. Es esta la realidad que deben enfrentar las mujeres, por ello sería de mucha ayuda que ellas contaran con un apoyo psicosocial que las ayudara a superar esta situación de la mejor manera posible.</p> <p>La labor microempresarial, proporciona en las mujeres espacios de superación personal y de indagación en otros ámbitos, este crecimiento se adquiere a medida que la autogestión se asimila como una conducta propia de ellas. En cuanto a la familia, además de ser un apoyo emocional, es una fuente de expectativas de progreso y superación.</p>
<p>Asociatividad</p>	<p><i>“... cuando fuimos a Sercotec íbamos todo el grupo... al final terminamos cinco... éramos veinte y tantos... en vez de sumarse se empezaron a restar... nosotros estábamos soñando con todos los proyectos que teníamos, nos demoramos mucho, entonces muchas personas no creyeron en nuestro proyecto... hasta yo tenía miedo... la perseverancia nos ayudó...yo creo que hizo más peso ir todos juntos a pedir algo...” (E12.MCN)</i></p>	<p>Las redes sociales, son fundamentales para el progreso de las microempresarias, proporcionan un contacto directo en lo concerniente a la autogestión que las mujeres necesitan para aspectos legales, trámites, capacitaciones, gestión y postulación de proyectos entre otros.</p>

B.-Sub dimensión Empoderamiento.

- **Categoría Asociada: Autoconfianza.**

La autoconfianza, es un elemento fundamental en las microempresarias, se expresa de diversas formas como por ejemplo en la seguridad personal de que su proyecto es viable, en la inversión de capitales, en la convicción de sus productos, en la comercialización, en la atención a clientes, en la relación con proveedores y sistemas financieros; por ello es necesario destacar las distintas categorías de análisis que se encontraron durante el proceso investigativo referido a esta temática.

Cuadro N° 34: Análisis de Autoconfianza.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Seguridad en alcanzar sus objetivos	<i>"... la persistencia... el deseo de querer hacer algo y de trabaja y trabajar y trabajar para lograrlo, o sea las ventas no son siempre buenas sobretodo en los períodos de invierno y dejé una carrera porque me gustaba esto y sentí que quería esto y luché para conseguirlo, entonces en el fondo ese es el deseo de querer lograr algo y lograrlo..." (E11.MJ)</i>	Desde esta perspectiva, la mujer necesita empoderarse y demostrar una credibilidad que puede llevar sus ideas a cabo y que además puede ejercer su rol de microempresaria, pese a que ellas están expuestas a innumerables riesgos durante el desarrollo de su microempresa.
Desarrollo de Habilidades sociales y Capacidades microempresariales	<i>"...la microempresa necesita una mujer segura... eso significa que es una mujer que se trata de informar más y por lo tanto al informarse es capaz de demandar y de exigir ofertas...una mujer poco empoderada, con muy poco liderazgo, tiene muy pocas posibilidades de triunfar en el ámbito empresarial..." (E4.D4)</i>	Una vez que se empoderan de estas características actúan en el ámbito microempresarial con una mayor seguridad y tranquilidad. Por otro lado, las mujeres al depender sólo de su esfuerzo y trabajo construyen el perfil de una microempresaria, que es capaz de adaptarse a los cambios del mercado otorgando una mayor seguridad tanto a su entorno familiar como a su entorno laboral. Sin embargo, no podemos olvidar que muchas de ellas están insertas en este sector empresarial por no haber podido insertarse en el ámbito de trabajo

		dependiente, es decir las microempresarias necesitan aprender ciertas capacidades y este aspecto no lo dan las capacitaciones sino que lo da la experiencia y un apoyo personalizado de profesionales expertos en potenciar a la microempresaria y a su entorno familiar.
Reconocimiento de su realidad	<i>“... yo tengo metas súper claras... y se me han cumplido absolutamente todas, es decir son metas que las puedo cumplir... no fantaseo y soy súper perseverante y otra cosa tampoco me frustro... o sea me bajones un rato igual, pero no caigo en estados depresivos...” (E10.MH1)</i>	En suma, una vez que se ha intervenido en empoderar de la autoconfianza de las microempresarias, ellas son capaces de fijarse objetivos reales dirigiéndolas a propiciar un crecimiento sostenido de la microempresa.

- **Categoría Asociada: Motivación.**

La motivación, ayuda a conformar la actitud que necesitan las microempresarias para emprender sus proyectos. En todas las entrevistadas se encontraron diversas motivaciones, pero todas ellas fueron establecidas con un objetivo común el cual esta referido a la superación y emprendimiento. En cuanto a la superación y emprendimiento, en los discursos se reflejan dos motivaciones, las cuales se clasifican en diferentes grupos de mujeres, el primer grupo posee una motivación personal y en el segundo existe una motivación económica.

Cuadro Nº 35: Análisis de Motivación.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Motivación Interna o Personal	<i>“... la verdad es que necesitaba hacer algo, necesitaba realizarme, necesitaba hacer cosas, quería hacer algo, para mí... quedarme en casa no era suficiente...” (E4.MB)</i>	De esta forma hay entrevistadas, que ciertamente construyeron su microempresa para alcanzar una autorrealización personal y que posteriormente han conseguido establecerse, ampliarse y sustentarse económicamente. Es necesario indicar que ellas poseen una situación económica estable, por lo tanto los ingresos familiares no dependen exclusivamente de la microempresa, en este sentido muchas de ellas cuentan con el respaldo económico de sus cónyuges, lo cual las favorece para

		<p>posesionarse rápidamente en el mercado.</p>
<p>Autonomía Económica</p>	<p><i>“... me separe hace dos años atrás... mi vida dependía de él económicamente... hasta que un día dije no más... y eso fue un crecimiento, querer tener plata...” (E22.MF2)</i></p>	<p>Por otro lado, la carencia económica es el factor principal de implementación de una microempresa, con lo cual la independencia económica confirma en las mujeres la adquisición de un mayor empoderamiento y seguridad en sus acciones. Ellas son las usuarias que necesitan más amparo económico. Pero, hay una dificultad, ya que SERCOTEC no hace una distinción económica al momento de postular al Capital Semilla. Por este motivo no existe una evaluación que pesquice a las personas con más necesidades.</p> <p>En cuanto al proceso de selección, está regulado por ciertos criterios como innovación y verificación del plan de negocios, que hace el proceso discriminatorio hacia las mujeres, debido a que ellas poseen menos años de estudios y no tienen un entorno que les proporcione los conocimientos y experiencia en comercio.</p> <p>No obstante, adquirir una independencia laboral con una microempresa, es una motivación que a muchas mujeres las cautiva, puesto que la inserción laboral es difícil, prefieren formar su propia fuente de trabajo. Sin embargo, la iniciativa se consolida a través del grado de motivación que posean las emprendedoras.</p>

- **Categoría Asociada: Satisfacción.**

La satisfacción de las microempresarias esta condicionada por el éxito y progreso de su proyecto, para las entrevistadas la satisfacción económica es un aspecto importante porque a partir de su propio trabajo son capaces de producir el sustento económico para su hogar y satisfacer las necesidades y obligaciones financieras.

Cuadro Nº 36: Análisis de Satisfacción.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Subsistencia	<p><i>“...significa tanto porque es mi única fuente de ingreso que yo tengo, de aquí sale todo y además me desarrollo... es el motor de todo...” (E16.MA)</i></p>	<p>La satisfacción económica se va originando a medida que la microempresa se empodera del mercado, para ello las mujeres necesitan conocimientos y una orientación acerca de las deficiencias de su microempresa, antes de aplicarse el proyecto, porque son muchos los aspectos que determinan el éxito.</p>
Autorrealización	<p><i>“... para mí ha sido lo que me ha ayudado a desarrollarme... y a sentirme orgullosa de mí misma...” (E4.MB)</i></p>	<p>También las microempresarias desarrollan una satisfacción personal, por dos motivos específicos: El primero es por desarrollar una actividad laboral a partir de sus propias convicciones y anhelos, esto es fundamental para las mujeres que si bien no tuvieron capacidad de insertarse en un trabajo dependiente fueron capaces de generar una actividad económicamente productiva. El segundo motivo, se refiere a los cambios personales que experimentan las mujeres, su crecimiento personal es el que las impulsa a atreverse y empoderarse de sus proyectos.</p>

De acuerdo con el cuadro anterior, la microempresa se inicia con una inquietud de superación y a medida que se van logrando objetivos, las mujeres van adquiriendo un mayor empoderamiento microempresarial, es decir cuando la microempresa tiene más estabilidad y sustento pasa a ser una parte importante de su vida y de sus proyecciones de vida.

En consecuencia la satisfacción microempresarial, se alcanza con la experiencia que se va adquiriendo a través del desarrollo de sus proyectos. Es así como las mujeres deben empoderarse a nivel personal para lograr los objetivos iniciales, la perseverancia y la confianza son características esenciales en las mujeres que pretenden lograr el éxito.

- **Categoría Asociada: Expectativas.**

Las mujeres microempresarias, desde el comienzo de un proyecto deben fijar sus expectativas en torno a su microempresa. La realización de los objetivos iniciales les proporcionara fijar estrategias de superación y emprendimiento. Se distinguen diversas

expectativas en las entrevistadas, las cuales se establecen de acuerdo al esfuerzo y constancia de cada microempresaria.

Cuadro N° 37: Análisis de Expectativas.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Sustentabilidad económica	<p><i>“...que este negocio permanezca en el tiempo y poder brindarles las mejores comodidades a mi hijo en el futuro, pagarle la universidad y obviamente todos los gastos que se tiene cuando se tiene un hijo...eso como expectativa laboral...”</i> (E17.MN)</p>	<p>Los ingresos que produzca el proyecto a largo plazo y que estas ganancias permitan solventar las necesidades básicas de su familia. Es una expectativa que las mujeres indican como importante en sus proyecciones futuras, de manera que puedan tener trabajadores a su cargo y así generar una mayor producción.</p>
Crecimiento microempresarial	<p><i>“... quiero instalarme con un taller grande, quiero tener gente que me trabaje... y ser una supervisora del trabajo y yo dedicarme a ofrecer... y hacer los contactos...”</i>(E20.MC2)</p>	<p>Para alcanzar este crecimiento, las mujeres necesitan un mayor apoyo financiero con el fin de capitalizar y reinvertir sus ganancias, pero la dificultad se presenta en la desvinculación que hay con la institución en este caso con SERCOTEC, porque al no haber un seguimiento más integral en las mujeres con una mayor vulnerabilidad económica, se les dificulta la posibilidad de generar un crecimiento continuo y con más proyecciones.</p>

C.-Sub dimensión Autonomía.

- **Categoría Asociada: Riesgos.**

Las microempresarias, asumen su autonomía cuando aceptan los riesgos de su microempresa. De esta manera, el riesgo es un factor significativo para las mujeres y siempre está latente en el desarrollo de su proyecto. Por ello, es responsabilidad de los organismos asociados a las microempresarias disminuir la cantidad de riesgos antes de implementar el proyecto, porque la inexperiencia laboral y escasas capacitaciones de las mujeres les impide identificar los riesgos.

Cuadro N° 38: Análisis de Riesgos.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Miedo al fracaso	<p><i>“...el riesgo mayor cuando uno recién empieza es el fracaso...” (E4.MB)</i></p> <p><i>“...que me fuera mal y que perdiera todo lo que estaba apostando y que era lo único que yo tenía y que si me iba mal como finalmente me fue por cuestión mía no porque el negocio fuera malo...” (E9.MC2)</i></p>	<p>Las posibilidades de llegar a este punto dependerán de la manera que ellas trabajen y enfoquen su negocio, hay aspectos en las microempresarias que influyen en el fracaso, los cuales se pueden identificar como internos (personales) y externos (contexto) que pueden afectar en el término del proyecto. Aunque las capacitaciones microempresariales aborden la temática de fracaso, este se expresa de manera personal e interna en las microempresarias y sólo una autonomía bien constituida y posesionada en las mujeres permitirá afrontar los miedos microempresariales.</p>
Carencia de capacidad económica	<p><i>“...el riesgo de no tener el sueldo fijo a fin de mes, porque hay que buscar el sustento ...” (E11.MJ)</i></p>	<p>Esta inestabilidad provoca que las mujeres asuman una autonomía personal para lograr sus objetivos y no decaer ante la adversidad. Así mismo, es un incentivo que lleva a las mujeres a continuar con su microempresa, aunque no siempre los ingresos cubren todas las necesidades que requieren.</p>
Carencia de estudios de mercados	<p><i>“...los riesgos son independientemente del género, los mismos de cualquier microempresario, falta de capacitación, falta de liquidez, falta de conocer el mercado y apuntarle al nicho del negocio. Muchas veces no se hace un estudio de mercado donde a uno le pueda ir bien, más bien la microempresa se basa en lo que le gusta a la persona...” (E2.D2)</i></p> <p><i>“...eran hartos, primero que nos fuera mal, que no funcionara... que sí paso... estar en un rubro que nosotros no</i></p>	<p>Son muchos los riesgos que se presentan en una microempresa, pero hay algunos que se pueden prevenir como es la carencia de estudios de mercado. Mientras que es común para las grandes empresas realizarlos, los pequeños proyectos microempresariales no cuentan con este beneficio lo cual proporcionaría una mayor seguridad a las mujeres que se insertan en el mercado.</p> <p>Sin embargo, sería innecesario hacer un estudio de éstas características a todos los emprendimientos. Lo que se podría realizar es una investigación de las microempresas que necesita el mercado y obtener estadísticas de aquello para identificar de esta manera las necesidades.</p> <p>Los siguientes discursos expresan opiniones de parte</p>

