



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Sociología

# **ASOCIATIVIDAD MICROEMPRESARIAL Y GÉNERO: La experiencia de las microempresarias organizadas**

## **El caso de Empremujer**

Tesis para optar al Título de Sociólogo (a)

Estudiante:  
Ximena Andrea Rivera Suárez

Profesor Guía:  
Helia Henríquez Riquelme

Santiago, Chile  
2011

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a todas las personas que permitieron la realización de esta investigación. En primer lugar, a mis padres, por todo el apoyo brindado durante este proceso, y el transcurso de la carrera; por todos los cuidados, cariño y comprensión.

En segundo lugar, a la profesora Helia Henríquez, por guiar mi tesis, por los sabios consejos y comentarios que me permitieron perfeccionar este trabajo, y por el estímulo constante a concluir este proceso.

Por último, agradezco a la directiva de la Asociación Gremial de Microempresarias Empremujer por haber autorizado la realización de este estudio centrado en la agrupación, y a todas las dirigentes y socias entrevistadas por la valiosa información proporcionada.

Sin ustedes este trabajo no hubiera sido posible,  
Muchas Gracias.

## RESUMEN

Esta investigación surge con el propósito de estudiar la experiencia organizativa de las trabajadoras independientes, a través del fenómeno de la asociatividad microempresarial.

Para tal finalidad, se escogió como objeto de estudio la Asociación Gremial de Microempresarias Empremujer, organización instituida sobre la base de una identidad de género, y caracterizada por agrupar pequeñas empresarias de diferentes rubros que residen en la Región Metropolitana.

De este modo se establecieron como propósitos de la investigación: explorar el funcionamiento de esta asociación gremial de microempresarias, y conocer la percepción que tienen las socias y dirigentes sobre el papel que cumple ésta en el desarrollo de las pequeñas unidades productivas de las asociadas.

Para lograr estos objetivos se empleó la metodología cualitativa, determinando como estrategia de investigación el estudio de caso intrínseco y único, y utilizando la entrevista en profundidad como técnica de recolección de datos.

A partir de la información recopilada, se analizaron tres dimensiones instauradas en base a los objetivos planteados en el estudio; abordándose de esta forma las temáticas referentes al funcionamiento de la asociación gremial Empremujer, la participación de las socias en esta organización, y la realidad microempresarial de las asociadas.

Este análisis permitió conocer la forma de trabajo de esta agrupación, las relaciones que establece con los organismos de apoyo al sector microempresarial, las redes que surgen entre las asociadas, y la percepción positiva que poseen las socias sobre el rol que desempeña esta organización en el desarrollo de sus negocios.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>I. ASPECTOS TEÓRICOS</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	6
1.2. Pregunta de Investigación	9
1.3. Objetivos de la Investigación	9
1.4. Relevancia de la Investigación	10
1.5. Antecedentes Específicos	
1.5.1. Microempresa	12
1.5.2. Asociaciones de microempresarios	28
1.6. Marco Teórico de Referencia	
1.6.1. Transformación en la organización del trabajo	35
1.6.2. Asociatividad	42
1.6.3. Género	50
1.7. Hipótesis de la Investigación	61
<b>II. ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	
2.1. Justificación de la Metodología Cualitativa	62
2.2. Estrategia de Investigación	64
2.3. Universo y Diseño Muestral	64
2.4. Técnica de Recolección de Datos	67

2.5. Contexto del Estudio	69
2.6. Plan de Análisis	69
<b>III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>	71
3.1. Funcionamiento de la asociación gremial de microempresarias Empremujer	74
3.2. Participación de las microempresarias en la asociación Empremujer	92
3.3. Realidad microempresarial de las asociadas a Empremujer	119
<b>IV. CONCLUSIONES</b>	140
<b>V. BIBLIOGRAFÍA</b>	149

## **I. ASPECTOS TEÓRICOS**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Desde los años setenta, el mundo del trabajo viene experimentando profundas y vertiginosas transformaciones a nivel mundial. Los procesos de globalización productiva y de integración económica se transformaron en factores determinantes en la nueva configuración de la relación laboral, y a su vez las innovaciones científicas y tecnológicas han revolucionado los sistemas de producción y comunicaciones.

Estos nuevos procesos pusieron en jaque los paradigmas que configuraron los procesos laborales y sociales a lo largo del siglo XX: el taylorismo y el fordismo, basados en la producción en serie, estandarizada y masificada. Esta crisis de las formas de organización de la producción tuvo como consecuencia un fuerte proceso de estancamiento económico y al mismo tiempo de inflación, y la disminución de la importancia de la industria dentro del sistema productivo nacional. Todos estos cambios provocaron la caída de la demanda de trabajo y con ello, un rápido incremento del desempleo, del subempleo y del trabajo por cuenta propia. Pero al mismo tiempo que la demanda varió de manera incierta, ésta se hizo más exigente en cuanto a la gama de variedad y en materia de calidad (Neffa, 1999).

Frente a este contexto, buscando el aumento de la productividad y la disminución de los costos, cambian las formas de competencia en el mercado, tendiendo a constituirse redes de empresas articuladas entre sí por relaciones de subcontratación y la prestación de servicios mutuos. En otras palabras, se asiste a un proceso de descentralización de la producción como respuesta a las fluctuaciones de la demanda y a la necesidad de recomponer los márgenes de ganancia.

Así surgió una nueva forma de organización del trabajo, que algunos autores denominan posfordismo, en que la gran empresa cede lugar a unidades de menor tamaño, las relaciones permanentes y estables de trabajo dan lugar a otras de carácter más eventual, de corto plazo, los contratos de trabajo dan paso a contratos de servicios, y el trabajo independiente se amplía y diversifica convirtiéndose en un eslabón en la estructura empresarial.

En esta nueva forma de organización del trabajo, la microempresa y los trabajadores independientes adquieren un rol distinto al que tenían en décadas anteriores, donde éstos eran

considerados trabajadores excluidos del sector moderno. En la actualidad son incorporados en las cadenas productivas, en el desarrollo de la externalización del proceso productivo por parte de la gran empresa, ya sea a través de la subcontratación (la que implica una dependencia encubierta) o por el proporcionamiento de servicios; donde la gran empresa incorpora a la pequeña y mediana empresa de manera directa, y estas a su vez, integran a la microempresa de forma indirecta (Márquez y Van Hemelryck, 1996).

No obstante, sigue existiendo una parte del trabajo independiente que no se vincula con sectores de la modernidad, que corresponden preferentemente a estrategias de sobrevivencia para mejorar los ingresos familiares, caracterizadas por desarrollarse con escaso capital y un mínimo nivel tecnológico (Tokman, 2001).

Ahora bien, considerando los diversos tipos de trabajadores autónomos se puede señalar que, hoy en día, el sector microempresarial cumple un rol importante en la generación de empleo y desarrollo económico del país, ya que cubre más del 90% de las empresas en Chile, y absorbe cerca del 42% de los ocupados (OIT y SERCOTEC, 2010)<sup>1</sup>. Sin embargo, es un actor poco visible y valorado en su dimensión real. Los microempresarios se sienten desprotegidos y no representados, y perciben a las actividades de apoyo al sector como insuficientes, inadecuadas y parciales (González Meyer, 1999). Ante esta situación surgen iniciativas de organización microempresarial con el objetivo de representar sus intereses, mejorar la posición de la microempresa en el sistema económico y, con ello, ampliar las oportunidades para que sean mejoradas las condiciones laborales al interior de esta unidad productiva.

Aunque no es posible señalar una fecha determinada en la que aparecen las primeras organizaciones representativas del ámbito microempresarial, se plantea que las organizaciones gremiales de micro y pequeños empresarios surgen a partir de la década del ochenta en América Latina, y en el caso de Chile a principios de los años noventa. Entre los factores que contribuyeron al surgimiento de estas iniciativas se debe mencionar, el escenario económico-social que existía en la década del ochenta, caracterizado por una fuerte crisis económica y un aumento del desempleo, lo que estimuló una mayor efervescencia en las movilizaciones, surgiendo diversas organizaciones, agrupando algunas de ellas a las empresas de menor tamaño. Además el apoyo e influencia de las organizaciones no gubernamentales (ONGs); y la generación en el Estado de políticas que incitaron la creación de estas organizaciones (Tokman, 2001).

---

<sup>1</sup> Cifras obtenidas de la Encuesta CASEN 2006.

Las motivaciones en torno a las cuales gira el nacimiento de este tipo de asociatividad tienen que ver con la superación de las debilidades observadas en la microempresa, como son el acceso al crédito, la capacitación, la asistencia técnica, la asesoría en la comercialización, entre otras. (Tokman, 2001)

Se trata de pequeños productores que, al verificar la existencia de problemas comunes, de reivindicaciones similares, tienden a agruparse en torno a una organización gremial para defender sus intereses.

Las asociaciones microempresariales existentes se organizan principalmente según áreas geográficas (como las asociaciones comunales), y/o en torno a intereses sectoriales. Sin embargo en los últimos años han surgido asociaciones de microempresarias, quienes se reúnen a partir de una identidad de género

El surgimiento de estas asociaciones de emprendedoras parte de la premisa que existirían marcadas diferencias entre empresarios y empresarias, tanto en el sentido del trabajo como en la forma de dirigir una microempresa y organizarse.

Entre estas asociaciones de mujeres emprendedoras existe **Empremujer** (Asociación Gremial de la Mujer Micro, Pequeña y Mediana Empresaria), creada el año 2002, con el objeto de representar y resguardar los intereses de las mujeres emprendedoras, buscando soluciones individuales y colectivas que fortalezcan y potencien sus negocios<sup>2</sup>.

Además de agrupar exclusivamente a mujeres, esta asociación tiene la particularidad de reunir a microempresarias sin distinción de rubro, por tanto se trata de una agrupación innovadora y diversa, representante de una nueva forma asociativa.

Tomando en cuenta ambas particularidades, esta organización se define como la única asociación que agrupa a pequeñas empresarias de diferentes rubros (artesanía, alimentación, servicios, confección, etc.) de toda la Región Metropolitana.

Ahora bien, considerando la relevancia que significa para los microempresarios el organizarse y apoyarse a través de redes, y la innovación que representa una asociación creada sobre la base de una identidad de género, resulta interesante e implica un aporte el investigar, a través de un **estudio de caso**, el funcionamiento de esta asociación, y el rol que desempeña en el desarrollo de las microempresas de las asociadas.

---

<sup>2</sup> [www.empremujer.cl](http://www.empremujer.cl)



Por tal razón, esta investigación se planteó como propósitos estudiar y analizar esta asociación gremial de microempresarias, y conocer la **percepción** que tienen las socias y dirigentes sobre el papel que cumple ésta en el desarrollo de las pequeñas unidades productivas de las microempresarias asociadas.

### **1.2. Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la percepción que tienen las socias y dirigentes de Empremujer sobre el papel que cumple esta organización en el desarrollo de sus microempresas?

### **1.3. Objetivos**

#### Objetivo general:

Explorar el funcionamiento de la asociación gremial de microempresarias Empremujer, y, especialmente, la **percepción** que tienen las socias y dirigentes sobre el papel que cumple esta organización en el desarrollo de sus microempresas, destacando que se trata de una agrupación que reúne exclusivamente a mujeres.

#### Objetivos Específicos:

1. Explorar el **funcionamiento** de la asociación gremial de microempresarias Empremujer, a través de:

- Analizar la relación asociatividad microempresarial – género.
- Describir las actividades y servicios que entrega la asociación.
- Conocer las bases de organización de la asociación
- Describir las relaciones con organismos públicos y privados de apoyo a las asociaciones gremiales de microempresarios.

2. Estudiar la **participación** de las microempresarias en la asociación Empremujer, a través de:

- Identificar las motivaciones de las microempresarias para asociarse a Empremujer.
- Analizar las redes productivas y solidarias que surgen entre las socias de esta asociación.
- Analizar el apoyo que obtienen las socias y sus microempresas de esta asociación.
- Conocer la visión de las socias de Empremujer sobre la gestión de la asociación.

3. Indagar la **realidad microempresarial** de las asociadas a Empremujer, a través de:

- Describir las características productivas de las microempresas de las socias.
- Analizar las representaciones que tienen las socias sobre ser microempresaria.
- Evaluar el desempeño económico de las microempresas de las asociadas.
- Describir las trayectorias laborales de las microempresarias.
- Analizar las estrategias de conciliación trabajo-familia que realizan las socias.

#### **1.4. Relevancia de la Investigación**

##### Relevancia Teórica

Esta investigación posee relevancia teórica en la medida que el tema objeto de estudio, la asociatividad microempresarial, es un tema poco estudiado, y más bien desconocido, por tanto, el explorarlo nos permite analizar estas formas organizativas que han surgido en las últimas décadas, y de esta manera realizar un aporte en la caracterización de la asociatividad que existe en la sociedad. Además, las escasas investigaciones que se han realizado, han estudiado las asociaciones de microempresarios organizadas por territorio, o las asociaciones gremiales de segundo y tercer grado (federaciones y confederaciones respectivamente), mientras el ámbito de las microempresarias asociadas es un tema que no se ha abordado en profundidad. En consecuencia, también implica una contribución teórica al abordar este tema desde la perspectiva de género, analizando la relación asociatividad microempresarial - género.

### Relevancia Metodológica

En general, los estudios que abordan el tema de las microempresas, y los que hacen referencia a las asociaciones de microempresarios/as, lo hacen desde una perspectiva cuantitativa, analizando datos y caracterizando estas organizaciones a partir de éstos; o utilizan la metodología cualitativa, centrándose en el análisis de dichas asociaciones en general, y considerando principalmente la visión de los dirigentes. En el caso de esta investigación, se empleará la metodología cualitativa, a través de un estudio de caso, analizando las percepciones de las microempresarias asociadas a Empremujer sobre su experiencia asociativa y microempresarial, profundizando en la realidad de estas mujeres. Por tanto, la relevancia metodológica reside en aproximarse al fenómeno del asociacionismo microempresarial a través de un caso específico, por medio de la subjetividad de las pequeñas productoras pertenecientes a esta asociación.