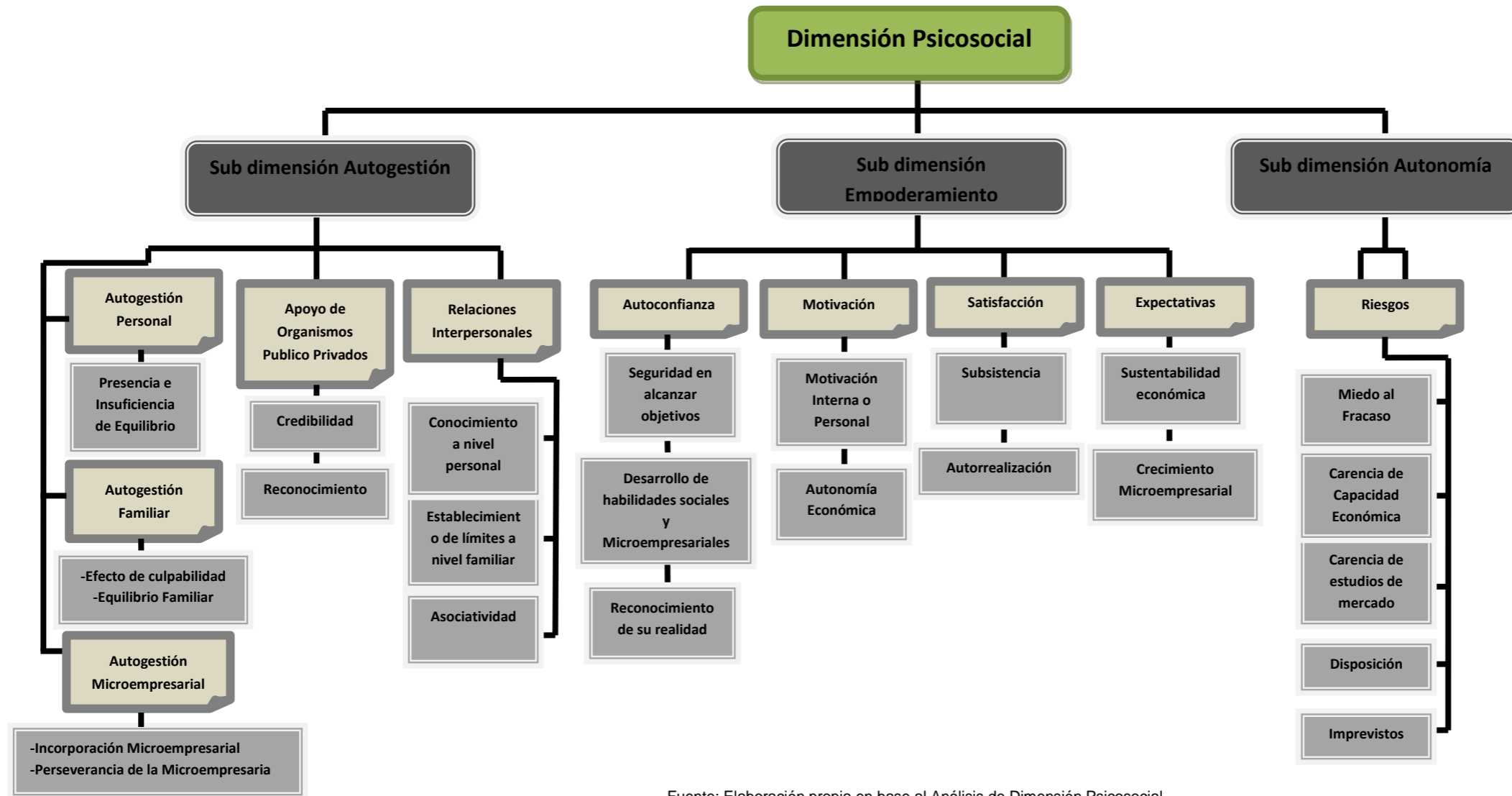
	<p><i>conocíamos muy bien era un riesgo grande... todo en el fondo fue arriesgado..."</i> (E19.MT)</p>	<p>de un directivo ligado al tema microempresarial y el de una mujer con una experiencia de fracaso en su microempresa.</p>
<p>Disposición</p>	<p><i>"...Hay riesgos personales que se corren, el primer riesgo es el que uno dice bueno tengo que decidir... o sigo con lo que estoy haciendo y me enfrento a todo el mundo... el segundo desafío creo yo que es salir a la calle a vender un producto... y el otro desafío es que uno se mantenga en el tiempo con lo que decidió hacer, sobre todo con la responsabilidad de ir haciendo lo de uno...haciendo cosas nuevas y de ir haciéndose buena en lo que uno hace."</i> (E13.MT2)</p>	<p>Las microempresarias declaran poseer, desde esta perspectiva la capacidad de autonomía resulta tener una gran importancia para enfrentar las inquietudes y riesgos que conlleva implementar un proyecto, éstos se distinguen como formarse como microempresaria independiente, enfrentarse a su entorno más cercano y por último creer en sus productos.</p>
<p>Imprevistos</p>	<p><i>"... el riesgo más importante, es que a mí me pasara algo, que si yo enfermara gravemente, que pasaría con todo esto... entonces me da susto..."</i> (E16.MA)</p> <p><i>"... que yo pierda mis maquinarias... igual pienso en un incendio y perder todo, entonces pa mí eso son riesgos, son cosas imprevistas que pueden suceder y quedarse sin nada o que te entren a robar..."</i> (E20.MC2)</p>	<p>Hechos que suceden inesperadamente pero que se pueden prevenir, aunque las mujeres entrevistadas expresaron no realizar ningún tipo de gestión para evitarlos, estos se describen como una enfermedad o siniestro. En cuanto al primero es necesario hacer conciencia en las microempresarias sobre la importancia de tener las cotizaciones de salud al día. También, de informarles la posibilidad de contratar seguros para resguardar sus pertenencias o mantener buenas condiciones laborales.</p> <p>El temor frente a estos riesgos se presenta con mayor fuerza en aquellas mujeres cuyas microempresas poseen menor rentabilidad y consolidación en el mercado, las que a su vez son las más desprotegidas en el ámbito de protección y seguridad. Esto refleja una de las debilidades propias de las microempresarias como mecanismos de subsistencia, exponiéndolas a cualquier peligro externo que puede desencadenar en un posible fracaso o inestabilidad de las microempresas.</p>

Para llegar a ser una microempresaria exitosa, se necesita desarrollar en ellas, un perfil que les permita realizarse como mujer y decidir como va a encausar su proyecto. Al obtener esta cualidad la emprendedora es capaz de darle un sello personal a su microempresa, con detalles como la innovación, calidad, precios de sus productos o servicios, comercialización entre otros puntos, todas estas características conllevan a competir en el mercado y a identificarse entre las microempresarias del mismo rubro.

Diagrama Dimensión Psicosocial

El análisis de la temática Psicosocial, a través de los principios de Autogestión, Empoderamiento y Autonomía de las microempresarias, otorgó la incorporación de categorías de análisis las que se presentan ordenadamente a partir del siguiente Diagrama:

Diagrama N° 7: Categorías de Análisis Dimensión Psicosocial.



Fuente: Elaboración propia en base al Análisis de Dimensión Psicosocial.

IV.- DIMENSIÓN ÉXITO O FRACASO EN LA MICROEMPRESA

Esta Dimensión nos permite analizar las oportunidades de éxito o fracaso que representan las condiciones laborales y psicosociales de las mujeres microempresarias pero a partir del emprendimiento. Es decir, la visión que posee el colectivo de investigación con respecto al emprendimiento, el efecto deseado y los resultados obtenidos desde el inicio de sus emprendimientos.



A.-Sub dimensión Emprendimiento.

Al relacionar la definición de emprendimiento declarada en el marco teórico con el segmento de la microempresa de mujeres ganadoras del capital semilla, es posible dar a conocer que la conceptualización que otorga el colectivo de investigación no coincide con el concepto de emprendimiento, el cual es limitado solo a un emprendedor (ra) de negocios con una visión económica y de aspectos financieros. Dan cuenta más bien, de un concepto mucho más ligado a la realidad y características personales de las microempresarias, asociando el concepto a una actividad emprendedora impulsada por la percepción de oportunidades combinadas con las habilidades y motivaciones para explotarlas.

Cuadro N° 39: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Conceptualización de Emprendimiento	<i>Emprendimiento para mí es una actitud, es una actitud de vida y es pararse del suelo y querer seguir subiendo, siento que el emprendimiento para mí es eso, y creo estar frente a una mujer emprendedora cuando le veo esa actitud y no sólo cuando una persona se dedica a un negocio o aun trabajo independiente. (E2.D2)</i>	De esta manera la perseverancia y la capacidad de asumir riesgos se destacan como características propias de las mujeres emprendedoras, características que les permiten enfrentarse al proceso micro empresarial. Si bien hay algunas

	<p><i>la persona que no asume el riesgo no es emprendedor porque quedó en el intento... emprendedores son todos aquellos capaces de desarrollar, de atreverse, enfrentarse y asumir riesgos y por supuesto asumir riesgos responsablemente. (E21.MH4)</i></p>	<p>instituciones que poseen una concepción de micro emprendimiento como iniciativas que permiten generar recursos e incrementarlos hasta posicionarse en el mercado, predomina la visión más subjetiva de aspectos propios de la persona o bien aspectos y herramientas que han incorporado al ser microempresarias.</p>
--	---	--

El emprendimiento en la microempresa pasa a ser una instancia laboral y psicosocial para satisfacer una necesidad de generar ingresos propios, en donde al momento de iniciar se incorporan a un proceso de emprendimiento extenso, pero que les permite ir alcanzando ciertos objetivos.

Cuadro N° 40: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Proceso emprendedor	<p><i>“en el fondo cuando somos chiquititos como que vivimos emprendiendo siempre, eso es lo triste porque no tenemos las armas necesarias pa poder invertir tan bien que ya, invertimos y pasamos de ser emprendedores a ser empresarios; no, porque es tan poquito y es tan limitado y tenemos tanta energía que ya cumplimos con eso y tuvimos que ocupar la plata pa otra cosa y nuevamente estamos recién emprendiendo y estamos en un círculo medio vicioso ... el emprendimiento es bien largo, siento que es más largo que para los otros que han tenido más posibilidades”. (E3.MF1)</i></p>	<p>Considerando lo anterior, es posible identificar a las microempresarias como aquellas emprendedoras que sólo estarán satisfechas cuando, a través de sus microempresas, alcancen el desarrollo económico, personal y social que buscan, involucrándose en un proceso de emprendimiento del cual se dificulta la salida a la consolidación absoluta de mujeres emprendedoras a mujeres empresarias.</p>

Para conseguir potenciar las bondades de la microempresa de mujeres es indispensable identificar a partir de sus discursos el por qué fracasan las microempresarias en sus procesos de emprendimiento, poniendo énfasis en el discurso de quienes ya no poseen sus microempresas. Y a partir de lo declarado se refleja que el fracaso puede ser el efecto de condiciones internas propias de las microempresarias o por factores externos. Los factores internos dan cuenta de falencias en cualidades personales y conocimientos profesionales, es decir, aspectos psicosociales y de preparación laboral, iniciando un emprendimiento cuando esto no se tiene bien desarrollado.

Cuadro N° 41: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>El Fracaso y los factores internos</p>	<p><i>“Ehh primera cosa por perseverancia, poca fé, eso po falta de fe en sí mismo, ehh perseverancia y por último si hay un emprendimiento que no funciona, darte cuenta de que ese no funcionó y rápido ver que si ese no fue, puede haber otro, por eso alguien que vende paraguas, al otro día no sé te vende girasoles”. (E10.MH1)</i></p> <p><i>“si bien es cierto las mujeres que no tienen acceso a trabajo dependiente, sienten que la, que en el emprendimiento o en la microempresa es como la opción, y la verdad que esto es como pastelero a tus pasteles no todas tienen ni las capacidades, ni las habilidades, a lo mejor parte tal vez de lo que conversábamos se requiere de ciertas condiciones, mujeres con empuje, con garra, con optimismo cierto, con capacidad efectiva de ser capaz de enfrentar desafío, también ser capaz de arriesgarse pa poder consolidar, y hay muchas mujeres que no lo tienen”. (E4.D4)</i></p>	<p>De esta manera, una emprendedora debe contar con ciertas cualidades personales así como con conocimientos profesionales que potencien dichas cualidades, y que en la medida de lo posible deben incorporar. Al mencionar los conocimientos profesionales se hace referencia a la experticia en el sector, conocimientos comerciales, técnicos etc. que no son imprescindibles, pero la persona emprendedora deberá ser consciente de sus limitaciones para actuar en consecuencia. Al comenzar un emprendimiento en primer lugar dan cuenta del entusiasmo por la idea y de la importancia de contar con un entorno (familiar, amistades etc.) que la apoye, así como con los recursos financieros suficientes para iniciar sus proyectos, y por supuesto no puede faltar el compromiso y su disposición a un trabajo esforzado.</p>

Por otro lado, existe una necesidad de lograr resultados a nivel de emprendimientos de forma sostenida a través del tiempo siendo el principal sello de una microempresaria experimentada. Esto se logra con trabajo perseverante, organizado, metódico, disciplinado pero a la vez arriesgado, y sobre todo con capacidades emprendedoras, más que con buena suerte o simple casualidad.

Cuadro N° 42: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
El Fracaso y los factores internos	Capacidad Emprendedora	<p><i>“yo lo que pienso es que tú no lo traes incorporado en tu personalidad, es como muchas de las cosas que nosotras hacemos, que la vamos aprendiendo a lo largo de la vida... vas haciendo cosas que te van llevando y encaminando a que tú desarrolles esa habilidad o la vayas adquiriendo”. (FOCUS)</i></p>	<p>Las entrevistas realizadas a distintas emprendedoras nos permite afirmar que son experiencias que se han logrado arriesgándose a la incursión de buscar oportunidades aprovechándolas con trabajo duro, con una práctica rigurosa y constante del trabajo diario en el terreno emprendedor. Es así como la capacidad de las microempresarias dirigiendo y organizando las ideas emprendedoras resulta indispensable para lograr resultados que sean efectivos.</p> <p>De esta manera, en el colectivo que ha sido investigado, podemos decir que la emprendedora se hace más que nace como tal. Si bien hay excepciones de personas que desde pequeñas poseían características emprendedoras, en la gran mayoría del colectivo, la necesidad las hizo microempresarias siendo una característica dominante de cualquier proyecto emprendedor que se disponga de escasos recursos.</p>

Al considerar los discursos, es posible deducir que el poner en marcha un proyecto de micro emprendimiento, hay capacidades y cualidades que conforman el perfil de una emprendedora. El listado que aparece a continuación no pretende ser exhaustivo pero da cuenta de lo declarado en las entrevistas.

Tabla N° 14: Capacidades Internas y Adquiridas de las Microempresarias.

Capacidades Internas propias en las microempresarias	Capacidades adquiridas por las microempresarias
Creatividad	Capacidad de asumir riesgos y afrontarlos.
Autoconfianza	
Iniciativa	Control, Organización y Planificación
Tenacidad	Orientación comercial
Tolerancia a la frustración	Orientación al Logro

Llama la atención que existen personas con capacidades emprendedoras que por ciertos tabúes o por el tipo de formación o experiencias que han tenido, no se habían puesto a pensar en ellas, pero que sin embargo relacionan el fracaso con la carencia de estas cualidades. De forma que, por muchas cualidades que se tengan, existen actitudes o cualidades inexistentes o poco desarrolladas que pueden poner freno a la capacidad emprendedora; y como se mencionó algunas vienen dadas por el entorno y otras que dependen de la propia persona y de un carácter más psicológico.

Por otro lado, cuando se habla de las condiciones dadas por el entorno que inciden de alguna manera al fracaso se hace referencia a que se destaca en los discursos, como los recursos limitados y la utilización de estos puede ser el factor que lleva a una microempresaria a poner fin a su proyecto micro empresarial.

Cuadro N° 43: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
El Fracaso y los factores externos	<i>muchas empresas que son pequeñas no tienen como demostrar ingresos o se van a demorar mucho en hacerlo... o si el gobierno te ayuda claro te financia eso, pero tení que tener la suerte de que todo funcione al tiro bien, como que no tení la posibilidad...un capital asegurado para poder arriesgarte a hacer otras cosas o asumir ciertas pérdidas que a</i>	Con lo anterior se declara que, si bien los emprendimientos generalmente se realizan por la necesidad de poder incrementar ingresos a partir de una actividad independiente, se tienen que enfrentar a meses de incertidumbre en términos económicos y de retribuciones financieras, es decir la actividad emprendedora debe ser capaz

	<p><i>lo mejor implicarían mayores utilidades po, cachai como que con lo poco que tení, tení que tratar de hacerlo lo más seguro posible pa que funcione y es muy probable que te equivoqué y no funcione. (E1.MR)</i></p> <p><i>Yo creo que porque empecé con la plata justa, yo creo que debí haber jugado no a la plata justa, sino haber tenido siempre un fondo extra de plata dispuesto a seguir invirtiendo más de lo que el proyecto merecía... yo creo que eso fue el no haber tenido más plata, haber estado con la plata justa, no haber tenido una caja chica bastante grande jajja. (E5.MR2)</i></p>	<p>de generar beneficios recíprocos.</p> <p>De esta manera, las oportunidades emprendedoras surgieron de actividades creativas que se realizaron dentro del contexto que las emprendedoras conocían. Sin embargo, esas ideas deben convertirse en una efectiva oportunidad de negocio, en el sentido de realizar acciones que produzcan frutos valorados por las destinatarias de dichas acciones.</p> <p>Esto se complica bastante el primer año de actividad micro empresarial, en donde las ganancias son escasas y deben tener la capacidad de aguantar el tiempo necesario para ver los frutos del emprendimiento.</p> <p>En muchas empresarias, el afán de ver ganancias de inmediato fue más fuerte, lo que da cuenta que un verdadero emprendimiento no surge espontáneamente sino que resulta después del esfuerzo e incluso se puede dar el caso de haber tenido iniciativas fallidas que son modificadas exitosamente.</p>
--	---	---

Por otro lado y en este mismo tema de recursos financieros, surge una realidad totalmente diferente pero sin duda minoritaria, que da cuenta de un apoyo familiar que incluso respalda a algunas microempresarias en aspectos económicos, lo que les permite no temer a un posible fracaso.

Cuadro N° 44: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Sub categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
El Fracaso y los factores externos	Respaldo Financiero	<p><i>“En mi caso como te digo yo tenía a mi marido que si yo no salía adelante con el negocio el igual iba a mantener la casa, por eso de repente también, si a una mujer hay un emprendimiento y resulta que le va mal y no podí sustentar el negocio, tení que cerrarlo no más, porque teni que tener</i></p>	<p>En este segmento minoritario, nos encontramos con mujeres microempresarias cuyos emprendimientos dan lugar claramente a que las ideas de sus proyectos han sido concretadas con frutos efectivos en términos económicos y así también socialmente, porque sus microempresas se encuentran más consolidadas que el resto por contar con mejores herramientas de trabajo,</p>

		<p><i>plata pa la casa y tener plata pal negocio. Pero mi caso no era ese, yo tenía la posibilidad de que si me iba mal en el negocio no tenía que tirar plata pa la casa". (E4.MB)</i></p>	<p>tecnología etc... Es decir, no comenzaron totalmente de cero con la presión de ver resultados como modo de ver incrementados sus recursos.</p> <p>Por otro lado, para ellas sus microempresas significan el haber logrado un desarrollo personal y laboral en sus vidas. A diferencia del otro segmento mayoritario de microempresarias, comenzaron el proyecto por un tema de satisfacción personal no por una necesidad, sino con el afán de explotar ciertas capacidades y ser mujeres independientes económicamente de sus cónyuges.</p>
--	--	---	---

Sin embargo y como respuesta al segmento mayoritario de microempresarias, los directivos de instituciones ligadas al micro emprendimiento plantean la necesidad de poseer un grupo de profesionales como apoyo técnico a los micro emprendedores que brinde la realización de evaluaciones desde el momento en que las microempresarias plantean sus ideas para evitar la probabilidad del fracaso.

Cuadro N° 45: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Necesidades Institucionales</p>	<p><i>"esa es otra necesidad que tienen los y las microempresarias, de tener como si lo tienen las empresas ligadas a la CORFO un apoyo técnico en donde algunos servicios del Estado deberíamos tener o el FOSIS o SERCOTEC tener un grupo de profesionales que nos ayuden y que sean un apoyo técnico a los micro emprendedores que nos haga evaluaciones ...profesionales y que vayan y los orienten y que les puedan dar una orientación básica o un poco más profunda, pero que el Estado financie ese apoyo profesional y con eso evitaríamos un montón de fracasos". (E1.D1)</i></p>	<p>Esto da cuenta de aspectos orientados directamente a la restructuración en algunos aspectos de la política pública que no han sido cubiertos, pero que se requieren para evitar fracasos y así mismo la distribución de recursos financieros que se encuentren ligados a un proceso de emprendimiento que efectivamente se lleve a cabo y otorgue los frutos esperados por las microempresarias.</p>

Hay microempresarias que llevan más de un año intentando estabilizar sus emprendimientos, evidencia declarada al momento de hacerles analizar su emprendimiento considerando los objetivos iniciales de su microempresa y lo que han logrado hasta el día de hoy, dando cuenta si realmente el resultado era el esperado coincidente con el proyecto inicial.

Cuadro N° 46: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Resultado del Proyecto Inicial	<p><i>“igual yo tengo un plazo de esperar hasta seis meses a ver qué pasa, porque también no podí estar así, no si va a ir mejor... entonces yo hubiese querido que las cosas funcionaran de otra manera...pero después empezamos a buscar otras justificaciones, igual es invierno, igual anda poca gente, igual veamos lo que pasa en octubre; pero eso es ya esperanzas que hay que cchar la realidad no más”. (E1.MR)</i></p> <p><i>“considero que voy bien, pero yo quiero más, quiero ver frutos ya, porque todavía no veo los frutos, porque se van invirtiendo en los mismos materiales, entonces como que yo no veo lo que quiero...Esos frutos, eh yo creo que todavía falta, unos tres años más yo creo, porque como te digo yo ya llevo un año y medio, claro en todo caso, igual yo estoy muy apurada haciendo las cosas, o sea quiero avanzar más rápido, pero igual de repente me doy cuenta que no puede ser así tan rápido”. (E6.MC)</i></p>	<p>Los discursos emitidos dan cuenta precisamente de muy pocas microempresarias que han superado sus expectativas relativas a su microempresa, pero hay quienes se les ha dificultado bastante la inserción en el mercado surgiendo en ellas aspectos de inseguridad y algunas veces de negatividad, siendo la perseverancia, tenacidad y necesidad la que las ha mantenido a flote con sus emprendimientos.</p> <p>Esta realidad ha sido enfrentada de manera bastante compleja y con soluciones parches creadas por las mismas microempresarias, pero que sin embargo ameritan que el estado, a través de sus instrumentos de fomento, conozcan su realidad actual y apoyen, ya sea en aspectos laborales, económicos o sociales sus iniciativas, o bien la finalización de aquellas.</p>

Frente a esta situación, las respuestas institucionales son bastante diversas dependiendo de la misión y visión de cada una de estas, considerando cuatro prioridades que están siendo trabajadas a cabalidad según los directivos, estos objetivos se asocian a:

Esquema N° 7: Prioridades Institucionales.



Sin embargo, cabe destacar que ninguna de estas iniciativas se han desarrollado a través de un seguimiento para dar cuenta de la necesidad específica de cada microempresa. Generalmente, el apoyo institucional es otorgado al inicio e implementación inicial del proyecto, a excepción de la sensibilización que se da a las instituciones realizándose de manera más frecuente, pero no específicamente del sector micro empresarial en sí, sino más bien, ligado a un tema de género. Sin embargo, dan cuenta del rol, relevancia o responsabilidad de la labor institucional en el éxito micro empresarial de las mujeres.

En efecto, las microempresarias identifican como elementos determinantes de su éxito aspectos personales (cognitivos, afectivos, de satisfacción personal) más que del entorno (oportunidades, retribución económica, entre otros), dando cuenta en la mayoría de los discursos mujeres microempresarias que se consideran exitosas por el hecho de haber superado barreras. Si bien, económicamente no han alcanzado los niveles que esperaban, en términos personales sienten que han llevado a cabo un proceso que les permite estar conforme con su desempeño como mujeres microempresarias, sorteando de manera efectiva las dificultades con un afán de orgullo personal como mujeres emprendedoras.

Cuadro N° 47: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
<p>Éxito Microempresarial</p>	<p><i>“independiente que yo desee crecer más, pa mí esto ya es parte de un éxito porque estoy más arriba de lo que estaba cuando comencé, independiente que me falte todavía...es parte de mi éxito”. (FOCUS)</i></p> <p><i>“Bueno si vemos el éxito como lo ve ella, uy soy súper exitosa jajajaj enferma de exitosa, porque la verdad como ella lo menciona en lo que es relación ehh de manera emocional que yo le he entregado a mi empresa, y lo que yo le he devuelto, si, mucho, he crecido hart, he es impresionante, pero lamentablemente uno vive con los pesos, tengo dos pequeños maravillosos y hermosos que tienen muchas necesidades que no puedo suplir como yo quisiera”. (FOCUS)</i></p> <p><i>“cuando yo tenía el café, yo ganaba plata en el café en un momento, porque ya después lo dejé como votao, pero mientras estuve, no estaba bien yo, no estaba contenta, ni era lo que quería hacer, y estaba llevando plata suficiente pa llevar el café y para sacar adelante mi casa, pero no era lo que quería”. (FOCUS)</i></p>	<p>En consecuencia y tomando en cuenta el planteamiento de Max Weber, a través de los discursos se aprecia que para el caso de las microempresarias no se encuentran tan ligadas al tipo racional económico a pesar de lo que significa ser microempresaria y de la relevancia de las utilidades. Esto ocurre porque se denotan aspectos subjetivos que poseen una incidencia importante en el crecimiento de sus negocios y así mismo en el crecimiento como mujeres micro emprendedoras.</p> <p>Así mismo, considerando el respaldo teórico, Weber señala que lo que hace sentido a la acción humana, ya sea como medio o como fin, es lo que en definitiva va a orientar su accionar.</p>

Al ligar esto con lo declarado por el colectivo de investigación lo que hace sentido a las mujeres del trabajo micro empresarial no es exclusivamente el beneficio económico y financiero, aún cuando éste sea necesario, sino que prima su realización personal, su autoestima, independencia y que puedan aportar lo suficiente al ingreso económico de sus hogares, tal vez no en grandes cantidades, pero sí para suplir las necesidades familiares. Si bien no podemos encontrar a todas las microempresarias exitosas ya que, en algunas, los aspectos económicos y financieros cobran mayor importancia, podemos dar cuenta de que son visibles los parámetros diferenciadores de mayor o menor éxito micro empresarial.