### Relevancia Práctica

En primer lugar, según opinión de las dirigentas de esta asociación de microempresarias, resulta de sumo interés la realización de esta investigación, ya que consideran que será de utilidad para poseer un diagnóstico del funcionamiento de dicha organización, y conocer la visión de las socias sobre el papel que cumple ésta en el desarrollo de sus microempresas, lo que les permitiría distinguir diversos elementos que podrían mejorar el funcionamiento de la asociación.

Y en segundo lugar, la investigación puede servir para que diversas instituciones dedicadas al apoyo y fomento de la microempresa, y principalmente, las que se consagran a generar e incentivar la asociatividad microempresarial, como algunas instituciones públicas, o las municipalidades, entre otras, puedan conocer en detalles la realidad de la asociatividad analizada desde una perspectiva de género, lo que les permitiría poseer mayor información para la elaboración e implementación de futuras políticas públicas y mecanismos de apoyo a las microempresarias, y a las asociaciones representativas de éstas.

## **1.5. Antecedentes Específicos**

La revisión de antecedentes efectuada para esta investigación se desarrolló considerando dos temáticas. En primer lugar se abordó el ámbito de las microempresas, considerando su origen, definición, características y cifras, detallando además, las particularidades del microempresario/a. Y en segundo lugar se efectuó una revisión del tema de las asociaciones de microempresarios, abordando el surgimiento de éstas, sus clasificaciones, y los beneficios que se obtendrían con la asociatividad microempresarial.

### **1.5.1. Microempresa**

En las últimas décadas la microempresa ha mostrado un crecimiento sostenido tanto en América Latina como en los países industrializados. Considerada durante un período como un fenómeno temporal o marginal que tendería a desaparecer con el crecimiento económico, en la actualidad existe consenso sobre su importancia y proyección en el tiempo<sup>3</sup>. En la región y en nuestro país, el sector microempresarial constituye una significativa proporción de la ocupación; representan gran parte de las empresas existentes y sus relaciones con los sectores más estructurados y dinámicos de la economía son crecientes.

#### Origen y evolución histórica de la microempresa

Debido a la importancia numérica que ha tenido y tiene la microempresa en los últimos años, podría pensarse que constituye una nueva e incipiente figura en el mercado laboral; sin embargo, la microempresa, definida como una unidad económica a pequeña escala, no es un fenómeno nuevo. De acuerdo a Francisca Márquez y Libero Van Hemelryck (1996), la microempresa ha existido siempre, pero bajo otras denominaciones, tales como: taller artesanal, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente, pequeños emprendimientos, microproductores o pequeña producción<sup>4</sup>.

Para estos autores los orígenes del autoempleo y de la microempresa en Latinoamérica y en Chile, se encuentran en el surgimiento y consolidación de una capa de artesanos a lo largo del

---

<sup>3</sup> Valenzuela, María Elena. ¿Nuevo sendero para las mujeres?. Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI. LOM Ediciones/CEM. 2006. Pág. 19

<sup>4</sup> Márquez, Francisca y Van Hemelryck, Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. Sur, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996. Pág.1.

proceso de conquista y colonización española. Del mismo modo, Gabriel Salazar (1999), sostiene que desde la época colonial, las ciudades albergaron al sector laboral de los artesanos, quienes se caracterizaron por ser trabajadores con un grado de mayor independencia, debido a su calificación y educación<sup>5</sup>. Pero además de este grupo de trabajadores, Salazar incorpora en el ámbito del trabajo independiente a los trabajadores agrarios, postulando la existencia, desde la era colonial, de un proyecto campesino consagrado radicalmente a la producción autónoma y a la acumulación familiar. A juicio de Salazar, los labradores habrían optado por desarrollar sus propios predios familiares para desde allí construir una empresa campesina, cuya viabilidad económica se habría demostrado más que concluyente. Sin embargo, el “estrangulamiento” de esta iniciativa por la imposición patronal y estatal, materializada a través de exigencias tributarias, prácticas usurarias y abuso policial, habría terminado por hacer fracasar esta experiencia que Salazar denomina “empresarialidad popular”.

Ahora bien, considerando el desarrollo y evolución del siglo XX, Márquez y Van Hemelryck sostienen que no es sino hasta fines de la década del cincuenta, con la llegada masiva de campesinos empobrecidos a las ciudades, en busca de nuevas fuentes de trabajo, que el fenómeno del trabajo independiente vuelve a surgir con fuerza. El decenio de los años cincuenta marcó para algunas ciudades latinoamericanas el inicio de un proceso acelerado de urbanización y con ello, la llegada de hombres y mujeres del campo, escasamente calificados, en busca de trabajo. Es así como junto con la proliferación de poblaciones en la periferia de las grandes ciudades, nacen y surgen un sinnúmero de autoempleos y estrategias de sobrevivencia, constituyendo una gran masa de subempleados, artesanos, cuentapropistas y pequeños empresarios que invadieron los barrios y calles de las grandes ciudades<sup>6</sup>.

Francisca Márquez (1994) señala que hacia principio de la década del cincuenta, la mayoría de los inmigrantes rurales se asentaron en el centro de las grandes ciudades, donde muchos de ellos encontraban trabajo gracias a una estructura industrial urbana en plena expansión, debido al proceso de industrialización que se vivía en nuestro país y en el resto de América Latina. Sin embargo, la corriente migratoria se transformó en un fenómeno que rápidamente colmó la capacidad de absorción de los barrios centrales, lo que provocó que fueran expulsados hacia los barrios periféricos de la ciudad<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Salazar, Gabriel. *Historia Contemporánea de Chile*. Volumen II. LOM Ediciones. 1999.

<sup>6</sup> Márquez, Francisca y Van Hemelryck, Libero. *Ibid.*

<sup>7</sup> Márquez, Francisca. *Los trabajadores independientes en Chile: la opción de los excluidos (1970-1990)*. Propositiones N°24. Ediciones SUR. 1994.

En el aspecto ocupacional se desarrolló un proceso similar, ya que el mercado de trabajo industrial no logró mantener un ritmo de expansión lo suficientemente alto para absorber la creciente demanda de trabajo. Es así como a principios de los años 60, esta población que se había trasladado del campo a las ciudades no estaba integrada a la vida urbana, y más bien vegetaba en toda gama de servicios (no calificados), de muy precarios ingresos y con periodos de desocupación.

Esta insuficiente absorción de trabajadores migrantes por parte de la economía urbana, se explicaba sobre la base que la industria y los servicios complementarios a ésta, utilizaban preferentemente, mano de obra calificada, y además la capacidad de absorción de mano de obra fue menor que el incremento de la oferta de trabajo.

Unos años más tardes, la exclusión hacia los migrantes continuaba, ante lo cual la única alternativa posible para estos trabajadores pareció ser la auto-creación de empleo. Las ocupaciones que estos trabajadores inventaron fueron aquellas que estaban más fácilmente a su alcance, es decir, las que no necesitaban mucho capital para su creación, y que estaban caracterizadas por la precariedad de los medios con que contaban.

En los inicios de la década del setenta, se creó un concepto para denominar y explicar esta realidad y así surgió el término sector informal, para referirse al conjunto de ocupaciones urbanas que permiten la supervivencia de un gran número de trabajadores que no logran insertarse en las empresas calificadas como modernas. Para Víctor Tokman (2001), el aporte conceptual consistió en llamar la atención acerca de que, en países de menor desarrollo relativo, el problema de empleo se concentraba no tanto en el desempleo sino, principalmente, en aquellos que estando ocupados reciben un ingreso insuficiente<sup>8</sup>. La visibilidad de estas actividades y su concentración en las zonas urbanas permitió su identificación, pero su conceptualización se efectuó por oposición a lo formal o por la exclusión de los mercados y de los recursos productivos.

A partir de la década del ochenta empieza a incorporarse el concepto de microempresa, debido a que este tipo de empresa se vuelve numéricamente significativo. Este término se utiliza para referirse a los pequeños productores o trabajadores independientes que cuentan con el trabajo y están a cargo de un pequeño número de asalariados y/o familiares no remunerados.

---

<sup>8</sup> Tokman, Víctor. De la informalidad a la Modernidad. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2001.

Márquez y Van Hemerlyck (1996), distinguen dos enfoques en la realidad y desarrollo de las microempresas a partir de los años '80. En el primer enfoque se visualiza a la microempresa como un sector inmerso en la informalidad, en el sentido que muchas de ellas tienen un funcionamiento al margen de la ley. Pese a esto, no se asocia la informalidad con la exclusión de determinados sectores sociales, sino que se destaca más bien la potencialidad empresarial de dichos informales. Desde esa óptica, se considera a los microempresarios como verdaderos empresarios capitalistas, restringidos en su desarrollo por una inadecuada y excesiva intervención del Estado. Y en el segundo enfoque, se concibe a la microempresa como una unidad de subcontratación, que se integra a las cadenas productivas, a la gran y mediana empresa, mediante la articulación productiva. Todo esto inmerso en el fenómeno de externalización de etapas del proceso productivo o de servicios, en el que la gran empresa incorpora a la pequeña y mediana empresa, las que a su vez, mediante subcontratación, han ido integrando indirectamente a las microempresas.

Este último enfoque se desarrolla principalmente en la década del noventa, aunque para los autores, la articulación de la microempresa a la mediana y gran empresa formal no es un fenómeno nuevo, ya que desde la década del sesenta esta articulación y subordinación era observada<sup>9</sup>.

#### Definiciones y caracterización de la Microempresa

Al buscar una definición para la microempresa, debe en primer lugar considerarse que una microempresa es una empresa de características especiales, principalmente en cuanto a su menor tamaño, medido según diferentes variables.

Debe distinguirse entre las definiciones operativas utilizadas con fines estadísticos o con el propósito de seleccionar beneficiarios para programas, y las definiciones conceptuales que tienen un carácter más descriptivo<sup>10</sup>.

Entre las **definiciones operativas**, se debe destacar que las diferentes instituciones que interactúan con las microempresas utilizan definiciones levemente diferentes, no obstante, existen algunos parámetros comunes a casi todas ellas. Entre estos parámetros se destacan principalmente tres:

---

<sup>9</sup> Márquez, Francisca y Van Hemerlyck, Libero. Op. Cit. Pág. 13

<sup>10</sup> FOCUS, Estudios y Consultorías. Desempeño económico y viabilidad de la microempresa en Chile. 2001. Pág. 16.

1. El número de empleados totales en la empresa, ya sean remunerados o no remunerados,
2. Las ventas promedio de la empresa, y
3. El nivel de activo fijo de la empresa.

En función de estos tres parámetros, distintas instituciones y organizaciones determinan diferentes umbrales máximos para calificar a una empresa como microempresa, límites que al ser superados pasan a definir a la pequeña empresa.

En cuanto al número de empleados, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** considera como microempresa a aquellas empresas que tienen como máximo 10 empleados, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que trabajen con él.

El mismo criterio utiliza **MIDEPLAN** (Ministerio de Planificación y Cooperación) en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), la que define a las microempresas como todas las unidades económicas unipersonales (trabajador por cuenta propia) y multipersonales de hasta 9 trabajadores, incluido el dueño (empleador o patrón). Los tamaños de empresa considerando el número de ocupados, de acuerdo a la CASEN son:

Tabla N° 1

TAMAÑO	NÚMERO DE OCUPADOS
Micro	Entre 1 y 9
Pequeña	Entre 10 y 49
Mediana	Entre 50 y 199
Grande	200 y más

Fuente: Encuesta CASEN 2006

En lo que respecta a las ventas promedio de las empresas, el **Ministerio de Economía** y el **Servicio de Impuestos Internos (SII)** estratifican las empresas según el volumen de ventas, ubicando a la microempresa con volúmenes de venta inferiores a las 2.400 UF<sup>11</sup> anuales (50 millones de pesos aproximadamente) y ventas de hasta 200 UF mensuales (4.2 millones de pesos).

<sup>11</sup> La Unidad de Fomento (UF) es una medida monetaria reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Al 17 de octubre de 2010 su valor en pesos era de \$ 21.350.



Tabla N° 2

TAMAÑO	VENTAS ANUALES EN UF
Micro	Menos de 2.400
Pequeña	De 2.401 a 25.000
Mediana	De 25.001 a 100.000
Grande	Más de 100.000

Fuente: SII (Servicio de Impuesto Internos)

Por último, en cuanto a los activos fijos de la microempresa, el **Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)** plantea que las microempresas tienen activos fijos menores a 500 UF (aproximadamente 10 millones de pesos).

A su vez, existen otros parámetros menos comunes para definir a una microempresa, pero igualmente utilizados por algunas instituciones, se pueden mencionar los siguientes: número de empleados asalariados en la empresa, nivel de escolaridad del empresario, y grado de informalidad de la empresa. Para cada uno de estos parámetros se exigen también umbrales máximos, por ejemplo, en algunos casos se califica como microempresa a aquellas que tienen menos de tres empleados asalariados, a aquellas cuyo dueño tienen como máximo una educación media completa, o sólo a aquellos que son informales<sup>12</sup>.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, además de las definiciones operacionales de la microempresa existen **definiciones conceptuales**, las que poseen un carácter más descriptivo y ahondan en las características de estas unidades.

En estas definiciones se plantea que las microempresas son unidades productivas de baja capitalización y generalmente de pequeñas dimensiones, en la que el propietario es a la vez un trabajador, generalmente acompañado por colaboradores familiares y por un número reducido de asalariados<sup>13</sup>. Se destaca que son organizaciones productivas de bajos rendimientos, maquinaria anticuada, infraestructura insuficiente e inadecuada, y gestión conservadora.

Las microempresas operan con tecnologías básicas debido a su bajo nivel de capital, su débil capacidad de reinversión y su escaso acceso al crédito; de esta forma son intensivas, usualmente, en el factor trabajo, pero éste tiende a presentar un bajo nivel de productividad.

<sup>12</sup> FOCUS, Estudios y Consultorías. Op. Cit. Pág. 17.

<sup>13</sup> Mezzera, Jaime y Vega-Ruiz, María Luz. Trabajadores vulnerables y sector informal: De lo económico y lo normativo, Oficina Internacional de Trabajo, 1995. Pág. 11.

El empleo generado por la microempresa es más bien precario, sin adecuada protección social, bajas remuneraciones y alta rotación laboral. Sus trabajadores generalmente corresponden a excedente de oferta de trabajo urbano, es decir, personas que no logran insertarse en ocupaciones bien remuneradas, la mayoría de las cuales corresponden al sector moderno<sup>14</sup>.

En muchos casos existe una separación difusa entre las finanzas del hogar del microempresario y las finanzas de su negocio debido a que existe una gran interconexión entre ambos. Y, generalmente, presentan condiciones ineficientes en términos de abastecimiento de materias primas, comercialización, y manejo contable y financiero.

Sin embargo, pese a que estas características denotan elementos de precariedad en las microempresas, diversos autores coinciden en señalar que el sector microempresarial se caracteriza por su heterogeneidad. Valenzuela, Di Meglio y Reinecke (2006) sostienen que existen microempresas que funcionan para la sobrevivencia, con un exiguo capital, un mínimo nivel tecnológico y escasa productividad. En cambio otras, operan con una lógica económica y algún nivel de formalidad, de manera que desarrollan una capacidad de acumulación que les permite proyectarse a futuro.

Una opinión similar es la que posee Libero Van Hemelryck, quien sostiene que la mayor parte de estas unidades económicas se pueden clasificar en tres grandes grupos de acuerdo a su nivel de acumulación<sup>15</sup>. Estos son: las microempresas de subsistencia, las microempresas de reproducción simple, y las microempresas con capacidad de acumulación ampliada.

1. Las **microempresas de subsistencia** son aquellas que no tienen capacidad de ahorro, generan bajos ingresos, cuentan con escaso capital y tienden a una descapitalización continua. Se caracterizan por contar con establecimientos precarios, constituyen el principal sustento del dueño, utilizan principalmente el trabajo de familiares, y la mano de obra es poco calificada.
2. Las **microempresas de reproducción simple** cuentan con mayor capital y generan ingresos más regulares; esto les permite generar un pequeño excedente para reproducir sus

---

<sup>14</sup> FOCUS, Estudios y Consultorías. Op. Cit. Pág. 6.

<sup>15</sup> Van Hemelryck (1993); citado en: Márquez, Francisca y Van Hemelryck, Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. SUR, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996. Pág. 33.

capacidades productivas, sin embargo, no logran generar una capacidad de ahorro importante.

3. **Microempresa con capacidad de acumulación ampliada**, es decir, aquellas que generan una capacidad de ahorro. Esta categoría se asocia en general a la PYME o al sector moderno de la microempresa. Sin embargo, tienen dificultades de acceso al sistema financiero, particularmente para realizar innovaciones tecnológicas y/o inversiones a mediano y largo plazo.

Ahora bien, el sector microempresarial abarca cuatro categorías ocupacionales muy diversas en términos económicos y sociales, éstas son: trabajador por cuenta propia, empleador, asalariado y familiar no remunerado.

De acuerdo a Orsatti y Calle, el cuentapropista es aquel trabajador independiente que crea su propio negocio unipersonal, y trabaja solo o con trabajadores no remunerados, los que son generalmente miembros de la familia y/o aprendices; mientras el empleador o patrón es el trabajador independiente que contrata a un número reducido de trabajadores subordinados<sup>16</sup>.

En cambio MIDEPLAN plantea que el trabajador por cuenta propia trabaja solo, denominándolo microempresa unipersonal, distinguiendo además dos tipos de microempresas, aquella compuesta por el microempresario y socios y/o familiares (remunerados y no remunerados), a la que designa como microempresa familiar/socios, y las microempresas multipersonales en que existen trabajadores estables contratados, distintos a los familiares<sup>17</sup>.

#### La Microempresa en cifras

Hoy en día el sector microempresarial cumple un rol importante en la generación de empleo y desarrollo económico del país. De acuerdo a la Encuesta CASEN 2006, cubre más del **90%** de las empresas en Chile, y absorbe alrededor del **42%** de la fuerza de trabajo<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Orsatti, Álvaro y Calle, Rosario. La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004.

<sup>17</sup> MIDEPLAN. Caracterización de las microempresas. Departamento de Planificación y Estudios Económicos. 1998.

<sup>18</sup> OIT y SERCOTEC. La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. 2010. Pág. 25.

Existen más de 1.3 millones de unidades económicas que pueden ser consideradas microempresas (tanto formales como informales), las que involucran a un total de 2.300.697 personas<sup>19</sup>. (Ver Tabla N° 3).

Del total de estas unidades productivas, 586.464 son empresas formales con registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII), lo que equivale a un 44% del total (SII, 2006)<sup>20</sup>.

Como ya se mencionó el sector de las microempresas es altamente heterogéneo, y comprende cuatro categorías de trabajadores (cuentapropista, empleador, asalariado y familiar no remunerado). Sobre la base de los datos de la Encuesta CASEN 2006 se puede señalar que la categoría más numerosa es la de los **trabajadores por cuenta propia**, que constituyen poco más de 1.2 millones de personas y representan más de la mitad de los ocupados en el sector. Ellos conforman microempresas unipersonales, las que tienen un carácter más precario. Los **asalariados** son el segundo grupo más numeroso (alrededor de 812 mil trabajadores), y constituyen un segmento que se destaca por sus bajos niveles de ingreso, educación y protección social, en comparación con el resto de los asalariados del país. Los **empleadores** representan el 6% de los ocupados del sector microempresarial, apenas superan las 145 mil personas, y en su mayoría poseen microempresas que ocupan entre 2 y 4 asalariados. Y por último, la categoría de **familiares no remunerados** representa un 2,3% de los ocupados del sector microempresarial (más de 50 mil personas), y son mayoritariamente mujeres<sup>21</sup>.

Tabla N° 3: Distribución de los ocupados en el sector microempresarial por categoría en el empleo, 2003 y 2006

Categoría ocupacional	2003	2006
Trabajador por cuenta propia	1.200.640	1.289.797
Empleadores	174.044	146.130
Asalariados	818.351	811.510
Familiares no remunerados	82.997	53.270
<b>Total</b>	<b>2.276.032</b>	<b>2.300.697</b>

Fuente: OIT y SERCOTEC con base de datos de MIDEPLAN (Casen, 2003 y 2006)

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> OIT y SERCOTEC. Op. Cit. Pág. 16.

<sup>21</sup> Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006.

En la distribución de los ocupados en el sector microempresarial se registra una participación superior de los hombres respecto de las mujeres, con excepción de los familiares no remunerados, única categoría en la cual las mujeres están sobrerrepresentadas<sup>22</sup>.

Al comparar los datos de los años 2003 y 2006, se observa una disminución en el número de trabajadores de las categorías ocupacionales, a excepción del grupo de los/as trabajadores por cuenta propia, los que aumentan su cifra, lo que influye en el incremento del total de ocupados en el sector microempresarial.

Ahora bien, para caracterizar la contribución económica del sector microempresarial, no se dispone de datos basados en el criterio de personas ocupadas, sino solamente de aquellos que se basan en tramos de ventas. Según los datos entregados por el SII (que consideran sólo el universo de empresas formales), la participación de las microempresas en el total de las ventas en el año 2006 se estimaba en sólo un 2,1%, siendo la gran empresa la que concentraba la mayor parte de las ventas (84,9%)<sup>23</sup>.

Con estas cifras se puede concluir que el sector microempresarial tiene un papel importante en la creación de empleo, no obstante, su participación en las ventas del país es muy baja. En otras palabras, la microempresa genera la mayor parte del empleo, pero es el sector que menos vende. Se trata, por lo tanto, de un sector que tiene una baja participación en el PIB, pero una alta participación en el empleo nacional, superando la capacidad de absorción de empleo de las empresas medianas y grandes<sup>24</sup>. (Ver Gráfico N° 1).

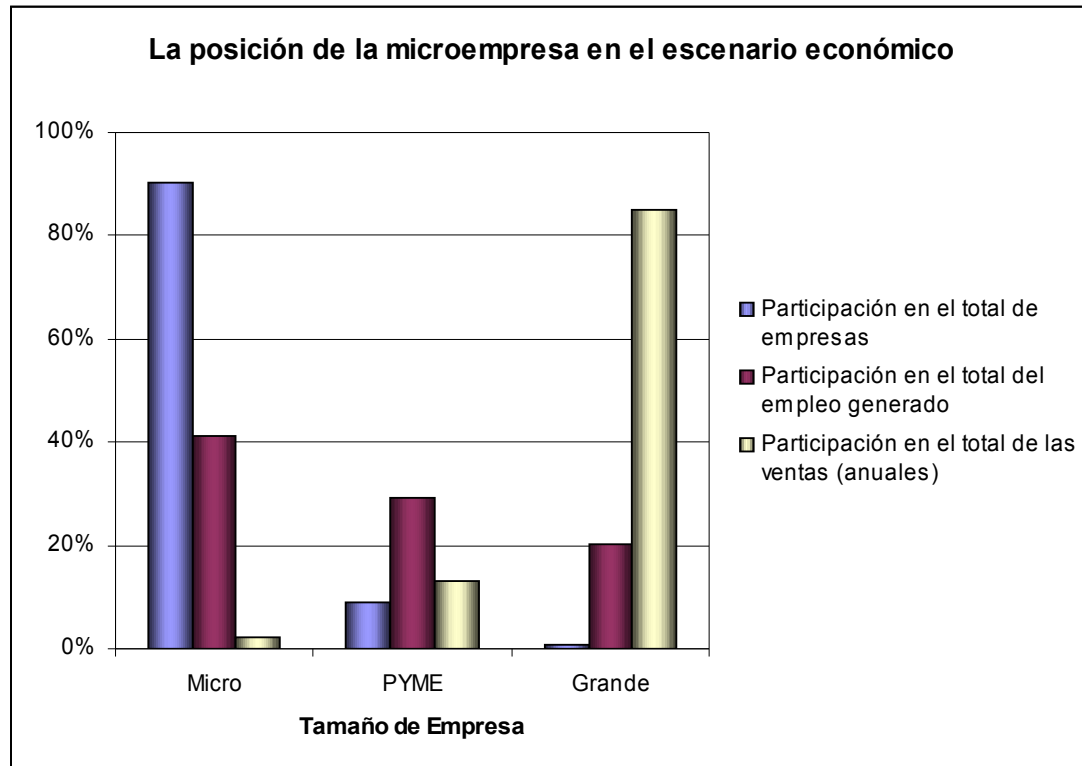
---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> OIT y SERCOTEC. *La situación de la micro y pequeña empresa en Chile*. 2010. Pág. 19.

<sup>24</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. *Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Pág. 29

Grafico N° 1



Fuente: OIT y SERCOTEC, sobre la base del SII (2006) y CASEN 2006.

En lo que respecta a la distribución regional de las microempresas, de acuerdo a datos del SII, para el año 2008, las regiones que contaban con un mayor número de estas unidades económicas eran: la Región Metropolitana con un 38%, la Región del Bío Bío y la Región de Valparaíso, ambas con un 11%. En contraparte, las Regiones de Aysen y Magallanes, son las que presentan un menor número de microempresas, con cifras cercanas al 1%<sup>25</sup>.

Por último, en lo que se refiere a la distribución de las microempresas en las ramas de la actividad económica, el sector microempresarial concentra su actividad en los sectores comercio, servicios financieros, servicios personales y sociales, y transporte (SII, 2008)<sup>26</sup>. De acuerdo a Valenzuela, Di Meglio y Reinecke, se trata de rubros con pocos obstáculos de incorporación,

<sup>25</sup> OIT y SERCOTEC. Op. Cit. 2010. Pág. 18.

<sup>26</sup> OIT y SERCOTEC. Op. Cit. 2010. Pág. 17.

pero con alta competencia, por tanto, son menos productivos y rentables, y generalmente presentan problemas de mercado<sup>27</sup>.

#### Caracterización del microempresario/a (empleador/a y trabajador/a por cuenta propia)

En el sector microempresarial, el porcentaje de mujeres en las “categorías empresariales” es inferior al de los hombres. Los microempresarios representan el 70% de los emprendedores, mientras las trabajadoras por cuenta propia y empleadoras corresponden al 30%, aproximadamente (CASSEN, 2003).

En cuanto al **perfil etareo**, microempresarios y microempresarias muestran una baja presencia de jóvenes y una representación relativamente alta de personas mayores. El promedio de edad de los empleadores de ambos sexos es alto y se concentra en los tramos de más de 40 años (48 años los hombres y 45 las mujeres). A su vez, entre quienes trabajan por cuenta propia, el promedio de edad es levemente inferior: 45 años los hombres y 43 las mujeres (CASSEN, 2003). A juicio de Valenzuela, Di Meglio y Reinecke (2006), las tendencias históricas han evidenciado que los jóvenes son minoría entre los trabajadores por cuenta propia y empleadores, lo que los lleva a concluir que en Chile, el sector microempresarial y el trabajo por cuenta propia no son puerta de entrada al mercado de trabajo. Los autores sostienen que la principal explicación para este fenómeno parece estar en el hecho que muchos microempresarios forman su negocio en base a conocimientos y práctica adquiridos en un empleo anterior como asalariado, experiencia que los jóvenes no suelen tener<sup>28</sup>.

El **nivel educacional** promedio de los microempresarios es relativamente bajo, en el año 2000 más de la mitad de los cuentapropistas y un 27% de los empleadores carecían de educación media completa. En el año 2003, por su parte, los propietarios de microempresa presentaban un promedio de 12,3 años de estudio, no existiendo mayores diferencias entre hombres y mujeres; y los trabajadores por cuenta propia registraban una escolaridad menor que los microempresarios, 9,1 años para hombres y 9,9 años para mujeres. (Encuesta CASSEN 2000 y 2003).

En lo que respecta a la participación en las **ramas económicas**, los trabajadores por cuenta propia se concentran en pocas ramas, especialmente en aquellas que ocupan trabajadores con baja calificación. La ocupación femenina está altamente concentrada, ya que más de dos tercios

---

<sup>27</sup> Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. Pág. 25.

<sup>28</sup> Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). Op. Cit. Pág. 28.