Cuadro N° 48: Análisis de Emprendimiento.

Tipo de Mujer Exitosa	Comentario
<p>Mujer con apoyo familiar, mayor nivel educativo y con respaldo económico</p>	<p>Son mujeres con apoyo familiar, mayor nivel educativo y con la presencia de cónyuges con condiciones socioeconómicas que han favorecido absolutamente el crecimiento de sus microempresas. Es decir, han contado con un capital social importante, lo que les ha permitido lograr un crecimiento más rápido de sus respectivas microempresas, a lo que se suma el desarrollo de instancias emprendedoras anteriores permitiéndoles una visión más experimentada en sus proyectos micro empresariales. Esto las ha llevado a poseer la capacidad de correr riesgos sin temor al fracaso, e instaurando en su persona capacidades emprendedoras de absoluta autoconfianza y motivación. Así mismo, han sabido acceder a redes de información que les otorgan un valor agregado a sus proyectos.</p>
<p>Mujer con apoyo familiar, menor nivel educativo que asocian su éxito a las barreras enfrentadas.</p>	<p>Son microempresarias que se consideran exitosas debido a que han logrado mantenerse como mujeres microempresarias sorteando las barreras y dificultades desde el principio de sus microempresas expresando en ese ámbito cierta conformidad por lo que han logrado. Si bien no han logrado grandes avances económicos, sí lo han logrado en el ámbito personal. No obstante, este segmento presenta menos disposición a correr nuevos riesgos, debido al balance económico en ciertos periodos. Son mujeres que igual poseen el apoyo y colaboración de sus familias, apoyo que en algunos casos se han debido ganar haciendo creer a cada uno de los integrantes de su familia el valor de sus iniciativas, y donde el costo del emprendimiento las ha llevado a cambios que sobretodo, en un inicio, afectaron el desempeño en sus instancias emprendedoras, condicionando el éxito, inestabilidad o fracaso de sus microempresas, es decir, son mujeres que han pasado por un proceso de difícil comprensión debido a las responsabilidades del hogar: Aquellas que con perseverancia han luchado por mantener sus microempresas.</p>

La vía para lograr este éxito pasa por pequeñas soluciones y en algunos casos y para aquellas que se encuentran más informadas por la asociatividad.

Cuadro N° 49: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Subcategoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Vía para lograr el éxito	Asociatividad	<i>“una vía: intentar buscar pequeñas soluciones al alcance de uno, no grandes al tiro, que no las va a poder saltar, sería como una manera de buscar ayuda, de las grandes ayudas, el estar en asociatividad creo yo el poder aprender de los demás”.</i> (FOCUS)	Esto da lugar a la reflexión a cerca de la gran posibilidad que brinda la asociación, el vincularse con otras instancias, lo que permitiría a gran parte de las microempresarias que no se han asociado a confrontar la realidad propia con otras y llevarlas a cuestionamientos que fomentan el proceso de aprendizaje desde y para el emprendimiento.

Al ligar el tema del emprendimiento de las mujeres microempresarias con la disciplina de **Trabajo Social** se genera una profunda relación que genera espacios no cubiertos.

Cuadro N° 50: Análisis de Emprendimiento.

Categoría de Análisis	Subcategoría de Análisis	Fragmentos	Comentario
Trabajo Social y Emprendimiento	Aspectos Familiares	<i>“el trabajo social le facilitaría la labor a la dueña de casa un trabajo social , si le ayudara a preparar el entorno familiar para esto que uno poco menos anda con una mochila así tan grande, con los hijos , la casa, a lo mejor un trabajo social ahí con la familia y que permitiera que no quedara sola frente a esto que ha decidido crear sola, porque uno hace esto para hacer un bien familiar, pero a veces se convierte en una carga más con la familia”.</i> (E13.MT2) <i>“asistente social que hubiese venido...yo decía y mi mamá perdió la mitad de un ojo, yo me mataba casi y en el negocio me reclamaban porque casi nunca pasaba abierto porque yo pasaba entre el</i>	El análisis del sector hecho en este estudio ha evidenciado que la línea que divide al ámbito público con el privado en la vida de la mayoría de las mujeres microempresarias es casi imperceptible. Cumpliendo con una responsabilidad laboral y una familiar, siendo en sus casas un soporte emocional y proporcionando acompañamiento protector en las experiencias de los miembros de la familia. De esta manera, se producen cambios en esas relaciones familiares cuando las mujeres deciden emprender una actividad independiente. Se trata del papel de las mujeres en la crianza, en el cuidado de personas ancianas o enfermas, tareas que son competencia del conjunto de la

		<p><i>hospital con mi papá y mi mamá y yo decía y porqué esas ayudas no llegan". (E3.MF1)</i></p>	<p>sociedad y que algunas microempresarias se ven obligadas a cumplir.</p>
	<p>Aspectos Selectivos y Diferenciadores</p>	<p><i>"no tenemos ni las mismas problemáticas...ni podemos optar a los mismos financiamientos, ni tener las mismas capacitaciones de mujeres que no tienen los mismos estudios que nosotras y que nos podamos sentar a conversar de lo mismo porque somos diferentes, entonces encuentro que está poco sectorizado". (E10.MH1)</i></p> <p><i>"Si yo creo que es fundamental, conocer a las microempresarias, saber sus realidades, de cómo viven, de cuantas personas viven de esa mujer microempresaria, cuántos hijos tiene que mantener, cual es su entorno, yo creo que ahí conociendo el entorno y conociendo las necesidades de esa cabeza de la microempresa, se van a poder dar las ayudas que sean más específicas ehh más variadas, porque no todos tienen las mismas necesidades". (E16.MA)</i></p>	<p>Una de las falencias institucionales es la poca pertinencia en términos de selección, ya sea para las capacitaciones, financiamiento, entre otras. Por lo cual, microempresarias con distintos niveles de escolaridad asisten a los mismos cursos, lo que genera la crítica en aquellas que han realizado otro tipos de emprendimiento, dificultándose la entrega de la información. A esta crítica se suma la declaración de la existencia de personas que no merecerían la entrega de financiamiento, quitando la oportunidad a aquellas mujeres que insisten en que realmente desean aprovechar al máximo la oportunidad.</p>
	<p>Aspectos de seguimiento</p>	<p><i>"asesorando de esta forma, no sólo viendo la parte de plata cachai, Sercotec dice: ya yo les entrego los recursos, pero usted se hace cargo de su proyecto, la persona que viene a terreno dice: ya su proyecto está súper bueno, lo vamos a guiar así o allá, pero faltaría una vocecita de una asistente social que te estaría ayudando, orientando en otros aspectos de la vida, sería súper importante, porque para eso están para servir a la comunidad". (E17.MN)</i></p> <p><i>"es súper importante... porque a veces las personas pueden tener mucha madera de micro emprendedor, pero si no tiene determinados temas resueltos le es muy difícil,</i></p>	<p>Si bien el apoyo económico es valorado, cambiando radicalmente la vida de muchas microempresarias en lo laboral, se aprecia la necesidad de asesoramiento hacia las inquietudes de las mujeres, ya sea, relacionado a los emprendimientos o muchas veces a cerca de beneficios que necesitan. Hemos constatado qué, por falta de tiempo e información se produce un desconocimiento importante de los beneficios del Estado en muchos aspectos, y son temas que deben ser resueltos ya que, de otra manera afectará en alguna medida el crecimiento empresarial, opinión que es compartida por uno de los profesionales directivos.</p>

		<p><i>porque tienen la mente en otra cosa, por eso es importante tener el acompañamiento social y conocer los distintos apoyos y programas que muchas veces la gente desconoce y es clave que se les informe". (E1.D1)</i></p>	
	<p>Percepciones Institucionales sobre el Trabajo Social</p>	<p><i>"trabajo social...lo que pasa que a mí me cuesta ver el trabajo social porque me imagino la asistente social, viendo más bien el tema asistencial... ahora probablemente los microempresarios requieran algún tipo de asistencia social, pero la verdad es que no me queda tan claro ehhh el rol que ustedes tienen". (E3.D3)</i></p> <p><i>"a través de un Trabajo Social emm orientado a través de políticas sociales bien focalizadas en realidad podríamos entregar herramientas a estas mujeres que le faciliten la vida, por ejemplo ehh el que ellas pudiesen tener de manera efectiva acceso a los jardines infantiles, que son mujeres que generan recursos por lo tanto no están en el segmento más vulnerable de la población y por lo tanto siempre están quedando afuera de todos los beneficios entregados por el gobierno, no solamente lo de los jardines si después tenemos el otro tramo porque los jardines infantiles tienen a los niños hasta los cinco o seis años y ahí que haces desde los seis hasta los diez, doce que es la otra etapa de formación de tus hijos". (E4.D4)</i></p>	<p>A partir de los discursos del colectivo profesional llama profundamente la atención un discurso institucional muy ligado a la política pública, que desconoce el aporte que realizaría una disciplina del área social como lo es el Trabajo Social al sector micro empresarial. Sin embargo, es identificado por los otros directivos que destacan la relevancia del Trabajo Social a través de las políticas públicas, que den respuesta a la necesidad de contar con instituciones que acojan las inquietudes, las canalice y las organice, haciendo sentir lo positivo que es contar con un respaldo de profesionales trabajando por el bien común de las mujeres microempresarias.</p>

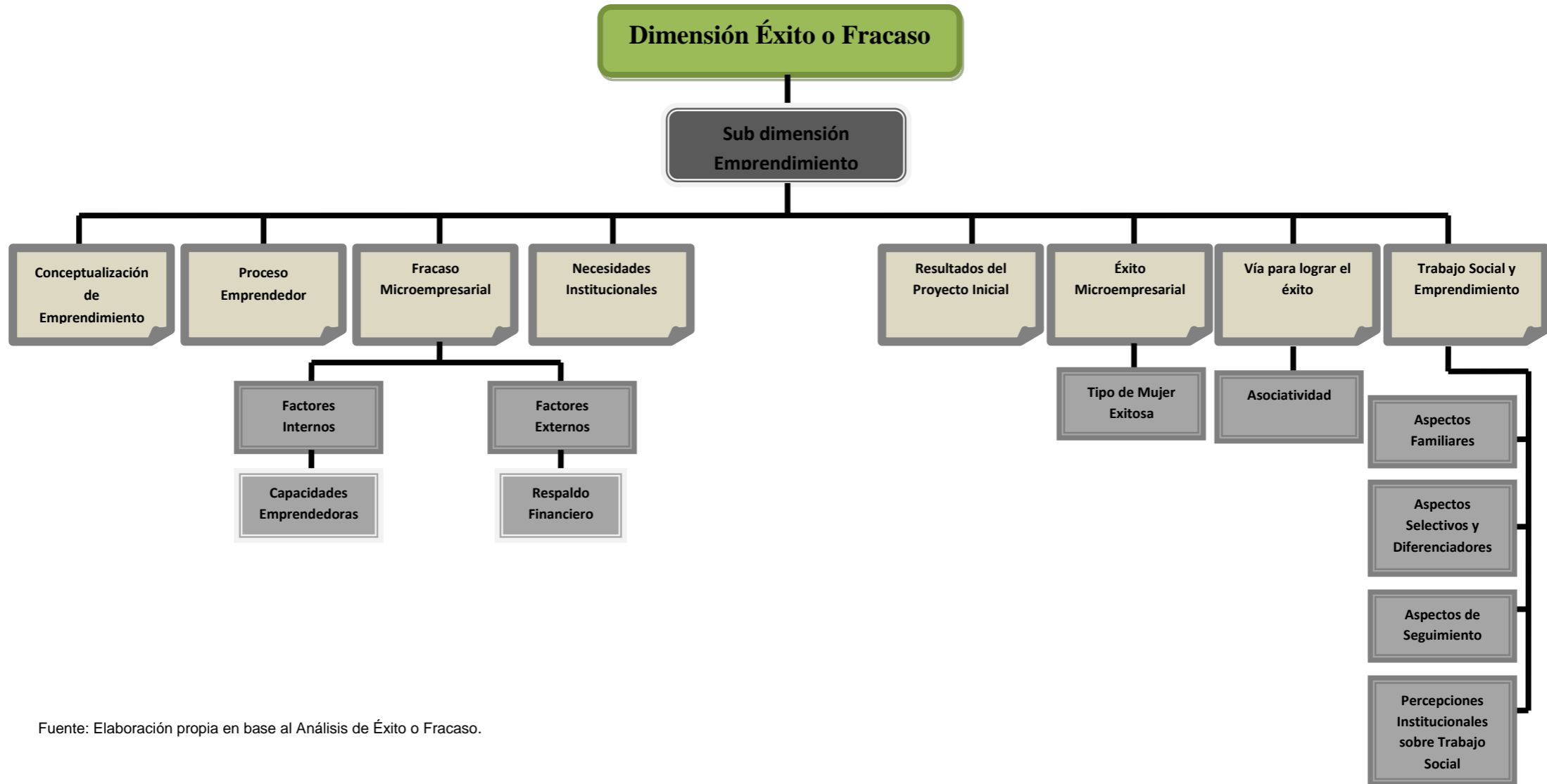
Teniendo presente que la realidad no es unidimensional sino multidimensional, y que por ende, influyen factores desde lo macrosocial hasta factores de interacción personal al interior de cualquier sector, ya sea en el micro empresarial u otro, es que resulta necesario ampliar la perspectiva de las instituciones hacia una mirada integral del sector a partir de la realidad

que las mismas mujeres otorgan a través de sus discursos, y lo que implicaría la incorporación y acción dinámica de los profesionales del área social a partir de las diversas necesidades identificadas, con el fin de provocar un cambio en las microempresarias en beneficio propio y una reacción en quienes poseen poder suficiente para incorporar nuevas propuestas profesionales.

Diagrama Dimensión Éxito o Fracaso

En esta última Dimensión, se analizó el Éxito o Fracaso a partir del Emprendimiento como un factor clave en el Proceso Microempresarial, siendo ahí donde subyacen las condiciones laborales y psicosociales que en mayor o menor medida influyen en el resultado del emprendimiento, lo cual se refleja en las categorías de análisis que surgieron y en donde se vislumbran factores tanto internos como externos directamente relacionados a las Dimensiones anteriores (Laboral y Psicosocial). Lo expresado da cuenta a través del siguiente Diagrama:

Diagrama N° 8: Categorías de Análisis Dimensión Éxito o Fracaso.



Fuente: Elaboración propia en base al Análisis de Éxito o Fracaso.



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

QUINTO CAPÍTULO

I.- Conclusiones y Sugerencias.

Cuando iniciamos el presente estudio nos preguntamos ¿Cuáles son las condiciones laborales y psicosociales que caracterizan las actividades de las mujeres microempresarias? Así mismo ¿Qué oportunidades de éxito y fracaso representan dichas condiciones en las mujeres microempresarias?. Luego de haber aplicado nuestro método de estudio y haber aclarado nuestra visión con respecto al sector, podemos decir que obtuvimos una comprensión que nos permite responder estas interrogantes a través de las cuatro dimensiones abordadas y de las cuales se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1.1 Conclusiones Temáticas

La inserción laboral de las Mujeres Microempresarias está determinada por un complemento de factores tanto económicos como sociales.

Respecto a la temática de mujer y trabajo, es posible concluir que existen factores socioeconómicos y elementos sociales que influyen en la inempleabilidad de las mujeres, siendo determinadas problemáticas tanto económicas y familiares las que repercuten en otro factor como lo es el laboral, optando dichas mujeres por un trabajo independiente. Por lo tanto, la forma de inserción al mercado microempresarial está determinado no sólo por las características individuales y expectativas personales de las microempresarias, sino también por las características del hogar y entorno social del que forman parte.

Las Condiciones Laborales en términos económicos, protección y gestión se detectan fortalezas y debilidades que inciden en el éxito microempresarial.

En relación al ámbito Laboral, se destaca en términos económicos la percepción positiva hacia la institución SERCOTEC, no así hacia las entidades financieras bancarias. Así mismo, existe un detrimento de los Ingresos percibidos lo que ha afectado considerablemente la producción generando bajos niveles de ventas mensuales y de rentabilidad de los microemprendimientos. Esto debido principalmente al factor crisis económica, generando que sólo una pequeña cantidad de microempresarias realizaran inversiones en el negocio, y aquellas que lo han llevado a cabo son por montos bastante bajos. Al no invertir, no se renueva maquinaria, ni se accede a avances tecnológicos que les permita ofrecer productos y servicios de calidad. En este mismo ámbito laboral pero relativo a la Protección Laboral, se refleja la importancia que las microempresarias

otorgan al tema considerando los muchos factores en la actividad microempresarial como las condiciones de seguridad, medio ambiente físico de trabajo, carga laboral y organización del trabajo. Sin embargo, por descuido, dejadez, escasez de información no han tomado las medidas pertinentes en beneficio de ellas mismas en este ámbito. Por otro lado los discursos institucionales se centran principalmente en la importancia de la nueva reforma que establece una mayor cobertura para los trabajadores independientes a través del conjunto de medidas destinadas a igualar la situación de derechos y obligaciones previsionales, pero los resultados serán realmente positivos si se incrementa la educación y divulgación del tema previsional a las microempresarias, ya que la formación juega un papel central para la adhesión masiva del sistema, y a pesar de ello se ha dejado de lado, existiendo en el discurso de las microempresarias un desconocimiento absoluto de la nueva reforma previsional y por ende de sus beneficios.

En términos de Gestión, la vinculación más efectiva con otros agentes de mercado se da precisamente con otros microempresarios, siendo a través de esta red que se fortalece los vínculos de proveedores y competencia. Sin embargo, en términos de gestión se aprecia la postergación de la promoción afectando de esta manera parte de la comercialización de productos y servicios.

Los Aspectos Psicosociales dan cuenta de una serie de falencias en el establecimiento de límites en el ámbito público - privado de las microempresarias. Siendo el

En términos de Autogestión se pudo constatar la existencia de dificultades en la separación entre las esferas de lo individual, familiar y lo microempresarial. Esa situación se refleja en las prácticas cotidianas de la familia y en las metas o aspiraciones de logro de la microempresa. A eso se suma, que los cambios que experimenta la familia repercuten en muchos otros ámbitos de la realidad social microempresarial debido al nexo existente entre las transformaciones producidas en el marco de desarrollo de la microempresa, la productividad y la demanda familiar.

Por otro lado el Empoderamiento, refleja diversos elementos que han determinado la autoconfianza y satisfacción de las mujeres en el desarrollo de los emprendimientos. La motivación que las ha llevado a

Empoderamiento y la Autonomía los que contribuyen a mantener la microempresa.

mantener esta confianza y satisfacción, deriva de una motivación de autonomía económica en algunos casos, así como de una motivación ligada al desarrollo personal. Sin embargo, las expectativas son comunes entre las microempresarias basándose en la sustentabilidad económica y crecimiento microempresarial.

Por último, la Autonomía las ha llevado a enfrentar diversos riesgos que al ser identificados por el colectivo otorga la oportunidad de generar herramientas que permitan afrontarlos de mejor manera.

El emprendimiento como factor clave para el éxito o fracaso de las microempresarias, implica una conceptualización integral; permitiendo complementar los aspectos de índole economicistas con la visión social, siendo esta última la que abre espacios para el respeto laboral y psicosocial de las microempresarias.

En el área de éxito o fracaso, es posible concluir que tanto el éxito como el fracaso está determinado por factores psicosociales, tanto en términos personales y familiares así como de las capacidades emprendedoras. Y también por factores laborales, principalmente lo que respecta al respaldo financiero que les permita avanzar en términos microempresariales. Al no contar con uno u otro de estos factores el proceso emprendedor se ve dificultado, generando un círculo que las lleva a estar emprendiendo constantemente o bien que las lleva al fracaso, a menos de que se tenga el respaldo financiero de un tercero, que generalmente son los cónyuges. Frente a esto, los directivos institucionales expresan la necesidad de profesionales que apoyen en este ámbito, sin embargo delegan esta responsabilidad de recursos humanos al Estado. Por otro lado, la gran mayoría de las microempresarias se consideran exitosas por superar las barreras y estar en mejores condiciones que en las que comenzaron. No asocian el éxito a la consolidación o crecimiento económico, sino más bien al crecimiento personal que ha significado para ellas. Por último, la visión que posee el colectivo a cerca del emprendimiento, surge el planteamiento de por qué dicha conceptualización de emprendimiento posee tantos límites dirigido en términos económicos sin incorporar la perspectiva social, aquella que dé cuenta al emprendimiento capaz de producir un cambio en quien emprende, que persigue la sostenibilidad social, familiar y personal a través de un proyecto, que si bien posee un componente de desarrollo financiero a través de un proyecto de negocio, también se vislumbra a través de

los discursos un componente ético y humano muy fuerte y sobre todo de parte de las mujeres microempresarias con visión, sentido de riesgo, determinación y orientadas hacia resultados. Esto da cuenta de una definición poco integral del emprendimiento.

1.2 Conclusiones en torno al Trabajo Social

La escasa vinculación teórica práctica dentro del Sector Microempresarial evidencia el desconocimiento de las instituciones ligadas al fomento productivo, generando un círculo cerrado de profesionales asociados entrega de financiamiento, sin el acompañamiento social que involucra las necesidades de las Microempresarias.

El Trabajo Social involucra el creer en la capacidad inherente de las microempresarias y de todo ser humano de poder desarrollarse para lograr un mejor bienestar. Sin embargo, en la práctica no ha existido la suficiente vinculación entre profesionales de Trabajo Social con dicho sector, por lo cual es importante iniciar un proceso al interior de la disciplina que mejore significativamente la calidad del debate teórico práctico relacionado al sector microempresarial, que permita mayor reflexión y acciones concretas como aplicar las herramientas profesionales en servicio del bienestar y participación activa del sector.

Si bien el Trabajo Social como disciplina hace algunos aportes específicos, en el contexto microempresarial aparece frecuentemente ante las autoridades políticas y económicas un tanto aislado y estancado en soluciones superficiales, que no logran responder a través de su intervención a la magnitud de las problemáticas que enfrentan las microempresarias. FOSIS es claro ejemplo como la única institución que ha incorporado realmente al Trabajo Social, otorgando oportunidades a través de fondos concursables y con trabajo psicosocial y en terreno que permite beneficiar a personas carenciadas.

Es un enfoque hacia un segmento de menores recursos y por ende donde los resultados no siempre permiten el emprendimiento de las mujeres, debido a la multiplicidad de problemáticas y factores externos que afectan a los más vulnerables. Sin embargo, al comprender la realidad de las mujeres asociadas a SERCOTEC, se refleja que los desafíos no son menores e inician emprendimientos con una carga social, personal y familiar, que las lleva a

sobrellevar a todo un entorno social y cultural en el camino del emprendimiento complejizando su inserción y el logro de objetivos, por lo cual requieren de mayor apoyo no solo económico sino también social.

En este ámbito y considerando cada uno de los discursos, es necesario decir que se pueden generar conocimientos que permitan mejorar la formación de los Trabajadores Sociales en apoyo a las iniciativas de aquellas microempresarias y sus familias; y superar el asistencialismo en que se encasilla a los Trabajadores Sociales, superar la asignación de dineros sin seguimiento y por último superar los cursos de capacitación con ideas centralizadas que no se adaptan a las necesidades reales de las mujeres microempresarias y del sector en sí. Sin embargo, esta generación de conocimientos solo será posible al incorporar el área social en las instituciones ligadas al microemprendimiento permitiendo abarcar de manera integral el tema de la mujer y la empresa, porque la relevancia de que este colectivo sea de mujeres da cuenta que, al insertarse laboralmente, poseen una gama de responsabilidades requiriendo mayor respaldo y apoyo institucional en beneficio del éxito microempresarial ya sea en términos de expectativas personales como de crecimiento económico.

2.- Sugerencias Profesionales.

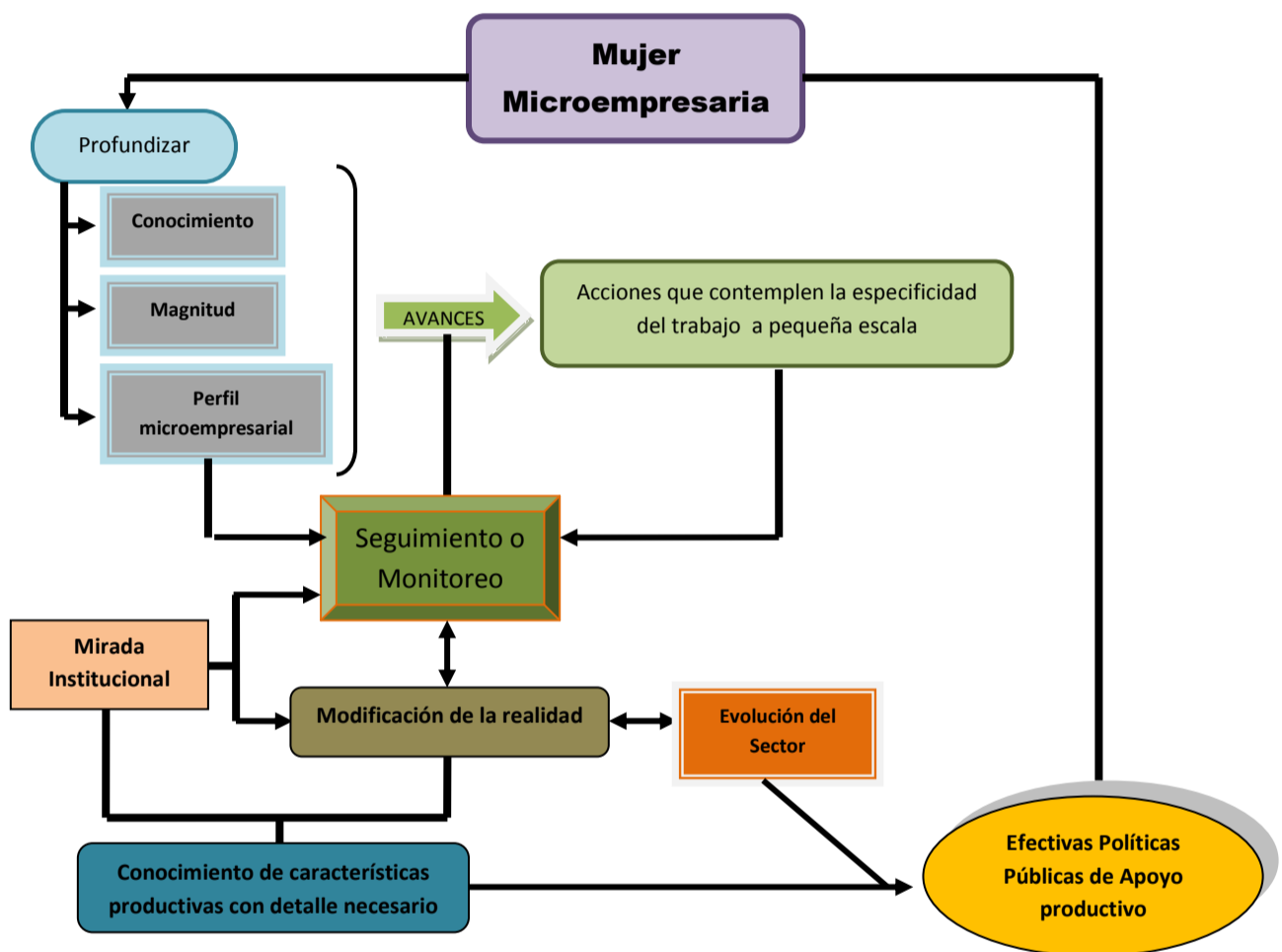
En consideración al análisis desarrollado y a las conclusiones finales es posible dar a conocer las sugerencias propuestas por las seminaristas para optimizar el apoyo hacia los aspectos laborales y psicosociales de las mujeres microempresarias, lo que tendrá su impacto en los resultados de éxito microempresarial.