(69,9%) de la ocupación de las cuentapropistas se agrupa en dos ramas: el comercio (48,1%) y los servicios comunales y sociales (21,8%). Los hombres, en cambio, diversifican su quehacer, alrededor de la mitad de ellos se ocupa principalmente en la rama de la agricultura (22,4%) y del comercio (21,7%); el resto se reparte entre la construcción (15,8%), los servicios comunales y sociales (12,4%) y el transporte (12,2%). Los empleadores de microempresa muestran una situación levemente diferente a la de los trabajadores por cuenta propia, ya que presentan una mayor diversificación y presencia en ramas como los servicios financieros y la industria. El comercio sigue siendo la actividad principal, aunque con menor importancia que para los cuentapropistas. El 45% de las microempresarias se dedica al comercio, un 18,7% a los servicios comunales y sociales y un 15% a los servicios financieros<sup>29</sup>. Por su parte, el 26,7% de los hombres microempresarios se dedican al comercio y un 17,7% a la industria, (CASEN, 2003)<sup>30</sup>.

Valenzuela y Venegas (2001), agregan que además de la concentración de las microempresarias en los rubros comercio y servicios, tienen una fuerte presencia en oficios tradicionales, como confección y tejidos, elaboración de alimentos y algunas artesanías; planteando que, en general, corresponden a extensiones del trabajo doméstico. Para las autoras esta distribución y concentración en pocos rubros, conlleva una muy limitada gama de opciones para las mujeres, lo cual genera altos niveles de competitividad entre ellas e impone mayores dificultades para adaptarse a los requerimientos del mercado<sup>31</sup>.

En cuanto al **nivel de ingresos**, las cifras nos muestran que los ingresos mensuales de los empresarios se asocian al tamaño de la empresa y al sexo de su propietario. Éstos aumentan en relación directa con el tamaño de la empresa y los hombres perciben ingresos mayores que las mujeres. En promedio los microempresarios hombres tienen ingresos mensuales superiores a 1.3 millones de pesos, en tanto las empleadoras perciben una cifra cercana a las 890 mil pesos. Por su parte, los hombres trabajadores por cuenta propia perciben en promedio alrededor de 353 mil pesos, mientras que las mujeres que trabajan por cuenta propia reciben 238 mil pesos (CASEN, 2003)<sup>32</sup>. En resumen, las microempresarias perciben el equivalente a un 65% de lo que reciben los hombres, mientras las mujeres cuentapropistas perciben en promedio un 68% de los ingresos masculinos. No obstante, las diferencias entre trabajadores por cuenta propia y microempresarios

---

<sup>29</sup> Los servicios financieros reúnen a microempresarias con mayor nivel de escolaridad y se dedican principalmente a prestar servicios a empresas. (Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G., 2006).

<sup>30</sup> Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). Op. Cit. Pág. 27.

<sup>31</sup> Valenzuela y Venegas. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Pág. 35.

<sup>32</sup> Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). Op. Cit. Pág. 31.



son mucho más importantes y significativas que entre hombres y mujeres de una misma categoría empresarial.

Ahora bien, pese a que se asocia al sector microempresarial con una situación precaria y los ingresos obtenidos son bajos, éstos alcanzan para que la mayoría de los ocupados puedan superar el nivel de la pobreza. De esta forma, los empleadores tienen una baja pobreza, pues más del 98% se encuentra en la categoría “no pobres”<sup>33</sup>; mientras el 93,4% de los cuentapropistas están en este nivel, y sólo un 5,3% y 1,3% son pobres e indigentes respectivamente (CASEN, 2006)<sup>34</sup>.

#### La participación de las microempresarias en el sector microempresarial

La participación de las mujeres en actividades empresariales al interior del sector microempresarial muestra un significativo crecimiento desde la década del 90, sin embargo el comportamiento de las categorías de naturaleza empresarial no es en absoluto uniforme. La participación de las mujeres trabajadoras por cuenta propia presenta una tendencia creciente desde los años 90, donde se observa una participación del 26,6%, la que aumenta hasta el 31,5% en el año 2003. Las empleadoras, en cambio, muestran una tendencia fluctuante, ya que se inician en 1990 con una participación del 18,9%, ésta sube a 26,7% en 1994, luego cae a un 23,8% en 1996, posteriormente vuelve a subir y bajar, hasta alcanzar el 30% en el 2003<sup>35</sup>.

Por tanto, puede afirmarse que la microempresa presenta una tendencia de crecimiento de la participación femenina en las empleadoras de sus dos estratos, pero el incremento más estable y sostenido se da en la categoría de cuentapropistas.

Para el Estudio de Caracterización de las Micro y Pequeña Empresas (2002) la participación de las mujeres en el mundo empresarial, especialmente en las microempresas, se origina en la presencia de 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 un

<sup>33</sup> La categoría “no pobres” se refiere a aquel grupo de personas que conjuntamente a su grupo familiar se sitúa por sobre la línea de pobreza. El criterio “línea de pobreza” se define como el monto del ingreso que permite a cada hogar satisfacer las necesidades esenciales de sus miembros, y se calcula en base al ingreso per cápita total del hogar. Si ese ingreso no alcanza el valor de una canasta básica de alimentos, las personas que componen ese hogar son indigentes; y si ese ingreso se encuentra entre una y dos canastas, las personas de ese hogar son pobres no indigentes. La canasta básica de alimentos está definida por la CEPAL, y contiene los requerimientos calóricos mínimos para asegurar la subsistencia del individuo ([www.mideplan.cl/casen](http://www.mideplan.cl/casen))

<sup>34</sup> OIT y SERCOTEC. Op. Cit. Pág. 29.

<sup>35</sup> Inversiones y Gestión Ltda. (I & G). Caracterización de las Micro y Pequeñas Empresas. Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa. Santiago. 2002. Y Valenzuela, M. E.; Di Meglio, R.; y Reinecke, G. (Editores). De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006.

fuerte deseo de independencia en el trabajo, en la búsqueda de una autonomía financiera personal<sup>36</sup>.

Ahora bien, la inserción de las mujeres en el sector microempresarial conlleva beneficios para ellas y sus familias, y no sólo de tipo económico. En muchos casos, involucran un proceso de empoderamiento social, a través del aumento de su autoestima y de una mayor autonomía y control sobre su vida en las esferas social y económica<sup>37</sup>.

Sin embargo, y pese a la intención que tengan las mujeres de transformarse en microempresarias, en el actual grado de desarrollo del país, el acceso de las mujeres al mercado laboral y aún más al sector microempresarial, no es fácil, dada la existencia de barreras a esta entrada, tanto de tipo social como cultural<sup>38</sup>. Entre las barreras “específicas de su género”, a las cuales las mujeres deben enfrentarse en su faceta de empresarias, se encuentran:

1. Barreras conductuales: que tienen que ver con la poca auto-confianza y auto-imagen negativa que puede tener la microempresaria.
2. Barreras funcionales: en el sentido que se encuentran limitadas por el tiempo que disponen las mujeres para dividirse entre su trabajo fuera y dentro de la casa.
3. Barreras sociales y culturales: éstas tienen que ver con la subestimación que se percibe, en algunos sectores de la sociedad chilena hacia las mujeres de negocios, barreras que se ven apoyadas por la elección que realizan las propias mujeres, del sector económico en el cual operaran sus empresas.
4. Barreras institucionales: tienen que ver con desiguales niveles de acceso por sexo al crédito, tecnología, servicios de apoyo e información. Y
5. Barreras jurídicas: como son las restricciones en materia de leyes, que las ponen en desventaja en términos de la propiedad de los activos personales y de las empresas<sup>39</sup>.

En lo que respecta a la caracterización de la participación de las emprendedoras en el sector microempresarial, Valenzuela y Venegas (2001) sostienen que las microempresas de mujeres son de menor tamaño y se sustentan frecuentemente en la **mano de obra familiar**. El peso de las

---

<sup>36</sup> Inversiones y Gestión Ltda. (I & G). Op. Cit. Págs. 149 y 150.

<sup>37</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Pág. 21.

<sup>38</sup> Inversiones y Gestión Ltda. (I & G). Op. Cit. Pág. 150.

<sup>39</sup> OIT. Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas. Documento de la OIT. 2001. [en línea].

<http://www.mujeresdeempresa.com/sociedad/011201-cuestiones-de-genero-en-las-microempresas.shtml>

microempresas que funcionan exclusivamente con mano de obra familiar no remunerada es mayor entre las unidades que están a cargo de mujeres en comparación con las microempresas cuyos propietarios son hombres. Para las autoras, las razones por cuales las mujeres dependen de la ayuda de familiares son dos: en primer lugar, debido a la falta de capacidad económica para contratar asalariados, y en segundo lugar, por la decisión de manejar la microempresa como un pequeño negocio familiar, en el que incorporan a los hijos u otros familiares en tareas de apoyo. Esta situación involucra un menor desarrollo empresarial, pues aleja a las microempresarias del modelo empresarial basado en la contratación de asalariados, y genera límites difusos entre la actividad económica de las mujeres y sus responsabilidades domésticas<sup>40</sup>.

En lo que se refiere al **lugar de trabajo**, de acuerdo a los datos proporcionados por una Encuesta realizada a microempresarios/as en 1997<sup>41</sup>, casi la mitad de las microempresarias trabaja en la vivienda, mientras un tercio se desempeña en un local, y un 17% en un puesto al aire libre o en la calle. Para Valenzuela y Venegas, entre las razones de la preferencia de las microempresarias por trabajar en la vivienda, se puede señalar el hecho de que desempeñarse en el hogar permite combinar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Ahora bien, pese a las consecuencias positivas que conlleva el poder conciliar la vida laboral y familiar, trabajar en la vivienda también generaría una situación compleja para las microempresarias. A juicio de las autoras, el trabajo en la vivienda implica que las mujeres se desempeñen en una situación de mayor aislamiento, y posiblemente con menores condiciones de seguridad y comodidad para ellas y sus familias. Y a su vez, ello dificulta, además, la separación entre las actividades propias de la microempresa y la vida doméstica, lo que puede provocar efectos negativos sobre el desempeño de la mujer como microempresaria y sobre su posición en relación con el resto de los miembros del grupo familiar<sup>42</sup>.

Por último, en cuanto a los **niveles de rentabilidad y montos de ventas**, las microempresas lideradas por mujeres tienen niveles inferiores a los de los hombres, lo que es una expresión de su precariedad, e incide en su capacidad de acumulación y crecimiento<sup>43</sup>. Esta diferencia se explica porque las mujeres dedican una menor jornada al trabajo de la microempresa, debido a

---

<sup>40</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Págs. 43 y 44.

<sup>41</sup> Encuesta especializada, levantada por encargo del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), entre abril y agosto de 1997, a una muestra representativa de 879 microempresarios/as en las regiones Metropolitana, Quinta y Octava. (Valenzuela y Venegas, 2001).

<sup>42</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Microempresas de mujeres: necesidades de política para su empoderamiento económico. Revista Proposiciones N° 32. Ediciones SUR. 2001. Pág. 251.

<sup>43</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Op. Cit. Pág. 248.

que destinan una cantidad importante de tiempo a las responsabilidades domésticas, y tienen una mayor presencia en unidades de menor tamaño. Además, la menor rentabilidad de las mujeres está asociada a su concentración en pocos rubros, algunos de ellos con problemas de mercado, y a su bajo nivel educacional. El nivel de escolaridad del microempresario/a juega un rol importante en la rentabilidad de sus negocios, ya que el tener un alto nivel educacional significa no sólo poseer habilidades laborales, sino también representa un mayor capital cultural, habilidades sociales, y acceso a redes, que repercuten en un mejor desempeño económico<sup>44</sup>.

### 1.5.2. Asociaciones de Microempresarios

A partir de la década de los 80, en las principales ciudades de América Latina comenzaron a surgir diversas organizaciones de micro y pequeños empresarios, de las más diversas actividades. Se trata de productores, comerciantes ambulantes, artesanos y locatarios que, al verificar la existencia de problemas comunes, de reivindicaciones similares que pueden exponer ante su contraparte, que suele ser la autoridad municipal, o el gobierno central, tienden a formar y agruparse en torno a una organización para defender sus intereses.<sup>45</sup>

Estas organizaciones, constituidas por productores de distintas ramas de la actividad económica, se suelen formar para enfrentar problemas tales como: financiamiento, manejo administrativo, capacitación, tecnología y mercados.

Las organizaciones que se conforman, cuando superan el estado simplemente asistencial para sus integrantes, dan paso a entidades capaces de ser interlocutores ante el Estado, planteando demandas relevantes para el sector microempresarial como son: la defensa y legalización de sus actividades, la definición de políticas para el sector, acceso al crédito, servicios de capacitación, subsidios, etc.

Para Víctor Tokman (2001), las organizaciones de micro y pequeños empresarios están situadas a medio camino entre los **sindicatos**, de los cuales toman prácticas organizativas y de

---

<sup>44</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Pág. 56.

<sup>45</sup> Tokman, Víctor. La informalidad se organiza: gremios de pequeñas y microempresas en países de la región. En: De la informalidad a la modernidad. OIT. 2001. Pág. 223.

movilización y con los que pueden realizar prácticas comunes, y los **gremios empresariales**, con los cuales comparten intereses en tanto propietarios de pequeñas unidades productivas<sup>46</sup>.

En lo que respecta a la asociatividad microempresarial urbana, González Meyer (1999), sostiene que debe entenderse como un fenómeno nuevo y posiblemente emergente, es decir, que tenderá a acrecentarse en el futuro. Es nuevo porque es distinto, en primer lugar, a las organizaciones tradicionales de pequeños productores, las que eran principalmente rurales y representativas de sectores de la actividad económica primaria, como la agricultura y la pesca. Y en segundo lugar, es algo nuevo respecto de la historia de la organización urbano-popular, en que lo tradicional han sido los sindicatos de trabajadores asalariados y las organizaciones populares vecinales o barriales que han intervenido sobre las condiciones de vivienda y entorno urbano.

Sin embargo, el autor sostiene que esta aseveración no debe entenderse de forma categórica ya que en los países latinoamericanos existen desde hace tiempo expresiones de asociatividad de este microempresariado popular urbano como son las organizaciones de comerciantes ambulantes, feriantes o artesanos<sup>47</sup>.