Sugerencia en relación a la Mujer Microempresaria.

Como respuesta al compromiso transversal en el quehacer institucional relativo a las mujeres microempresarias, se requiere profundizar en el conocimiento de la realidad local de éstas, así como en la magnitud y perfil de la mujer microempresaria; esto como requisito básico para avanzar en la definición de acciones que contemplen la especificidad del trabajo de la mujer que tiene a su cargo negocios en pequeña escala.

Estos avances, serán posibles en la medida que se ejecute un seguimiento o monitoreo de las mujeres y sus actividades, siendo las estimaciones puntuales las que permitirán conclusiones sobre el proceso microempresarial, convenciendo y aportando a su vez a la mirada institucional que presenta incertidumbre en un segmento que se modifica rápidamente, por lo que es de suma importancia seguir de cerca la evolución del sector, ya que es el conocimiento con el detalle necesario el que permitirá avanzar en efectivas políticas públicas de apoyo productivo.

Esquema N° 8: Sugerencia en relación a la Mujer Microempresaria.

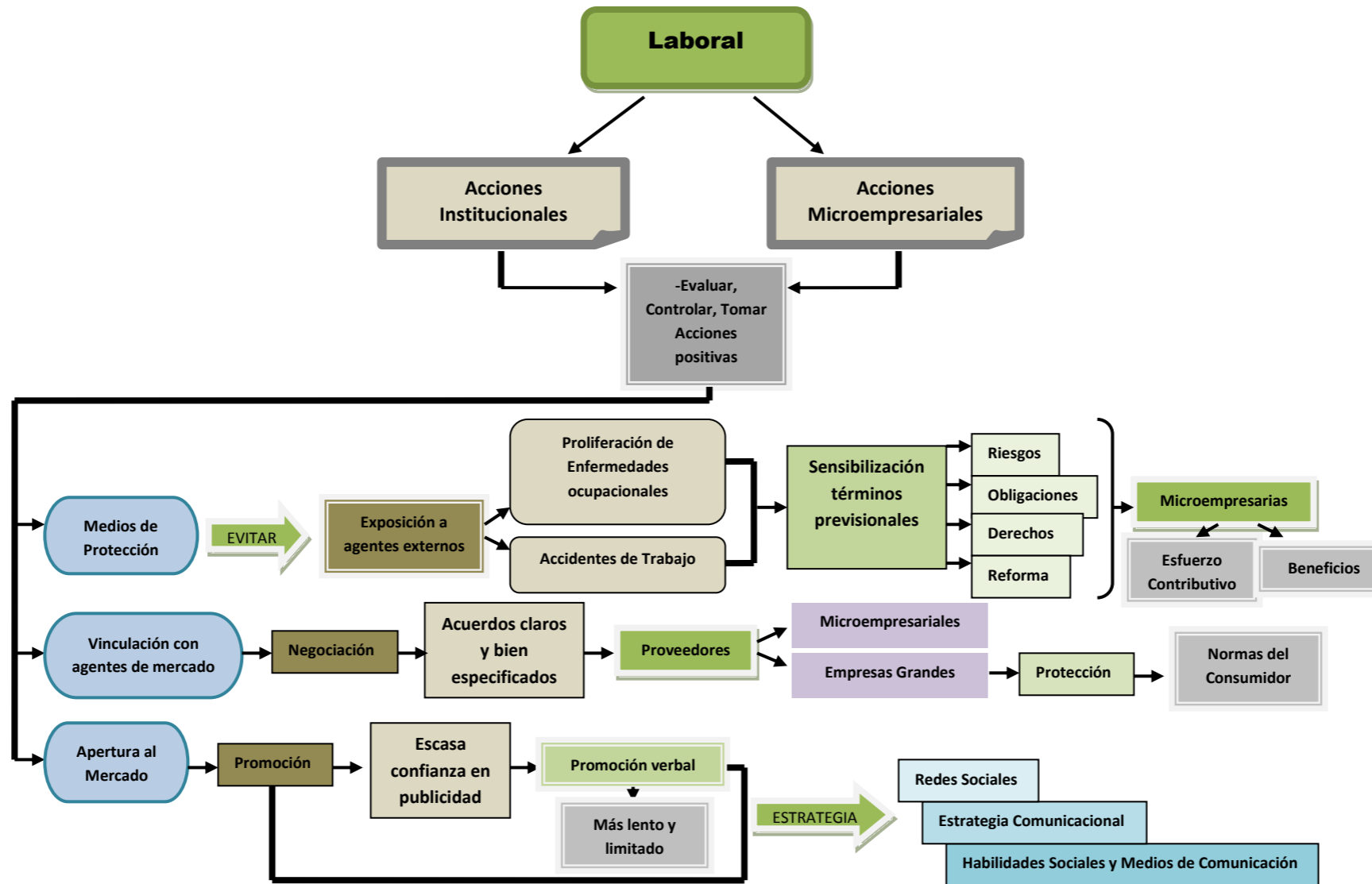


Sugerencia en relación a la Dimensión Laboral en la Microempresa.

Considerando los muchos factores que están presentes en la actividad laboral microempresarial, dentro de los cuales es posible enfatizar los medios de producción, la apertura al Mercado y la vinculación que poseen con otros agentes de mercado; se estima conveniente que tanto las instituciones como las microempresarias procuren evaluar, controlar y tomar acciones positivas en estos tres aspectos.

- Es decir, que se generen medios de protección efectivos para evitar la exposición de las microempresarias y la de sus trabajadores en caso de tenerlos, a agentes que podrían mermar su salud. Por esto, es particularmente importante sensibilizar en torno a la protección, sobre todo cuando la relación del esfuerzo contributivo y los beneficios se dirigen a ellas.
Por otro lado, se debe trabajar en temas de negociación, ya que las microempresarias no solo requieren buenos proveedores, sino saber negociar las condiciones de acuerdo; no tan sólo centrarse en términos de precios, sino garantizar de forma clara los plazos y formas de entrega así como la calidad, siendo oportuno el hábito de formalizar siempre los acuerdos a través de algún documento.
- Para evitar los abusos de empresas proveedoras grandes, se requiere entregar los mismos derechos que en la actualidad tienen los consumidores como destinatarios finales, es decir, que cuando las microempresarias adquieren productos que vayan a usar como insumos en su actividad, estén protegidos por las normas del consumidor.
- Deben saber cómo abrirse paso al Mercado de una manera eficiente y rápida, hacer saber a los clientes que existen, y para ello requieren de un vínculo con redes sociales, así como una estrategia comunicacional para dar a conocer sus productos y servicios. Pero se da que existe poca confianza en la publicidad y prefieren la promoción verbal, lo cual es más lento y dirigido a los más cercanos.

Esquema N° 9: Sugerencia en relación a las Condiciones Laborales de las Microempresarias.

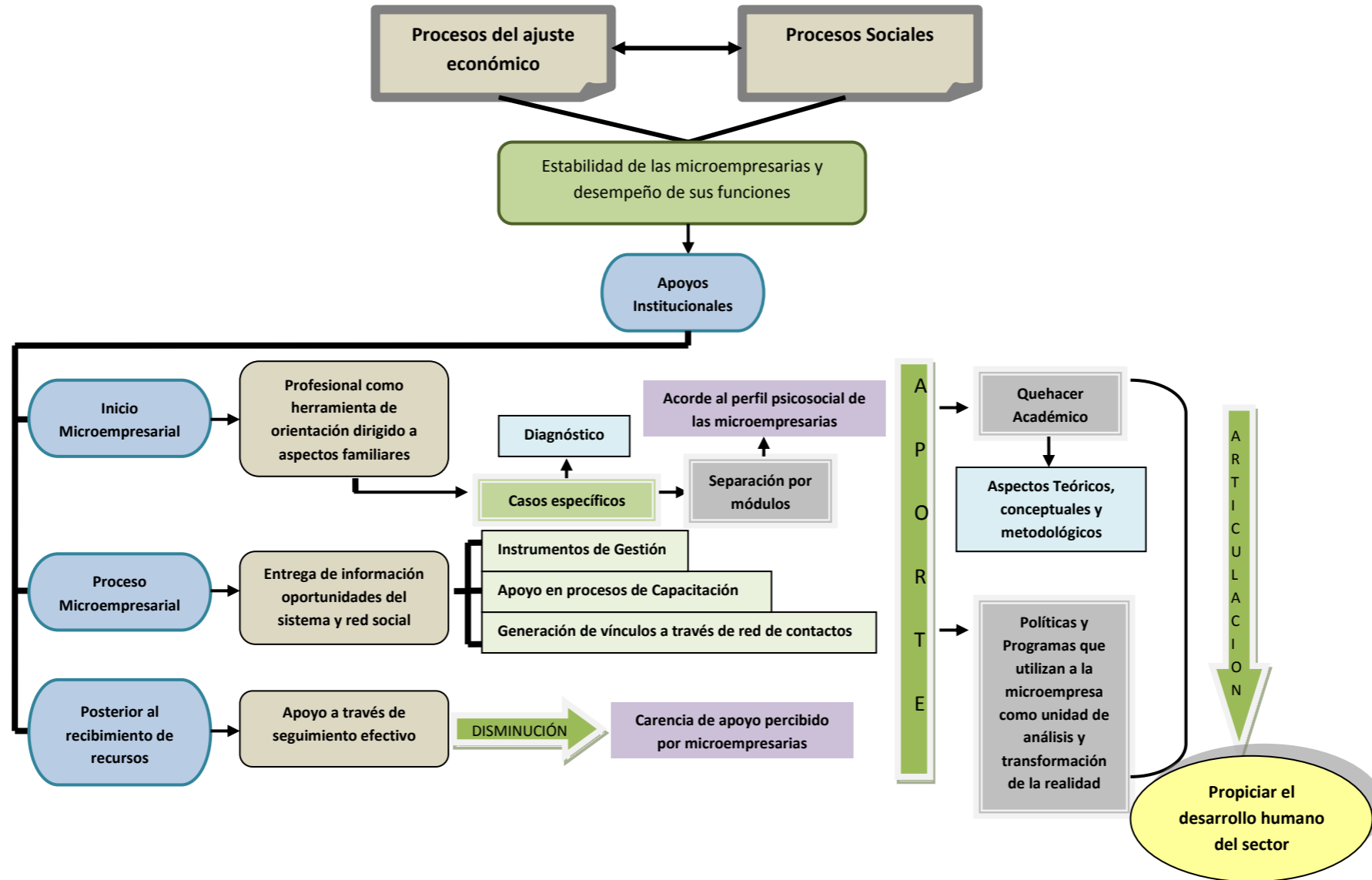


Sugerencia en relación a la Dimensión Psicosocial de las Microempresarias.

En este ámbito se hace una sugerencia en pro de armonizar los procesos de ajuste económico con los procesos sociales, promoviendo de esta manera la estabilidad de las microempresas de mujeres y el desempeño de sus funciones, a través de apoyos institucionales enfatizados en: el inicio microempresarial, en el proceso y de manera más específica posterior al recibimiento de recursos.

La intervención en estas tres etapas, abre un espacio para la discusión y el esclarecimiento en torno a la vinculación entre desarrollo y microempresa, tanto en los aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos, como en lo que se refiere a las políticas y programas que utilizan a las microempresas como unidad de análisis y transformación de la realidad social. Al mismo tiempo, hace posible la articulación entre el quehacer académico y las esferas políticas e institucionales para ajustar acciones que propicien el desarrollo humano. Esta sugerencia se expresa con mayor detalle en el siguiente esquema:

Esquema Nº 10: Sugerencia en relación a las Condiciones Psicosociales de las Microempresarias.





Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



BIBLIOGRAFÍA

SEXTO CAPÍTULO

VI.- Bibliografía

Libros:

- Carballo, Marta (Coord.)(2.006): *Género y desarrollo: El camino hacia la equidad*. Editorial Catarata. Pág. 93.
- CEPAL – UNIFEM. (2004). *Entender la Pobreza desde la perspectiva de género*. Unidad Mujer y Desarrollo, Serie 52, p.10. Stgo. De Chile: Autor.
- Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa. (2003). *La Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile*. Santiago de Chile: Comité.
- Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa. (2005). *La Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile*. Santiago de Chile: Comité.
- Delpiano Puelma, Adriana. (2000). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2010*. Chile: SERNAM.
- Fernández, Cristóbal; Gertosio, Juan. (2007).GEM Reporte región de Valparaíso.Chile: U. Federico Sta. María
- Goleman, Daniel. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Editorial Vergara. Argentina. Pág. 44
- Guzmán Rivera, S.; Espinoza Becerra. M. y Herrera Chavarría, J.A. (2005). *¿Microempresa? Nuevas Respuestas para Antiguas Preguntas*. Chile: 1a.ed
- Naciones Unidas (2007): *Objetivos de desarrollo del Milenio. Informe 2006: una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer en América Latina y el Caribe*. Pág. 55.
- Rodríguez, Darío. (1996). *Gestión Organizacional: elementos para su estudio*. México: Plaza y Valdez.
- Rodríguez, Gregorio; Javier Gil; Eduardo García. (1996): *Metodología de la Investigación Cualitativa*, Ediciones ALJIBE, Pág.32.
- Rosanvallon, Pierre: *La Autogestión*, Editorial Fundamentos, España. Pág. 15.
- San Martín, Eulogia, (1998): *“Proyecto de capacitación y promoción en autogestión para mujeres”*, Ed. Basic, Pág. 14.
- Sampieri, Roberto y otros: *Metodología de la Investigación*, México, 1.998, Editorial Mc Graw Hill Pág. 58.

- Scapini, J.C.; Teitelboim, E. L. y Becerra Moro, M. J. (2008). *Las Pyme's: más que un problema una solución*. Chile: Universidad Central.
- Selamé S., Teresita. (2004). *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo*. Chile: OIT.
- Stiglitz, Joseph E. (2003). *La Economía del Sector Público*. (3º ed.). España: Rústica.
- Suárez, Magdalena. (2005). *El grupo de Discusión, una herramienta para la investigación cualitativa*, Ed. Alertes S.A. de Ed. c/ Virtud, Barcelona. Pág. 22.
- Universidad Central. (2006). *Mujer, Emprendimiento y Globalización*. Chile: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Valenzuela, María, 2005: *¿Nuevo sendero para las mujeres?* Editorial Lom. Pág. 68.
- Valenzuela, Patricio. (2004). *Ingreso y Microempresa en Chile*. Pág.4. Chile.
- Fernández, Cristóbal; Gertosio, Juan. (2007). *GEM Reporte región de Valparaíso*. Chile: Universidad Federico Santa María.

Artículos de Revistas Científicas:

- Amartya, Sen. (2000). Trabajo y Derechos. *Revista Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT)*, VOL 119, 129-140.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1014 de fomento a la cultura del emprendimiento, artículo 1 Definiciones.
- RAZETO, Luis. (1994). Sobre el futuro de los talleres y microempresas. *Revista Economía y Trabajo* N°3, p.53

Material Consultado en la web:

- Álvarez Voullieme, Carlos. (2005). *Apoyo al Financiamiento de la Microempresa en Chile*. Cumbre del Microcrédito para América Latina y el Caribe, Stgo de Chile, 19-22 abril. Disponible en: http://medianetworks.cl/cumbremicrocredito/pdf_microcredito/Jorge%20Rodriguez.pdf
- Caballero, Katia, (2002): *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Pág. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cominettic, Rossella. (2007). *Avances en la Implementación de las instituciones de Garantías Recíprocas en Chile y en su Constitución*. XII Foro Iberoamericano de

- Sistemas de Garantías y Financiamiento para la Micro y Pyme*, Stgo de Chile, 12 Nov. (Diapositiva) Disponible en: <http://www.redegarantias.com/boletines/archivo.asp?idarchivo=280#256,1,Diapositiva1>
- Di Meglio, Roberto. (2004). *La Microempresa en América Latina: la agenda de Trabajo Decente y Desarrollo Económico Local*. OIT, Santiago de Chile, 4 de Junio. Disponible en: http://www.revistafuturos.info/raw_text/raw_futuro13/microempresa_trabajo.doc
 - División Social del Ministerio de Planificación. (2003). *Encuesta CASEN*. Chile: Autor. Disponible en: <http://www.mideplan.cl/casen/>
 - Espinoza, Malva. (2003). *Trabajo Decente y Protección Social*. Stgo de Chile: OIT. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>
 - Flores, Verónica. (2008). *Informe Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo Comunidad*. MUJER – DATAVOZ – OIT, p.2. Disponible en: www.oitchile.cl/pdf/09-16.pdf.
 - FOCUS, Consultora. (2001). *Desempeño Económico y Viabilidad de las Microempresas en Chile*. Chile: Autor. Disponible en: <http://www.ocac.cl/sitio/documentos/ponencia-sobre.pdf>
 - García, Brígida, 2003: [Revista Electrónica]: “Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación socio demográfica actual”, Pág. 224. Disponible en: http://revistas.colmex.mx/revistas/11/art_11_259_747.pdf
 - Guajardo, Silvia M. E.; Vargas Hernández, J. G. (2002). *Consideraciones a los nuevos conceptos del empleo*. México: Área de Recursos Humanos. Disponible en: http://www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf/Recursos_Humanos/Consideraciones_a_los_nuevos_conceptos_del_empleo/68A3740E83D4FDACC1256C1D0075B871!opendocument
 - Instituto Nacional de Mujeres (2003): Publicación: *El perfil de riesgo de la microempresa de mujeres: una mirada a las mujeres desde un escenario cotidiano*. Primera Edición, San José de Costa Rica Pág. 40. Disponible en: http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&qid=77&Itemid=765.
 - Jerez Santibáñez, Eduardo. (2005). *Plan de Comercialización para Microempresas*. Chile: Fundación Solidaria Trabajo para un Hermano. Disponible en: <http://www.microfinanzas.org/uploads/media/0775.pdf>
 - León, Alejandra. (2000) *Guía múltiple de la autogestión: un paseo por diferentes hilos de análisis*. Disponible en: <http://www.gatonegro.netfirms.com/contralascuerdas/autogestion.htm>

- Luna, Rafael. (1998). *La Microempresa*. Diplomado de Formación y Promoción para consultores y técnicos en Microempresa. PROMICRO/OIT. Disponible en: <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Tecnicos/pdf/0039.pdf>
- Ministerio de Economía. (2002). *Primera Encuesta Nacional de Tecnologías e Información (aplicada entre marzo – mayo)* Chile: Autor. Disponible en: <http://www.economia.cl>
- Montero, Alejandro, (2008): *La Autogestión Social en la Práctica Comunitaria: Encuentros, Resistencias y Participación*. Disponible en: <http://ontogenia.cl/novo/modules/Downloads/archivos/Autogesti%F3n%20como%20perspectiva%20cambio%20social.pdf>
- Montevilla, Silvia. *La Microempresa, una alternativa para la Superación de la Pobreza: Un enfoque de Género*. P.3, Disponible en: http://edicionesucsh.cl/oikos/oikos16/16_04.pdf.
- Parra Escobar, Ernesto. (2000). *El Impacto de la Microempresa Rural en la Economía Latinoamericana*. Bogotá: ed. Promer. Disponible en: <http://www.promer.org/getdoc.php?docid=124>
- Quijano, Aníbal. (2000). *Marginalidad e Informalidad en debate*. México: Memoria N° 31. Disponible en: <http://www.memoria.com.mx/131/quijano.htm>
- Radovic, Iván. (2005). *Ponencia sobre la realidad económica y social de la microempresa en Chile*. Chile: Fundación OCAC. Disponible en: <http://www.ocac.cl/sitio/documentos/ponencia-sobre.pdf>
- Rowlands, Jo, (1997): *El empoderamiento a examen*, Oxford: Oxfam, Disponible en: <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanishreaders/yDiversidadSocial/rowlands.htm> Thu May 14 02:48:09 2009
- Sepúlveda Ramírez, María Gabriela (2003): *Autonomía moral: Una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria*. [Revista Electrónica] XII, N° 1: Pág. 28 Disponible en: http://www.csociales.uchile.cl/publicaciones/psicologia/docs/PDF_Revista_2003_n1/cap02.pdf
- SERCOTEC. (2007). *Bases Generales para “Capital Semilla” Región de Valparaíso*. Chile: Autor. Disponible en: http://www.sercotec.cl/capitalsemilla/bases/Bases_KS_Valparaiso.pdf.
- Silva, Carmen y Martínez, María Loreto (2004): [Artículo Electrónico]: *Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, Santiago Vol. 13, N° 1, 29-39. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282004000200003&script=sci_arttext

- Sotomayor, Cristian, (1999): *Monografía para optar a la Licenciatura en Información Social, Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Comunicación, Escuela de Periodismo.* Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos24/autogestion/autogestion.shtml>
- Valenzuela, Patricio. (2004). *Evaluación del Impacto de la Microempresa en la generación de Ingresos en las mujeres.* Citado en: www.risolidaria.cl, 15 mayo 2009.
- Venegas, Carlos. (2008). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/agentes-de-cambio-y-responsables-de-su-gestion.htm>.

Tesis:

- De la Cerda Gubler, R. et al. (2005). *Levantamiento de un Perfil de Competencias en Microempresarios de Familias Puente de la Comuna de Viña del Mar, beneficiarios del Programa de apoyo a actividades económicas de FOSIS del año 2003.* Seminario de título para optar al título de psicólogo y al grado de licenciado en Psicología. Chile: Universidad de Valparaíso.
- Díaz Bretones, F. (1998) *Dimensiones Psicosociales de los Emprendedores Empresariales: Los Cooperativistas de Trabajo Asociado en Andalucía.* Tesis Doctoral. Editor de la Universidad de Granada. Pág. 59 Disponible en: <http://hera.ugr.es/tesisugr/1542344x.pdf>
- Rebolledo, Edith. (2005). *Mujeres Microempresarias de la Comuna de Melipilla.* Tesis para optar al grado de magister en Ciencias Sociales con Mención en Sociología de la Organización. Universidad de Chile. Chile: Autora



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Cs. Sociales
Escuela de Trabajo Social



ANEXOS

SEPTIMO CAPÍTULO

I.- Formatos de Entrevistas

1.1.- Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Instituciones:

MUJER Y TRABAJO	PREGUNTAS
Mujer y Mercado de Trabajo	¿Cómo describiría la participación de las mujeres en el mercado de Trabajo?
Mujer y Trabajo Independiente	¿A qué cree Ud. Que se debe el aumento de las mujeres en el ámbito del trabajo independiente?
Mujer Microempresaria	
<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de la Mujer Microempresaria 	De acuerdo a su opinión ¿Cuál cree Ud. que es el perfil que caracteriza a las mujeres Microempresarias?
<ul style="list-style-type: none"> • Mujer como Agente Económico 	Desde su perspectiva ¿Cuál es la importancia de la mujer como agente económico?
<ul style="list-style-type: none"> • Barreras 	¿Podría definir a que barreras se enfrenta una mujer microempresaria?

DIMENSIÓN LABORAL	
SUBDIMENSIÓN ECONÓMICA	PREGUNTAS
Ingreso	¿Cómo definiría la influencia del ingreso sobre la tasa de participación de las mujeres en el mercado micro empresarial?
Financiamiento	¿Cuál es su opinión acerca del acceso al financiamiento en las mujeres microempresarias?
Producción	Considerando su experiencia profesional ¿Cuál es el apoyo otorgado por la institución en relación a la producción de las microempresarias?
SUBDIMENSIÓN PROTECCIÓN	PREGUNTAS
Condiciones físicas de Trabajo	¿Considera Ud. Importante conocer las condiciones físicas de trabajo de las microempresarias? ¿Por qué?
Seguridad Social	¿Qué opinión le merece a Ud. La seguridad social en las microempresarias?
Formación	Desde una visión crítica ¿Cuáles son las falencias existentes en las capacitaciones que implementan las instituciones hacia las mujeres microempresarias?