#### El origen de las organizaciones del sector microempresarial

Aunque no es posible señalar una fecha determinada en la que aparecen las primeras organizaciones representativas del sector microempresarial existe consenso en situar el surgimiento de este fenómeno en la década del '80 en América Latina, y a principios de los años 90 en Chile.

De acuerdo a Tokman (2001), en los años 80, el escenario fue propicio para la aparición de estas asociaciones en la región, pese a la presencia de regímenes autoritarios, debido a la irrupción en 1982 de la crisis ocasionada por el sobreendeudamiento externo, situación que forzó la aplicación de drásticas políticas de ajuste dirigidas a restablecer los equilibrios fiscales y comerciales, las cuales redujeron el crecimiento y elevaron el desempleo urbano.

Dicho proceso estimuló, por una parte, una mayor efervescencia de las movilizaciones de diferentes sectores sociales en las pugnas por la distribución interna y los acomodos ante los costos de la crisis, conjuntamente con una masificación de las reivindicaciones democráticas, lo que permitió la reanimación de numerosas organizaciones sindicales, empresariales y políticas.

---

<sup>46</sup> Op. Cit. Pág. 224.

<sup>47</sup> González Meyer, Raúl. Microempresa y Asociatividad. PET (Programa de Economía del Trabajo). 1999. Pág. 121.

Y por otra, el incremento de la tasa de desocupación urbana, en los años más intensos del ajuste, arrojó a la cesantía a una importante cantidad de trabajadores con tradición organizativa sindical en empresas formales, estatales o privadas, parte de los cuales derivó hacia el mundo informal, donde aportaron su experiencia y en algunos casos llegaron a ser dirigentes de estas nuevas organizaciones<sup>48</sup>.

También hubo un apoyo exógeno a la asociatividad de estas unidades productivas que provino de las organizaciones no gubernamentales (ONGs), en algunos casos con apoyo financiero externo, con el fin de alcanzar una mayor profundización democrática de la sociedad civil latinoamericana.<sup>49</sup>

Y además, el impulso proporcionado por el Estado, que a través de la generación de políticas incitó la creación de organizaciones de microempresarios, debido a la creciente importancia económica, social y política que empezó a tener este sector.

Estos últimos factores se manifestaron con mayor intensidad en los años 90, especialmente bajo la forma de programas de promoción del sector con diferentes modelos orientados a mejorar la inserción de micro y pequeñas empresas en el mercado<sup>50</sup>.

#### Clasificaciones de las asociaciones de microempresarios

De acuerdo a Marcelo Monsalves (1999), las organizaciones microempresariales muestran características muy heterogéneas entre sí, siendo posible distinguir tres tipos de asociaciones sobre la base del objetivo o propósito que persiguen:

##### **a) Asociatividad Gremial**

Este tipo de asociaciones tienen como propósito representar los intereses del sector de pequeños productores ante el Estado u otros agentes. Suelen presentar una lógica orgánica de tipo sindical, con presidente, secretario, tesorero, y cuotas de los socios.

---

<sup>48</sup> Tokman, Víctor. Op. Cit. Pág. 226.

<sup>49</sup> Según Raúl González Meyer el acercamiento de las ONGs con las microempresas provino del contacto y promoción de la propagación de múltiples experiencias populares en América Latina, especialmente durante los años 80, las que fueron conceptualizadas como “estrategias de subsistencia/sobrevivencia” u “organizaciones económicas populares”. (González Meyer, 1999).

<sup>50</sup> Tokman, Víctor. Op. Cit. Pág. 227.

Las asociaciones gremiales son reguladas por el Decreto Ley 2.757 de 1979. De acuerdo a esta norma son asociaciones gremiales las organizaciones que reúnan personas naturales, jurídicas, o ambas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes.<sup>51</sup>

#### **b) Asociatividad de Ayuda Mutua**

La asociatividad de ayuda mutua se plantea como objetivo el brindar servicios a los asociados, como por ejemplo: servicio dental, asistencia social, etc. Según el autor, las funciones de representación y ofrecer servicios muchas veces están fusionadas en una misma asociación, produciéndose una mezcla de lo gremial y la ayuda mutua<sup>52</sup>.

#### **c) Asociatividad Económica**

La asociatividad económica entre microempresas tiene finalidades directamente comerciales, las que pueden ser para aumentar la escala de producción en vista a un pedido, aumentar la escala de compra de un insumo y abaratar su costo, abastecerse de partes de un producto, u otras. Este tipo de asociatividad es más escaso, y no surge espontáneamente (Monsalves, 1999).

Una visión diferente a la planteada por Monsalves, es la que sostiene el Informe del PNUD (2000), ya que señala que la asociatividad gremial (asociaciones gremiales de empresarios) constituye un tipo de asociatividad económica, y no realiza una distinción entre éstas. Para este informe, la asociatividad económica reúne a todas aquellas formas de asociatividad que dicen relación con actividades productivas, presencia en el mercado de trabajo, desarrollo de profesiones u oficios, y acceso al consumo. Y dentro de este tipo, incorpora a las organizaciones gremiales de empresarios, de los diversos sectores, rubros, y tamaños<sup>53</sup>.

Además, el Informe del PNUD destaca que casi todas las actividades económicas (sectores, rubros, y hasta “nichos de mercado”) de los empresarios tienen manifestaciones de asociatividad sobre la base de las asociaciones gremiales. Y señala que éstas se organizan en diversos ámbitos territoriales, desde localidades, comunas, hasta el nivel nacional<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> Decreto Ley 2.757 (1979). Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>52</sup> Monsalves, Marcelo. Bloqueos y Facilitadores de la Asociatividad Microempresarial. En: González Meyer Raúl. Microempresa y Asociatividad. PET (Programa de Economía del Trabajo). 1999. Págs. 99.

<sup>53</sup> PNUD. Informe de Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro. 2000. Pág. 120.

<sup>54</sup> *Ibid.*

Otra clasificación de este tipo de organizaciones es la que se establece Tokman (2001), sobre la base de las formas jurídicas que adoptan las asociaciones de microempresarios; de acuerdo a éstas, se clasifican en:

**a) Organizaciones de primer grado**

Estas organizaciones están situadas en el primer peldaño de las formas de organización gremial, se encuentran en contacto directo con sus miembros y, aunque pueden ser de índole muy diferente, comparten una característica primordial: reúnen a los microempresarios sin intermediarios, de manera muy heterogénea, en entidades en las que la ausencia de formalización de la unidad no es un impedimento para incorporarse. Existen organizaciones de este tipo en comerciantes ambulantes, comerciantes de plazas, mercados, propietarios de taxis, talleres, etc.<sup>55</sup>.

**b) Organizaciones de segundo grado**

Se trata de aquellas organizaciones que buscan asociar y representar a un conjunto de organizaciones microempresariales de primer grado, unificando sus intereses en planteamientos comunes. Como en toda estructura piramidal el número de organizaciones de segundo grado es inferior al de las entidades de primer grado, aunque en contraste su influencia debería ser superior.

Entre las organizaciones de segundo grado se distinguen: federaciones de asociaciones, federaciones de cooperativas, etc. Un ejemplo de este tipo de organización lo constituyen la Federación de Asociaciones Gremiales de Microempresarios de la Región Metropolitana (FAGMME), y la Federación Interprovincial de Asociaciones de Microempresas (FINDAME), ambas creadas en 1995<sup>56</sup>.

**c) Organizaciones de tercer grado**

Agrupan a organizaciones de segundo grado (y en ciertos casos de primer grado), predominando por tanto, una representación más global de los intereses de sus afiliados. Por esta característica son más proclives a la búsqueda de actuaciones con otros gremios empresariales e incluso, en algunos casos, también con organizaciones sindicales, lo que contribuye a amplificar el respaldo a sus demandas, a ganar mayor legitimidad y le confiere un matiz más político a sus planteamientos. A su vez, logran mayor acogida en el Estado, en el Poder Legislativo, en otros

---

<sup>55</sup> Tokman, Víctor. Op. Cit. Pág. 230.

<sup>56</sup> Op. Cit. Pág. 235.



sectores empresariales e, incluso, en la prensa que aquellas organizaciones de segundo y primer grado.

En las organizaciones de tercer grado se distinguen: las confederaciones sindicales, confederaciones de cooperativas, confederaciones de asociaciones, uniones sindicales, etc. Un ejemplo de las organizaciones de tercer grado es CONAPYME (Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile), creada en 1999<sup>57</sup>.

#### Las Asociaciones Gremiales de microempresarios en cifras

Considerando que el objetivo de esta investigación es el estudio de una asociación gremial de microempresarias, resulta de suma importancia presentar las cifras que cuantifican a estas organizaciones en particular. No obstante, son pocos los datos que se disponen de las asociaciones gremiales, y menos aún de las que agrupan a microempresarios. De acuerdo a Radrigán y Barría (2006), la razón de esta falta de información se debe a que no se han desarrollado estudios sistemáticos que aborden este sector, y logren generar una panorámica de sus niveles de afiliación, actividades, etc<sup>58</sup>.

La instancia que registra las Asociaciones Gremiales legalmente constituidas en el país es el Ministerio de Economía, a través de la Unidad de Asociaciones Gremiales. Según los registros de esta unidad, en el año 2006, existían más de 6.300 asociaciones gremiales, de las cuales cerca de 4.000 tienen una orientación o son de base empresarial (micro, pequeña, mediana o gran empresa), y el resto son de tipo gremial-profesional<sup>59</sup>.

Tomando en cuenta la magnitud del universo de las empresas de menor tamaño, estas cifras evidencian que las asociaciones gremiales de microempresarios aglutinan sólo una pequeña parte de los micro y pequeños empresarios.

---

<sup>57</sup> La CONAPYME nace el año 1999 cuando los gremios agrupados en: la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile (CONUPIA), la Confederación Nacional de Dueños de Camiones, la Confederación del Comercio Detallista y Turismo de Chile (CONFEDACH), la Federación Nacional de Buses y Autobuses de Chile, y la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA), acordaron constituir un organismo que los representara sin perder sus respectivas autonomías.

<sup>58</sup> Radrigán, Mario y Barría, Cristina. Situación y Proyección de la Economía Social en Chile. En: Pérez de Uralde, José M<sup>a</sup>. La Economía Social en Iberoamérica. Un acercamiento a su realidad. FUNDIBES (Fundación Iberoamericana de la Economía Social). 2006. Pág. 119.

<sup>59</sup> *Ibid.*

### Ventajas / Beneficios de la asociatividad microempresarial

A juicio de Tokman (2001), existen múltiples ventajas que se derivan de la actuación asociada de las microempresas:

En primer lugar, sostiene que la organización de estas unidades productivas, definida en tanto espacio de convocatoria y como herramienta de acción, permite potenciar las capacidades de sus integrantes y del todo, y transformar la voluntad colectiva en acción conjunta en los mercados y en la sociedad.

En segundo lugar, la asociatividad de los microempresarios permitiría fortalecer la identidad propia del sector microempresarial, a partir de aquellos factores que unen a sus integrantes entre sí y los diferencian de otros actores, entre los cuales tienen prioridad la defensa, protección y permanencia de la estabilidad laboral de su actividad. Según el autor, la organización contribuye, específicamente, a satisfacer las necesidades de pertenencia y de reconocimiento social a la actividad microempresarial, facilitando la actuación conjunta en los planos personal, social y político<sup>60</sup>.

En tercer lugar, a través de una organización las microempresas pueden incidir de manera conjunta en los mercados. La concertación y concentración de sus decisiones y acciones les facilita alcanzar mejores condiciones con sus proveedores de bienes y servicios, recursos financieros, tecnología, capacitación y otros.

Otro factor positivo que se deriva de la organización, de acuerdo a Tokman, es que podría permitir mejorar la posición de la microempresa en el sistema económico y, con ello, mejorar las condiciones laborales en su interior. La mejoría de las condiciones de estas unidades puede incidir de forma directa sobre el bienestar de quienes dependen de ellas y de sus familiares. Este mejoramiento se produciría al facilitar la disponibilidad de servicios que en forma individual no están habitualmente a su alcance, como salud, seguros, guarderías infantiles, atención a la tercera edad, entre otros.

Una quinta ventaja que establece el autor es que las asociaciones microempresariales pueden representar los intereses de los microempresarios en la sociedad, en la medida que comienzan a establecer relaciones y a negociar con otros actores, entre ellos: sus pares (otras organizaciones de microempresas); el Estado a través de los gobiernos locales, regionales y nacional; instituciones (entidades financieras, académicas, técnicas, ONGs, etc.); el sector privado formal

---

<sup>60</sup> Tokman, Víctor. La informalidad se organiza: gremios de pequeñas y microempresas en países de la región. En: De la informalidad a la modernidad. OIT. 2001. Pág. 229.

(medianas y grandes empresas de todos los rubros); y hasta el sector externo (asociaciones de microempresas que han logrado vender su producción en otros países).

Y por último, una ventaja adicional de la organización microempresarial es que puede contribuir a fortalecer el tejido social del país, ya que la sociedad, especialmente a nivel local, se enriquece con el capital social que aportan estas asociaciones y sus integrantes.

## **1.6. Marco Teórico de Referencia**

Considerando el objetivo de este estudio, estudiar la experiencia de las mujeres microempresarias asociadas a la organización Empremujer, el marco teórico empleado para el desarrollo de esta investigación y posterior análisis de la información recabada contempló tres perspectivas. En primer lugar, se abordó la temática de las transformaciones en la organización del trabajo, analizando el papel de la microempresa en la organización productiva actual. En segundo lugar, se efectuó una revisión del concepto de asociatividad, relacionándolo con el término capital social, y profundizando en el tema de la asociatividad microempresarial. Y en tercer lugar, se analizó la temática de género, abordando la división sexual del trabajo, la incorporación de la mujer al mundo laboral, y las consecuencias de esta inserción (tensión entre vida familiar y laboral; y empoderamiento).

### **1.6.1. Transformación en la organización del trabajo**

#### Crisis y transformaciones en la organización del trabajo

Desde la década del setenta hemos presenciado un evidente proceso de transformación profunda al interior de la economía capitalista mundial. Es a partir de esta década que el mundo capitalista ha asistido a una crisis del Estado de Bienestar y al surgimiento de una nueva fase histórica: la globalización, “basada en los flujos internacionales de capital, y en la aplicación al proceso productivo de nuevas tecnologías de automatización e información”<sup>61</sup>. Estas transformaciones, junto a la revolución científico-tecnológica y la modificación de los mercados,

---

<sup>61</sup> Salazar, Gabriel. Historia Contemporánea de Chile. Volumen III. LOM Ediciones. 1999. Pág. 162.

ahora más dinámicos y fluctuantes, han impulsado un cambio en la organización social de la producción, produciéndose una transición desde la producción en serie hacia la producción flexible, es decir, del taylorismo/fordismo al posfordismo<sup>62</sup>.

Esta nueva forma de organización de la producción y del proceso del trabajo, el posfordismo, representa una ruptura con las tradiciones de Taylor y Ford, las que entran en crisis. Estas tradiciones se caracterizaban por un esquema productivo basado en la producción en masa y en el trabajo de los obreros concentrados en grandes fábricas, quienes ejecutaban un trabajo de manera mecánica y repetitiva<sup>63</sup>. Su modo de regulación descansaba en mantener un fuerte crecimiento de la productividad, con el fin de aumentar la demanda sin bajar la tasa de ganancia. El crecimiento de la productividad se lograba con la elaboración de productos estandarizados y fabricados en serie en grandes cantidades; lo que hacía posible, al mismo tiempo, el incremento de la ganancia, la baja de los precios en términos reales y el aumento de los salarios<sup>64</sup>.

No obstante, hacia finales de los años sesenta comenzaron a evidenciarse señales de erosión de los elementos básicos del taylorismo-fordismo, a partir de la disminución del ritmo de productividad y el aumento del capital fijo per capita, lo que provocó una disminución de la tasa de ganancia, y una caída del ritmo de acumulación. Además, el mercado dejó de ampliarse y la demanda de renovación dio lugar a fluctuaciones del nivel de la demanda, que hizo necesaria una mayor flexibilidad de las cantidades producidas, lo que era poco compatible con este modelo<sup>65</sup>.

Por otra parte, en esta época, comenzó a evidenciarse el éxito industrial de Japón y posteriormente de otros países del sureste asiático, lo que generó un debate sobre la validez de la organización fordista y su eficacia en Occidente. De acuerdo a Finkel (1995), ante esta interrogante, se pudo tomar conciencia que el patrón de relaciones sociales articuladas en torno al taylorismo-fordismo no representaba necesariamente “the one best way en Occidente”<sup>66</sup>, ampliándose el horizonte sobre las múltiples y diversas vías de gestión.

Todos estos cambios y nuevas perspectivas provocaron un agotamiento del modelo de producción y consumo en masa, y, por tanto, una ruptura de las lógicas del modelo

<sup>62</sup> Gálvez, Thelma. Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de Investigación N°14. Dirección del Trabajo. 2001. Pág. 15.

<sup>63</sup> Neffa, Julio Cesar. Crisis y emergencia de los nuevos modelos productivos. En: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Buenos Aires. 1999.

<sup>64</sup> Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago. Chile. 2004. Pág. 26.

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> Finkel, Lucila. La organización social del trabajo. Ediciones Pirámide. Madrid. 1995. Pág. 138.

taylorista/fordista, dando paso a un nuevo paradigma de producción y acumulación, el posfordismo.

Según Dörre (2002), el posfordismo corresponde a “un modo de producción y de trabajo flexible y mercado-centrado que se emplaza en el nivel micro, y que se comunica a través de un modo abstracto de control con la macroeconomía, es decir con el régimen de acumulación del capitalismo flexible”<sup>67</sup>. Los elementos centrales de este modelo flexible son las nuevas tecnologías de información y comunicación, la descentralización de las organizaciones y las nuevas formas de relación laboral.

La descentralización, hace referencia a la desintegración organizativa de las empresas estructuradas jerárquicamente, dando lugar a unidades económicas de menor tamaño, con mayor o menor autonomía económica o legal, las que son integradas a través de los sistemas de comunicación informáticos. En esta segmentación de los procesos productivos, las innovaciones tecnológicas juegan un rol fundamental, al permitir descomponer dichos procesos y realizar, en sitios muy diversos, fases integradas de procesos que antes debían estar localizados en un mismo lugar.

En lo que respecta a las nuevas formas de relación laboral, el modelo posfordista implanta la flexibilización laboral, donde el trabajo remunerado se caracteriza por una heterogeneidad de las formas contractuales, y por desarrollarse en estructuras descentralizadas, y en horarios y lugares flexibles. Esta nueva forma de organizar los sistemas de trabajo se expresa en el uso masivo de la “externalización de funciones”, es decir contratar a individuos y/o pequeñas empresas ajenos a la planta laboral, para realizar trabajos a plazo fijo, con objetivos específicos. De acuerdo a Todaro y Yáñez (2004), esta situación implica una combinación de amplia autonomía en el ámbito laboral, con estrictos compromisos económicos. De esta forma, el control directo o externo de cada paso en la realización del trabajo, que caracterizaba al anterior modelo, es reemplazado por el control indirecto e interno que define sólo los objetivos, metas y recursos disponibles, dejando a la discrecionalidad del trabajador la manera de organizar su trabajo, la cual ha de tener en cuenta criterios empresariales. En otras palabras, “el nuevo concepto de la organización del trabajo reemplaza formas de estandarización y de control rígidas externas por formas internalizadas de autocontrol, autoorganización y autorracionalización por parte de los mismos trabajadores”<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Dörre, Klaus (2002); citado en: Todaro y Yáñez (2004). Pág. 41.

<sup>68</sup> Todaro y Yáñez. Op. Cit. Pág. 70 y 71.

Ahora bien, en cuanto a los efectos sociales y culturales que conlleva la flexibilidad laboral, existen dos discursos contrapuestos y unilaterales. El primero destaca las nuevas posibilidades que ofrece la flexibilización para: debilitar las estructuras laborales rígidas que organizaban la vida de mujeres y hombres, reconocer la diversidad de proyectos y estilos de vida, y promover los procesos de individualización que se traducen en mayores grados de libertad y autonomía. Y el segundo discurso, en oposición al primero, enfatiza los efectos sociales negativos de la flexibilización, tales como la precarización del empleo, desprotección social, intensificación de las jornadas laborales, y pérdida de control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre<sup>69</sup>.

Esta asociación que se realiza entre flexibilidad y desprotección de los trabajadores se debe a que los cambios en la regulación laboral junto con los de la organización del trabajo han dificultado la aplicación de ciertas normativas de protección al trabajo remunerado<sup>70</sup>, lo que ha provocado desprotección laboral y social, además de limitación de la capacidad de acción colectiva<sup>71</sup>. En general, se atribuye a estas normas de protección la creación de rigideces que impiden que las empresas se adapten a situaciones cambiantes, y de esta forma, la desregulación es vista por el empresariado como la fórmula para el éxito económico.

Las consecuencias sociales más notorias de este debilitamiento de la protección laboral y social de grandes grupos de trabajadores, han sido una mayor inestabilidad y menor calidad del empleo, lo que permite entender la actitud de rechazo de gran parte de los trabajadores y sus organizaciones al establecimiento de la flexibilización laboral.

En el caso de nuestro país, estas transformaciones se comenzaron a evidenciar a partir de la instauración del régimen militar (1973), intervención que llevó a cabo una profunda reestructuración de la economía y la sociedad. Este régimen instaló, a contar de 1975, el modelo neoliberal, con el que la economía chilena se tornó mucho más abierta y competitiva, reduciéndose significativamente el papel del Estado como regulador y productor, y ampliándose el rol del mercado y de la inversión privada.

---

<sup>69</sup> Op. Cit. Pág. 37.

<sup>70</sup> Un ejemplo lo constituye la eliminación de ciertas regulaciones referidas a la contratación de la fuerza de trabajo, lo que ha generado que muchos trabajadores carezcan de resguardo al no contar con un contrato de trabajo establecido.

<sup>71</sup> De acuerdo a Ximena Díaz, la flexibilidad laboral individualiza y hace heterogéneo el uso del tiempo de las personas, lo que incide en la desarticulación de los nexos sociales y la capacidad de acción colectiva. Ximena Díaz; citada en: Todaro y Yáñez. (2004). Pág. 18.

Para Gabriel Salazar, este nuevo modelo económico incentivó la apertura al comercio exterior, y la imposición de una lógica empresarial en que los únicos criterios orientadores de la acción económica eran la eficiencia y la competitividad, situaciones que modificaron radicalmente la forma como se venía trabajando en Chile desde al menos los años treinta. “El empleo comenzó a ser visto como un mero mecanismo de ajuste económico, haciendo de la flexibilidad laboral un soporte estratégico del modelo. En la misma lógica, las protecciones sociales y provisionales pasaron a constituir “costos” adicionales que entorpecían la generación de empleos y la competitividad de la empresa o del país”<sup>72</sup>.

Desde esa fecha se aplicó una fuerte reducción del gasto público, una privatización de los activos manejados por el Estado, y un proceso general de desregularización económica que tuvo como consecuencia la búsqueda empresarial de nuevas formas de competencia, apoyados en el comienzo de la externalización de funciones, y sobre la base de la flexibilización de los mercados laborales. Ello fue institucionalizado desde 1978 por una serie de cuerpos legales reunidos en el llamado “Plan Laboral”, el Nuevo Código Minero y, en general, en una redefinición institucional a todo nivel<sup>73</sup>.

#### El papel de la microempresa en la organización productiva actual

La crisis del modelo taylorista/fordista tuvo como consecuencia un fuerte proceso de estancamiento económico y al mismo tiempo de inflación, además de la disminución de la importancia de la industria dentro del sistema productivo nacional, y un proceso de tercerización de la producción y del empleo. Todos estos cambios provocaron la caída de la demanda de trabajo y con ello, un rápido incremento del desempleo, del subempleo y del trabajo por cuenta propia. Pero al mismo tiempo que la demanda varió de manera incierta, ésta se hizo más exigente en cuanto a la gama de variedad y en materia de calidad. Frente al cambio en el perfil de la demanda, y para disminuir los costos, buscando el aumento de la productividad, cambiaron las formas de competencia en el mercado, tendiendo a constituirse redes de empresas articuladas entre sí por relaciones de subcontratación y la prestación de servicios mutuos.

---

<sup>72</sup> Salazar, Gabriel. Op. Cit. Págs. 184 y 185.

<sup>73</sup> Ponce, Osmán. El nuevo paradigma de especialización flexible. Un análisis de la bibliografía reciente. Revista Oikos. N° 16. Ediciones UCSH. 2003.

En el posfordismo, el tamaño de las empresas tendió a reducirse a medida que se externalizaban numerosos servicios anexos y etapas no esenciales de los procesos productivos<sup>74</sup>. Se descentraliza la producción y desarrollan estrategias de gestión inspiradas en el modelo de la fábrica mínima, encargando parte de los productos o servicios de su giro a productores externos a la empresa<sup>75</sup>. De esta forma la microempresa tiene la posibilidad de insertarse a niveles más altos de organización, a veces con mayor productividad y calificación del trabajo, convirtiéndose en un eslabón en la estructura empresarial.

Sin embargo, no todo el sector microempresarial se incorpora en las cadenas productivas, ya que existe una parte de éste que no se articula con las empresas de mayor tamaño, pequeñas unidades caracterizadas por desarrollarse en la informalidad, con escaso capital y tecnología, lo que les impide plantearse una perspectiva de integración a los circuitos económicos<sup>76</sup>.

Ahora bien, la fragmentación productiva es utilizada por los establecimientos grandes como una estrategia de crecimiento económico, pero también como una maniobra para eliminar las rigideces implícitas en la producción en gran escala, y reducir los conflictos laborales de las grandes fábricas y sindicatos<sup>77</sup>, transfiriendo dichos conflictos y los riesgos empresariales hacia nuevas formas de trabajadores y de empresas subordinadas.

De esta manera, la forma en que las grandes empresas tienden a competir hoy reside en su capacidad de liderar largas cadenas productivas que las articulan directamente con la PYME (Pequeña y Mediana Empresa) e indirectamente con la microempresa. En otras palabras, la gran empresa ha incorporado a la PYME, la que mediante la subcontratación y la prestación de servicios ha ido integrando a la microempresa<sup>78</sup>.

Esta articulación de la microempresa a la mediana y gran empresa formal no es un fenómeno nuevo, ya que desde la década de los sesenta esta articulación y subordinación era observada<sup>79</sup>. Sin embargo, en la década de los noventa y en el contexto de creciente globalización de la economía este proceso tiende a asentarse y consolidarse.

---

<sup>74</sup> Salazar, Gabriel, Op. Cit. Pág. 184.

<sup>75</sup> Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de Investigación N°30. Dirección del Trabajo. 2006. Pág. 167.

<sup>76</sup> Tokman, Víctor. De la informalidad a la Modernidad. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2001.

<sup>77</sup> Ponce, Osmán. Op. Cit.

<sup>78</sup> Márquez, Francisca y Van Hemelryck, Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. Sur, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996.

<sup>79</sup> Op. Cit. Págs. 13 y 14.



Para la mayor parte de la PYME, la integración a estas cadenas productivas supone la solución a muchos de los problemas de comercialización, acceso a crédito y a nuevas tecnologías; sin embargo, en el caso de las microempresas existen opiniones diversas. A juicio de María Elena Valenzuela (2004), las microempresas que han logrado vincularse con las cadenas productivas nacionales e internacionales han podido recibir tecnología y acceder a mercados más amplios, ganando en competitividad, ingresos y entrando en un proceso modernizador<sup>80</sup>. En cambio, Márquez y Van Hemelryck (1996), plantean que esta incorporación no sólo no asegura una mejoría de los ingresos y las condiciones laborales de sus trabajadores, sino que tampoco el acceso a los beneficios de la modernización productiva.