SUBDIMENSIÓN GESTIÓN	PREGUNTAS
<p>Agentes de Mercado</p> <p>Promoción y Comercio</p>	<p>Desde su perspectiva profesional ¿Cuáles son las herramientas de gestión necesarias para un óptimo desarrollo de las microempresas?</p>

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	
SUBDIMENSIÓN AUTOGESTIÓN	PREGUNTAS
<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Organismos Públicos y Privados</p>	<p>Según su opinión ¿Cuál es la vinculación existente entre las relaciones interpersonales de las microempresarias y el desarrollo de su microempresa?</p> <p>¿Cuál cree Ud. Que es la percepción de las mujeres microempresarias acerca del apoyo institucional que les han otorgado?</p>
SUBDIMENSIÓN EMPODERAMIENTO	PREGUNTAS
<p>Autoconfianza</p> <p>Motivación y Expectativa</p> <p>Satisfacción</p>	<p>¿Cuánto ha contribuido la microempresa al empoderamiento social de las mujeres, en relación a: autoconfianza, motivación, satisfacción y expectativa?</p>
SUBDIMENSIÓN AUTONOMIA	PREGUNTAS
<p>Riesgo</p>	<p>Desde su percepción ¿Cuáles son los riesgos a los que se enfrentan las mujeres microempresarias?</p>

ÉXITO O FRACASO	PREGUNTAS
<p>Emprendimiento</p>	<p>¿Podría explicar que significa para ustedes la palabra emprendimiento?</p> <p>Desde su perspectiva ¿Por qué fracasan las microempresas?</p> <p>En el contexto laboral y psicosocial ¿Cuál es el rol, relevancia y responsabilidad de la labor de ustedes como institución en el éxito de las mujeres microempresarias?</p> <p>¿Cuál cree Ud. que es la incidencia del Trabajo Social en temas micros empresariales?</p>

Formato de Entrevista

1.2.- Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Microempresarias:

MUJER Y TRABAJO	PREGUNTAS
Mujer y Mercado de Trabajo	De acuerdo a su experiencia ¿Cómo ha sido su inserción en el Mercado de Trabajo?
Mujer y Trabajo Independiente	Según su opinión ¿Cuál es la valoración que como mujer microempresaria le da a la actividad independiente?
Mujer Microempresaria	
<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de la Mujer Microempresaria 	Desde su perspectiva ¿Cuáles son las características esenciales que debe poseer una mujer microempresaria?
<ul style="list-style-type: none"> • Mujer como Agente Económico 	Desde su perspectiva ¿Cual es la importancia de la mujer como agente económico?
<ul style="list-style-type: none"> • Barreras 	De acuerdo a su experiencia ¿Podría dar a conocer las barreras que ha enfrentado una mujer microempresaria?

DIMENSIÓN LABORAL	
SUBDIMENSIÓN ECONÓMICA	PREGUNTAS
Ingreso	De acuerdo a su experiencia ¿Cómo se desarrolla la toma de decisiones sobre el uso y distribución del ingreso que proviene de su microempresa?
Financiamiento	Según su experiencia ¿Cómo describiría el acceso al financiamiento de su microempresa?
Producción	¿Cómo ha desarrollado Ud. la producción y calidad de los productos en su microempresa?
SUBDIMENSIÓN PROTECCIÓN	PREGUNTAS
Condiciones físicas de Trabajo	¿Cómo son las condiciones físicas de trabajo y la influencia de estas en su desempeño micro empresarial?
Seguridad Social	Podría darnos a conocer ¿Cómo es su Seguridad Social y la de sus trabajadores, si es que los tiene?
Formación	¿Cómo describiría Ud. las capacitaciones otorgadas por las instituciones Gubernamentales?
SUBDIMENSIÓN GESTIÓN	PREGUNTAS
Agentes de Mercado	¿Cómo es la vinculación que posee su microempresa con otros agentes de mercado?
Promoción y Comercio	¿Cuáles son actualmente sus estrategias de promoción y comercialización?

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	
SUBDIMENSIÓN AUTOGESTIÓN	PREGUNTAS
Relaciones Interpersonales	¿Cuál es la vinculación existente entre sus relaciones interpersonales y el desarrollo de su microempresa?
Organismos Públicos y Privados	Desde su percepción ¿Cuáles fueron los efectos visibles y explícitos del apoyo institucional hacia su microempresa?
Equilibrio personal, negocio y familia	¿Cuál es su experiencia frente al equilibrio personal, familiar y micro empresarial?
SUBDIMENSIÓN EMPODERAMIENTO	PREGUNTAS
Autoconfianza	De acuerdo a su experiencia ¿A qué condiciones personales cree Ud. Que se debe el actual desarrollo de su microempresa?
Motivación y Expectativas	¿Cuáles fueron las motivaciones iniciales para crear su microempresa? ¿Cuáles son las expectativas que posee en relación al futuro de su actividad?
Satisfacción	¿Qué significa para Ud. Su Microempresa?
SUBDIMENSIÓN AUTONOMÍA	PREGUNTAS
Riesgo	¿Cuáles son los riesgos que debe asumir al ser microempresaria?

ÉXITO O FRACASO	PREGUNTAS
Emprendimiento	¿Podría explicar que significa para ustedes la palabra emprendimiento? Desde su perspectiva ¿Por qué fracasan las microempresas? Considerando los objetivos iniciales de su microempresa ¿Cómo describiría los resultados obtenidos? ¿Es lo que esperaba?

II.- Registro Fotográfico de Microempresarias

Las siete Fotografías exhibidas a continuación se presentan como Medios de Verificación, en representación de las 24 microempresarias entrevistadas aproximadamente que participaron en el colectivo de Investigación.





III.- Registro Fotográfico Del Grupo de Discusión

Las siguientes Fotografías corresponden a la Recepción que se llevó a cabo al finalizar el Focus Group, el que contó con la participación de cinco Mujeres, cuatro de ellas Microempresarias en la actualidad y una que no continuó con el Emprendimiento de su Microempresa.





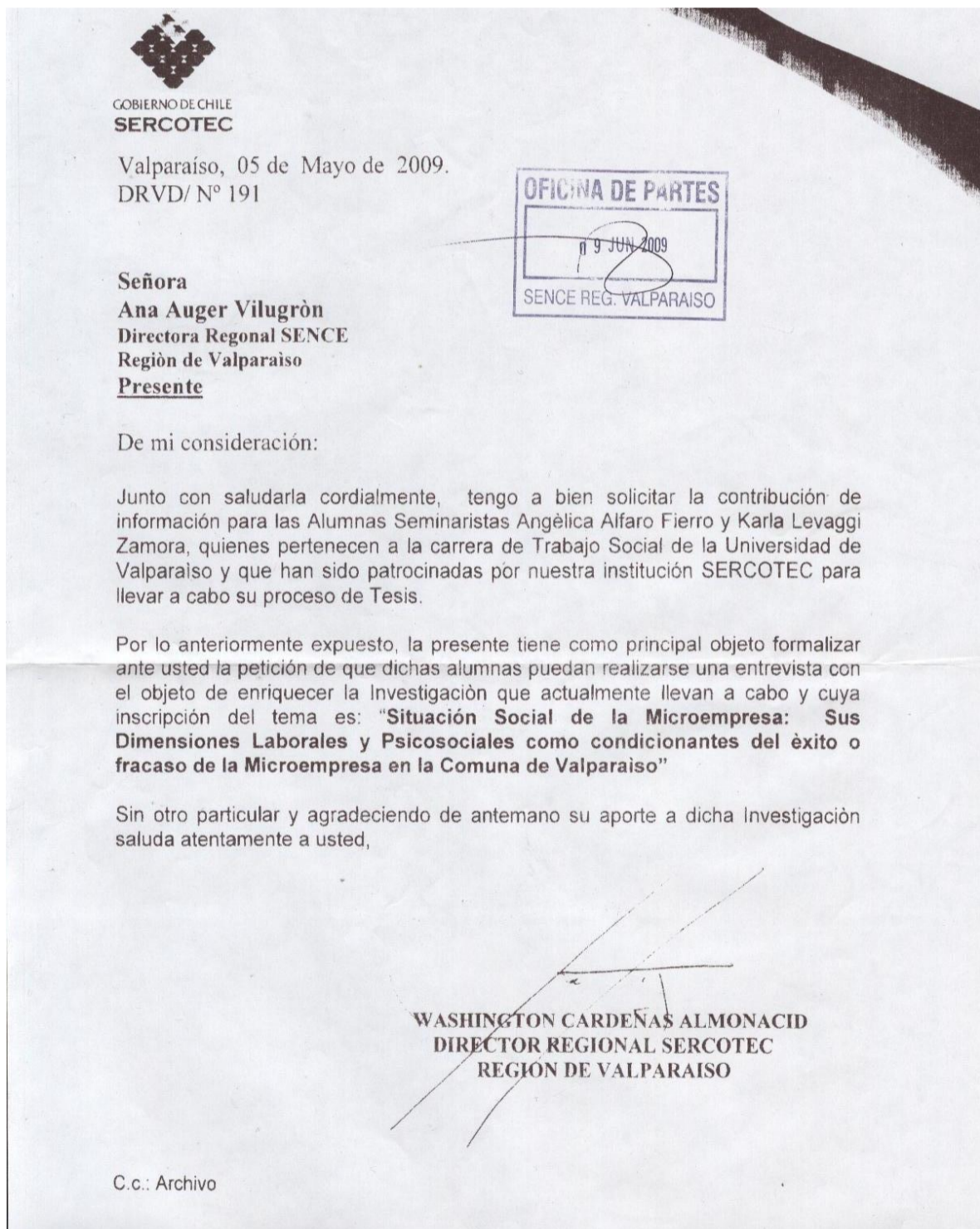
IV.- Registro Fotográfico Seminario Mujer y Empresa

Las Fotografías exhibidas a continuación Corresponden al Seminario Mujer y Empresa, que contó con la presencia de más de 200 Empresarias, efectuado el 1º de Octubre en el Hotel del Mar del Casino de Viña del Mar. La Actividad fue organizada por la Federación MIPYME Región de Valparaíso, la cual invitó cordialmente a quienes suscriben en conocimiento de la investigación que se llevaba a cabo por parte de las Alumnas Seminaristas. Cabe destacar, que dicho Seminario Mujer y Empresa contó con el aporte del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC).



V.- Solicitud hacia el Colectivo de Profesionales Directivos

A continuación, se da a conocer el Documento de Solicitud que hace el Director Regional Don Washington Cárdenas a los Directivos de las Instituciones ligadas al tema Microempresaria, esto con la finalidad de colaborar en la entrega de información para llevar a cabo el presente Seminario de título. La siguiente carta fue entregada y recepcionada por las siguientes instituciones: FOSIS, SENCE, SEREMI de Economía, Federación MIPYME y SERNAM, posteriormente cada Directivo de cada Institución participó como un segundo colectivo de Investigación.



VI. Solicitud de Entrevista a Microempresarias

El siguiente documento, fue enviado vía correo electrónico por quienes suscriben a las mujeres microempresarias asociadas a SERCOTEC, con el propósito de informar acerca del proceso de recolección de información para el presente Seminario de Título.

Valparaíso 27 de Junio 2009

DE: Angélica Alfaro y Karla Levaggi; SERCOTEC y Universidad de Valparaíso.

A: _____ (Microempresaria).

De nuestra Consideración:

Junto con saludarle cordialmente, le informamos que SERCOTEC junto con la Universidad de Valparaíso, está realizando una investigación referente a la Situación laboral y psicosocial de las mujeres microempresarias de la comuna de Valparaíso. Por consiguiente, se extiende la presente invitación a formar parte de dicha investigación por medio de una entrevista personal; la cual será realizada por las Señoritas Angélica Alfaro y Karla Levaggi, quienes se contactarán a la brevedad para conocer su respuesta a esta solicitud y coordinar la fecha y horario que más le adecue a usted.

Esperando su pronta respuesta y agradeciendo de antemano su aporte a dicha Investigación, se despide atentamente de UD:

Angélica Alfaro y Karla Levaggi

VII.- Documento dirigido a la Comisión del Congreso Nacional

Valparaíso 12 de Noviembre 2009

DE: Angélica Alfaro y Karla Levaggi; Alumnas Universidad de Valparaíso.

A: Señores Diputados/Senadores que conforman, la Comisión: Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

De Nuestra Consideración:

Como Seminaristas de la Carrera de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, año 2009, venimos a solicitar a ustedes, tengan a bien, incluir en las legislaciones que emanan de su trabajo en esta Comisión, se considera que:

Toda Microempresaria(o) que se adjudique un Fondo Concursable, deberá contar durante el desarrollo de su emprendimiento con el acompañamiento de un Profesional de Trabajo Social, dado que este Profesional cuenta con las Competencias necesarias para:

- 1.- Vincular al Microempresario(a) con las diferentes Redes Sociales.
- 2.- Posee herramientas de Gestión Microempresarial.
- 3.-Relacionar al Microempresario (a) con vínculos productivos.
- 4.- Diagnosticar y Conocer la Problemática Social de las Microempresarias.
- 5.-Buscar la adecuada Capacitación para cada Microempresaria, según sea su necesidad de formación para obtener el éxito en su empresa.
- 6.-Capacitar a las Microempresarias en las temáticas de Protección Laboral (estabilidad y protección social que deviene del trabajo, la cotización para salud y previsión).
- 7.-Acercar a las Instituciones de Fomento Productivo a las necesidades de la Microempresa.
- 8.- Fortalecer las Capacidades Emprendedoras mediante la Formación Técnica adecuada.
- 9.- Desarrollar las estrategias de promoción y comercialización a través de tácticas de persuasión masivas.
- 10.- Vincular a las Microempresarias con las Asociaciones, Federaciones y grupos de Microemprendimiento.

La inclusión de estos profesionales, permitirá complementar el área Financiera con el área Social, lo que trae como beneficio el apoyo integral hacia el sector microempresarial, asegurando no sólo el éxito de los proyectos microempresariales, sino también, el conocimiento de la persona empresaria y de su familia, lo que trae consigo la autonomía de la gestión en el futuro.

Agradeciendo, todo el apoyo de sus personas, para lograr el éxito de esta petición, los saluda muy atentamente:

Angélica Alfaro Fierro

Rut. 15.913.999-9

Karla Levaggi Zamora

Rut. 10.989.716-7

Teléfono de contacto: 89948275 o 62654466

Mail de contacto: seminario.microempresa@gmail.com