Por otra parte, esta incorporación de la microempresa en largas cadenas productivas conlleva una pérdida de la libertad de estos trabajadores independientes, ya que la autonomía que tenían se reduce al compartir nuevas reglas de contratación. Esto se observa en el hecho de que producen productos de los que no son dueños, se someten a procesos de producción estandarizados, y sus clientes directos son intermediados por quien les “encarga trabajos”. Es así como el trabajador independiente ya no es necesariamente un empresario libre de obrar como quiera, dando paso a lo que Thelma Gálvez denomina “el vasallaje en la independencia”<sup>81</sup>, en el sentido que la libertad de este tipo de trabajador ya no es tal, y su poder de decisión debe ser compartido, y a veces impuesto por otras empresas, todas ellas relacionadas en redes o cadenas.

Esta situación ha provocado que los bordes de la dependencia y la independencia se hagan difusos, formándose una zona gris entre trabajo dependiente e independiente, dificultándose la definición de categorías claras<sup>82</sup>.

No obstante, Gálvez sostiene que es posible distinguir las modalidades de trabajo existentes hoy en día, a partir de dos ejes: uno de ellos es el ámbito del contrato, entendido como el ámbito de la relación formal entre trabajo y capital, y el otro es el ámbito de la organización, que representa la relación real entre ambos, es decir, las formas de dominación del trabajo por el capital. De esta forma, el contrato define la forma dependiente o independiente de la relación laboral, y la organización define el grado de subordinación o autonomía de la misma<sup>83</sup>.

De acuerdo a estos criterios, la autora diferencia entre trabajo dependiente e independiente, donde el trabajo asalariado clásico se sitúa en la dependencia y en la subordinación, mientras

<sup>80</sup> Valenzuela, María Elena. ¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2004.

<sup>81</sup> Gálvez, Thelma, Op. Cit. Pág. 21.

<sup>82</sup> *Ibíd.*

<sup>83</sup> Gálvez, Thelma. Op. Cit. Pág. 22.

tanto su opuesto, el trabajador independiente, se sitúa en la independencia y en la autonomía. Y a su vez, agrega dos modalidades más: los trabajadores dependientes contractualmente, pero con autonomía organizativa, como son los trabajadores a domicilio, o en nuevas modalidades como el trabajo a distancia o teletrabajo; y los trabajadores que cuentan con independencia contractual y subordinación organizativa, como es el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, contratados por una empresa distinta de la cual son subordinados en términos de ejecución de sus tareas.

### **1.6.2. Asociatividad**

A través de la historia, el hombre ha comprendido que existen muchas tareas que sólo se hacen realidad o que se facilitan al actuar en conjunto. No obstante, dado el carácter individual que caracteriza al ser humano, siempre ha sido difícil unir criterios, esfuerzos e iniciativas.

Hoy en día, en nuestro país, las iniciativas colectivas aparecen debilitadas y las personas tienden a atribuir al esfuerzo personal una importancia mayor para su bienestar que aquella que adjudican a las políticas del Estado o al azar<sup>84</sup>. A juicio del Informe Nacional de Desarrollo Humano del PNUD (2000), esta situación se produce debido a que la economía capitalista de mercado y los procesos de globalización e individualización ofrecen pocos incentivos morales y materiales a la acción colectiva, y dan mayor impulso a las estrategias individualistas.

A su vez, la profunda reestructuración que ha experimentado la sociedad chilena en las últimas décadas ha significado un desplazamiento desde la responsabilidad colectiva, ejercida por el Estado, hacia la responsabilidad individual, ejercida básicamente en el ámbito del mercado. Esta situación se evidencia en la disminución que habría sufrido la asociatividad de los chilenos en comparación con los años '60, e incluso, en relación al auge de las organizaciones de los años '80<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> PNUD. Informe de Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro. 2000. Pág. 108.

<sup>85</sup> *Ibid.*

Sin embargo, pese a que la tradición organizacional se desvanece, emergen nuevas y diversas prácticas asociativas. Estas nuevas asociaciones emergen en el contexto de la transición democrática y tienden a criticar el modelo de desarrollo imperante. Plantean que existe una distancia entre la política partidista y las experiencias de participación social, distancia que no era visible anteriormente, porque durante el régimen militar los esfuerzos de gran parte de las organizaciones, sociales y partidarias, estuvieron destinados a la recuperación de la democracia<sup>86</sup>.

Adolfo Castillo (2001) señala que asociacionismo emergente es el nombre que reciben estas nuevas experiencias organizativas, las que se caracterizan por establecerse sobre la base de temas e intereses específicos, sin vinculaciones sociales, y desconfiando de las capacidades de otras instituciones; y menciona como ejemplos, las agrupaciones étnicas, juveniles o minorías sexuales, entre otras.

Sostiene, además, que un elemento particular de esta nueva realidad, es el nuevo protagonismo ciudadano ante las insuficiencias del Estado y el mercado, lo que lleva a estas organizaciones a asumir parcialmente la idea de regulación de los procesos, adquiriendo una gran importancia la participación de la ciudadanía. Ante esta situación, surgen términos como actores emergentes, sociedad civil, tercer sector, etc., para identificar esta realidad; proceso que va acompañado de una crítica a los estilos de hacer política y al desencanto con el orden económico, cultural y social establecido<sup>87</sup>.

Ahora bien, frente a estas nuevas formas de asociatividad, Godoy y Márquez sostienen que resulta conveniente distinguir entre aquellas temáticas emergentes que corresponden a nuevos fenómenos sociales y el desarrollo de nuevas formas asociativas para enfrentar temas de antigua data. En cuanto a las primeras indican como ejemplos: los organismos de derechos humanos, las minorías sexuales, los grupos ecológicos, etc. Y en relación a los temas antiguos que hoy generan organizaciones de nuevo tipo señalan: la asociatividad del adulto mayor, algunas formas de asociatividad de mujeres (desplegadas en talleres o colectivos temáticos), y las nuevas formas de asociatividad entre empresas, etc.<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. División de Organizaciones Sociales. 2001. Pág. 15.

<sup>87</sup> Castillo, Adolfo. Marco histórico del asociacionismo en Chile: tres décadas de cambio. En: Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. División de Organizaciones Sociales. 2001. Págs. 76 y 77.

<sup>88</sup> Godoy, Soledad y Márquez, Rodrigo. Asociatividad y capital social en el informe sobre desarrollo humano en Chile 2000. En: Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. 2001. Págs. 108 y 109.

### El concepto de asociatividad

El concepto de Asociatividad, es definido, en general, por los autores considerando dos elementos característicos: la unión u organización de un grupo de personas, y la búsqueda de un objetivo común.

De esta forma, René Benavente (1993) sostiene que la asociatividad es un mecanismo o instrumento que posee la capacidad y virtud de unir a muchas personas diferentes entre sí, para alcanzar un objetivo común para ellas. Para el autor, este mecanismo se desarrolla en el ámbito político, social o económico nacional<sup>89</sup>.

Por su parte, el Informe del PNUD (2000)<sup>90</sup> define a la asociatividad como aquella organización voluntaria y no remunerada de personas o grupos de personas que establecen un vínculo explícito con el fin de conseguir un objetivo común.

María Teresa Sirvent, profundiza la definición de asociatividad y plantea que una formación asociativa muestra la capacidad de un grupo social para participar y ampliar su esfera de poder en las decisiones que afectan a su vida cotidiana, y resulta de la concurrencia voluntaria de personas para agruparse en torno a objetivos comunes, durante un período de tiempo. Esta participación directa en la toma de decisiones grupales se concreta a través de la acción concertada en asociaciones y organizaciones formales o informales<sup>91</sup>.

En cuanto a las características de las organizaciones y grupos asociativos, Flores-Guerrero, Naranjo y Radrigán<sup>92</sup> sostienen que éstas son: adscripción voluntaria; identificación y compromiso; pertenencia no remunerada; permanencia en el tiempo y grado de formalización; y forma de gobierno y participación.

La **adscripción voluntaria**, hace referencia a que el vínculo que une a las personas que conforman la organización asociativa es voluntario; es decir, la integración de su membresía no es obligatoria, ni están condicionadas sus expectativas y comportamientos a medios coercitivos.

---

<sup>89</sup> Benavente, René. Microempresa y Asociatividad. Revista Proposiciones N° 23. Ediciones SUR. Santiago. 1993. Pág. 470.

<sup>90</sup> PNUD. 2000. Op. Cit. Pág. 110.

<sup>91</sup> Sirvent, María Teresa; citada en Coya Rita. Asociatividad en una agrupación gremial de mujeres micro y pequeñas empresarias: un análisis desde la perspectiva de la Teoría de los Campos de Pierre Bourdieu. Tesis para optar al grado de Magister en Comunicación Social. 2006.

<sup>92</sup> Flores-Guerrero, Rodrigo; Naranjo, Carola; Radrigán, Mario. Antropología aplicada y asociatividad: aportes a la comprensión de las pequeñas empresas campesinas chilenas. Serie Documentos de Trabajo N° 2. PRO-ASOCIA. Chile. 2004. Págs. 11 y 12.

La **identificación** y el **compromiso** dan cuenta del vínculo sentido por la persona hacia la organización de la cual forma parte, reflejando el grado en el cual el individuo internaliza o adopta las metas y valores de ésta. De acuerdo a los autores, este vínculo va mucho más allá de la pura instrumentalización o la satisfacción de necesidades.

La **pertenencia no remunerada** implica que el miembro que forma parte de una organización no recibe remuneración a cambio. De este modo, según los autores, quedan fuera las empresas productivas, pero se incluyen las asociaciones u organizaciones que sin pagar remuneraciones, procuran conseguir beneficios para distribuirlos entre sus asociados.

La **permanencia en el tiempo y grado de formalización** refiere al hecho que un requisito de la organización asociativa, es su grado de formalización y la permanencia en el tiempo de sus fines y objetivos, así como de sus asociados. Por tanto, a juicio de los autores, se deben distinguir los vínculos asociativos a los desarrollados por las conformaciones grupales primarias, altamente aleatorias o circunstanciales, o de muchos movimientos sociales o colectivos de corta duración, aunque en este último caso, pueden ser incluidos.

Por último, la **participación de los asociados** en las instancias de decisión de la organización es otra característica de la asociatividad. Muchas de ellas poseen facultades para determinar sus acciones, incluyendo su creación, generación y renovación de autoridades, término o finalización de actividades, definición de directivos, etc.

Ahora bien, de acuerdo a Cáceres y Rodríguez (2001), las formas asociativas son prácticas capaces de reforzar el vínculo social erosionado por múltiples factores producto de la modernidad. Esta forma de aproximación a la asociatividad la destaca como un terreno fértil para la generación de confianza social y lazos de cooperación, ambos recursos indispensables para el éxito institucional y económico de una sociedad<sup>93</sup>.

En este sentido, la asociatividad no es sólo valorada por su instrumentalidad respecto de otro propósito, sino también porque es una finalidad en sí misma, ya que persigue el despliegue de la individualidad y el fortalecimiento de la sociedad<sup>94</sup>.

El Informe del PNUD (2000) concuerda con esta aseveración al plantear que la asociatividad no es sólo un instrumento de gobernabilidad social sino también una aspiración con sentido

---

<sup>93</sup> Cáceres, Viviana y Rodríguez, Karla. La asociación microempresarial como actor social. En: Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. 2001. Pág. 55.

<sup>94</sup> *Ibid.*

propio. Esto se expresa en que las personas desean lograr una mejor relación con los otros y, en definitiva, una sociabilidad de mejor calidad.

#### Relación asociatividad y capital social

De acuerdo al Informe del PNUD (2000), la relación entre asociatividad y capital social no es simple ni se rige por relaciones lineales de causa-efecto. Sólo puede señalarse que no hay capital social sin asociatividad. Godoy y Márquez (2001), por su parte, sostienen que la asociatividad constituye un ámbito de experiencia donde se aprenden y potencian los elementos propios del capital social; y al mismo tiempo, una instancia que posibilita tanto el surgimiento de aspiraciones colectivas, como su misma realización, entregando la capacidad de acción que los individuos por sí solos no disponen<sup>95</sup>.

Debido a la estrecha relación existente entre los términos asociatividad y capital social, resulta de suma importancia abordar el concepto capital social, sus definiciones y características.

Uno de los teóricos que trata la temática del capital social es Pierre Bourdieu, quien aborda este concepto al señalar que existen tres tipos de capital: el capital social, económico y cultural; (a los que agrega, el capital simbólico). Para este autor, “el capital social está constituido por la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos. Expresado de otra forma, se trata aquí de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo”<sup>96</sup>.

Bourdieu (2000) sostiene que las relaciones de capital social sólo pueden existir sobre la base de relaciones de intercambio materiales y/o simbólicas; y que estas relaciones pueden ser institucionalizadas y garantizadas socialmente, ya sea mediante la adopción de un nombre común, que indique la pertenencia a un grupo (familia, clase, clan, colegio, partido, etc.), o bien mediante actos institucionalizados que caracterizan a quienes los soportan, al mismo tiempo que informan sobre la existencia de una conexión de capital social.

Ahora bien, en cuanto a la pertenencia a un grupo, el autor señala que de ésta se derivan beneficios, los que constituyen el fundamento de la solidaridad que los hace posibles; lo que no significa, no obstante, que dichos beneficios sean perseguidos conscientemente. Además plantea que la pertenencia a grupos abiertamente encaminados a concentrar capital social y a explotar el

---

<sup>95</sup> Godoy, Soledad y Márquez, Rodrigo. Op. Cit. Pág. 106.

<sup>96</sup> Bourdieu, Pierre. Poder, Derecho y Clases Sociales. Editorial Desclée de Brouwer. 2000. Pág. 148.

efecto multiplicador que resulta de esa concentración, genera beneficios materiales (por ejemplo, los favores asociados a las relaciones provechosas) y simbólicos (como aquellos que resultan de la pertenencia a un grupo selecto y prestigioso)<sup>97</sup>.

Otro autor que analiza el capital social es Robert Putnam, quien entiende por capital social aquellos rasgos de la organización social como la confianza social, las normas de reciprocidad y las redes de cooperación cívica que pueden mejorar la acción colectiva<sup>98</sup>. La noción de compromiso cívico alude a la adhesión a un conjunto compartido de normas sociales, y las normas de reciprocidad refieren a que las personas establecerán relaciones de confianza y cooperación en la medida en que puedan esperar recibir de los demás un trato similar al que ellas otorgan<sup>99</sup>.

Considerando los elementos componentes de esta definición, el Informe del PNUD (2000) sostiene que la pertenencia asociativa representa un elemento básico en la construcción de capital social, debido a que el “encuentro con el otro”, fomentado por la asociatividad, favorece relaciones de confianza y de compromiso cívico que estimulan la adhesión a normas compartidas de reciprocidad.

Putnam analiza el capital social como un “stock” acumulado a lo largo de siglos, por tanto, la existencia o ausencia de capital social sería un “dato histórico” relativamente fijo<sup>100</sup>. El Informe del PNUD (2000), en cambio, plantea una perspectiva diferente, ya que enfoca al capital social como un “flujo” y no como un stock, concibiendo al capital social como un proceso histórico, del cual se interesa conocer sus modalidades en el actual contexto. Ahora bien, de acuerdo a Norbert Lechner, si concebimos el capital social como un proceso o un flujo (y no como un stock fijo), cabe suponer que los cambios en la sociedad lo modifican, planteando que se puede producir una transformación del capital social<sup>101</sup>.

De acuerdo al Informe del PNUD (2000), la transformación del capital social se puede analizar sobre la base de la distinción que realiza Putnam entre lazos fuertes y débiles. Los vínculos fuertes son definidos en término de la frecuencia y cercanía del contacto, por tanto hay

---

<sup>97</sup> Op. Cit. Págs. 150 y 151.

<sup>98</sup> Putnam, Robert; citado en: Lechner, Norbert. Las condiciones sociopolíticas de la ciudadanía. En: Obras Escogidas de Norbert Lechner. Vol. II. LOM Ediciones. 2007.

<sup>99</sup> PNUD. Op. Cit. Pág. 146.

<sup>100</sup> Lechner, Norbert. Desafíos de un desarrollo humano: individualización y capital social. En: Obras Escogidas de Norbert Lechner. Vol. II. LOM Ediciones. 2007. Pág. 116.

<sup>101</sup> Lechner, Norbert. Op. Cit. Pág. 426.

un lazo fuerte cuando varias personas son amigas entre sí y pasan mucho tiempo juntas; en cambio, existe un lazo débil cuando hay contactos esporádicos y pocas amistades en común<sup>102</sup>.

Según el autor, mientras un vínculo fuerte incrementa la cohesión interna de un grupo social y al mismo tiempo lo distancia de otros grupos, un vínculo débil facilita la relación entre grupos<sup>103</sup>. Considerando estos conceptos, el Informe del PNUD plantea que es posible suponer que en nuestro país se está produciendo una transformación del capital social, la que se caracterizaría por un desplazamiento desde vínculos sociales fuertes y duraderos hacia lazos más tenues y flexibles.

Aplicando esta distinción, este Informe distingue dos tipos de capital: formal e informal. El capital social formal está constituido por vínculos fuertes, institucionalizados y duraderos en el tiempo, y se observa en las organizaciones estructuradas por normas y funciones estables; el capital social informal, en cambio, se despliega mediante vínculos más laxos y flexibles, por lo general sin objetivo preciso o en torno a una meta puntual<sup>104</sup>.

#### Asociatividad Microempresarial

Una vez analizados los conceptos de asociatividad y capital social, es conveniente introducirse en la temática de la asociatividad microempresarial, tema de esta investigación.

De acuerdo a Cáceres y Rodríguez (2001), las asociaciones microempresariales son formas de asociatividad económica que se crean tanto por iniciativa propia (autogeneradas) como por inducción de un tercero (inducidas) para el fin instrumental de regular la actividad económica microempresarial<sup>105</sup>. Entre los principales agentes que promueven la formación de este tipo de asociaciones se encuentran las ONGs y el Estado. En relación al apoyo estatal, en algunas ocasiones la causa de la asociatividad microempresarial es que ella sea condición para aprovechar una oferta de recursos estatales, situación que genera un debate sobre la consistencia de tal asociatividad. González Meyer señala que en este caso no hay un agrupamiento espontáneo, sino en virtud de los beneficios de una política estatal que lo exige, sin embargo, sostiene que en esos términos este tipo de asociatividad es auténtica y puede ser el germen de un aprendizaje asociativo que se proyecta hacia el futuro<sup>106</sup>.

---

<sup>102</sup> Millán, René y Gordon, Sara. Capital Social: una lectura de tres perspectivas clásicas. Revista Mexicana de Sociología. Año 66, N°4. 2004. Pág. 728.

<sup>103</sup> PNUD. Op. Cit. Pág. 112.

<sup>104</sup> *Ibíd.*

<sup>105</sup> Cáceres, Viviana y Rodríguez, Karla Op. Cit. Pág. 59.



Ahora bien, considerando a las asociaciones microempresariales como formas de asociatividad económica, se puede señalar que según la conceptualización utilizada en el Mapa Nacional de Asociatividad del Informe del PNUD (2000), las formas asociativas de tipo económico integran “todas aquellas formas de asociatividad que dicen relación con actividades productivas, presencia en el mercado, desarrollo de profesiones u oficios y acceso al consumo”<sup>107</sup>. Entre estas se encuentra un grupo muy heterogéneo de asociaciones económicas, gremiales, sindicales, empresariales, de consumidores y colegios profesionales. Este tipo de organización se articula sobre la base de acciones orientadas por la utilidad que la asociación reporta en relación con el logro de ciertos intereses individuales.

Para Cáceres y Rodríguez, las características generales de las asociaciones microempresariales se resumen en tres elementos: en primer lugar, son “organizaciones de afinidad”, creadas para la defensa de los intereses de sus asociados, los que comparten el atributo común de ser microempresarios; en segundo lugar, obtienen su financiamiento a partir de la contribución de sus miembros; y en tercer lugar, muestran un carácter territorial, reuniendo grupos de microempresarios pertenecientes a comunas específicas.

Estas asociaciones se plantearon dos objetivos en su origen, solucionar la situación de informalidad en la que se encontraba la mayoría de los microempresarios, y asegurar mecanismos para la comercialización de los productos. Estos propósitos se han ido modificando y enriqueciendo a lo largo de su trayectoria. De esta forma, el sentido inicial de regulación de la actividad económica microempresarial se complementa con un fundamento de representación de los microempresarios como gremio<sup>108</sup>.

Cáceres y Rodríguez, sostienen que el relativo éxito o fracaso de los fines inicialmente fijados por las asociaciones se explica por la postura activa o pasiva que asuman respecto del ejercicio de sus deberes y derechos. En este sentido, las asociaciones que hacen ejercicio activo de sus derechos y deberes tienen más posibilidades de conseguir lo que se proponen, debido a que han coordinado su acción de manera más autónoma y activa. En cambio, las asociaciones que asumen una postura más bien pasiva tienen menos posibilidades porque tienden a ser más verticales y sólo ejercen una presión reivindicativa ante el Estado<sup>109</sup>.

---

<sup>106</sup> González Meyer, Raúl. Microempresa y Asociatividad. PET (Programa de Economía del Trabajo). 1999. Pág. 125.

<sup>107</sup> PNUD. 2000. Op. Cit. Pág. 118.

<sup>108</sup> Op. Cit. Págs. 59 y 60.

<sup>109</sup> Op. Cit. Pág. 61.

Ahora bien, además del sello económico que identifica a las asociaciones microempresariales, estas asociaciones asumen dos sentidos adicionales que las enriquecen. Por una parte, son una instancia de ejercicio de ciudadanía, cuando las asociaciones de microempresarios logran convertirse en acreedores de sus derechos y responsables de sus deberes como actores sociales. Y por otra parte, son una instancia de integración y cohesión social, en virtud de los vínculos y la sociabilidad que pueden llegar a generar. A través de estos dos sentidos adicionales, las asociaciones microempresariales constituyen vínculos de confianza, cooperación y solidaridad<sup>110</sup>.

### 1.6.3. Género

#### El concepto género y la división sexual del trabajo

Lamarca plantea que por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. De acuerdo a la autora, la importancia del concepto de género radica en hacer visible el supuesto ideológico que equipara las diferencias biológicas con la adscripción a determinados roles sociales. “El concepto nació, precisamente, para poner de manifiesto una relación desigual entre los géneros (mujeres y hombres, entendidos como sujetos sociales y no como seres biológicos)”<sup>111</sup>.

Una visión similar de este concepto es la que sostiene Lourdes Benería, quien señala que el género “es el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. Y en segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades, de tal modo que a los que se define como masculinos se les atribuye mayor valor”<sup>112</sup>. Es decir, el sistema de género no sólo

<sup>110</sup> Op. Cit. Pág. 63.

<sup>111</sup> Lamarca, Chusa. La Real Academia Española y el monopolio del género... gramatical. Mujeres en Red. El periódico Feminista. 2004. [en línea] <<http://www.mujaresenred.net/spip.php?article27>>

<sup>112</sup> Benería, Lourdes; citada en: Ruiloba, Juana. Mujer y cambio social en España. Un análisis de caso: logros y retos de las mujeres en el plano educativo. Universidad Autónoma de Madrid. 2005.

establece diferencias sino que construye desigualdades simbólicas y materiales. Al haber una jerarquización de los roles e identidades de género que otorgan más valor a las masculinas, se generan unas relaciones de poder desiguales que determinan que las mujeres se encuentren en una posición subordinada respecto a los hombres<sup>113</sup>.

De acuerdo a Clara Bastardes y Laia Franco (2006), el patriarcado<sup>114</sup> ha institucionalizado las relaciones desiguales de género a partir de la configuración del mundo en dos espacios simbólicos y al mismo tiempo materiales: el público y el privado. Esta división público-privada construye un sistema de relaciones en las que lo público se adscribe a la masculinidad y lo privado a la feminidad. Lo público se entiende como lo productivo, reconocido, de interés general, universal, político; y lo privado como cerrado, reproductivo, específico, y perteneciente a la esfera de lo personal.

Las autoras sostienen que el sistema patriarcal ha configurado las formas como las sociedades organizan las relaciones de género, estableciendo una división sexual del trabajo según este paradigma público-privado.

El concepto división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género, planteando la existencia de una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y producción social. De acuerdo a Ginés (2007), esta diferenciación se expresa, en el espacio de la reproducción, en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas, y, en el ámbito de la producción, en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos.

La Revolución Industrial, es la etapa donde se establece esta separación tajante entre la esfera doméstica y la esfera mercantil, pese a que en la fase inicial de este período mujeres y niños habían entrado masivamente al mercado de trabajo. No obstante, frente al temor del debilitamiento de la reproducción social, se instauró esta separación con el fin de asegurar una adecuada provisión de fuerza de trabajo, protegiendo a mujeres (reproductoras) y niños (fuerza

---

<sup>113</sup> Bastarde, Clara y Franco, Laia. Estudio-diagnóstico: la perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas. Comisión de Género de la Federación Catalana de ONGD. 2006.

<sup>114</sup> Patriarcado es un término antropológico usado para definir la condición sociológica en que los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más probabilidades que un miembro masculino retenga esa posición (Uribe-Echevarría, Verónica, 2008). De acuerdo a Gerda Lerner (1986), el patriarcado es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia, y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. (Lerner en: Marta Fontenla. 2008)

de trabajo futura) de ser completamente agotados por el proceso productivo<sup>115</sup>. Desde ese momento, se denomina trabajo, propiamente tal, al realizado para el mercado; y se considera el trabajo doméstico y de cuidado como una responsabilidad de las mujeres<sup>116</sup>.

El trabajo doméstico se ha caracterizado por la procreación y la reproducción de la vida humana a través del apoyo a las personas dependientes por motivos de edad o salud (dependientes biológicos), pero también a la gran mayoría de varones adultos (dependientes sociales)<sup>117</sup>. A este tipo de trabajo no se le adjudica ningún valor que se traduzca en dinero, poder, derechos, etc. Es un trabajo que en sí mismo no da autonomía, movilidad ni libertad a la persona que lo realiza.

Ahora bien, mientras la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja y no puede explicarse únicamente a partir de las necesidades del capital o de las circunstancias económicas, aunque éstas sean muy importantes. De hecho, a la fuerza de trabajo femenina se la explica en función de una serie de cualidades o características de género que se le atribuyen de manera estereotipada y que determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina, su mayor delicadeza y destreza manual, etc. Por tanto, las mujeres son segregadas en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se considera conforme a la “naturaleza” femenina o, se lo ve como una extensión de sus responsabilidades domésticas<sup>118</sup>.

En lo que respecta al reparto social de tareas según sexo, existen teorías explicativas que analizan la división sexual del trabajo.

Una de ellas corresponde al enfoque neoclásico, que tiene como uno de sus principales exponentes a Gary Becker, quien a partir de sus trabajos en la teoría de la economía de la familia explicó la división sexual del trabajo como consecuencia de una estrategia de los miembros del hogar para maximizar el bienestar familiar. Este autor, considera a la familia no sólo como una unidad de consumo, sino también una unidad de producción en la que las actividades de

---

<sup>115</sup> Todaro Rosalba y Yáñez Sonia. El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2004. Pág. 64

<sup>116</sup> Bastarde, Clara y Franco, Laia. Op. Cit. Pág. 19.

<sup>117</sup> Carrasco, Cristina. La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?. Revista Mientras Tanto N°82. Icaria Editorial. Barcelona. 2001.

<sup>118</sup> Uribe-Echevarría, Verónica. Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación N° 35. División de Estudios. Dirección del Trabajo. 2008. Págs. 32 y 33.

mercado y las domésticas se determinan conjuntamente, y donde todo el tiempo de no mercado está dedicado a la producción doméstica; pero la asignación del tiempo que realizan hombres y mujeres es asimétrica<sup>119</sup>. En este modelo, existe una función de utilidad familiar que maximiza el bienestar del hogar, la que se sustenta en una división del trabajo por género en el seno del hogar. Se plantea que las mujeres están mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica y además obtienen salarios más bajos que los hombres. Ellos, por el contrario, estarían mejor dotados para el mercado y obtienen salarios más altos que las mujeres<sup>120</sup>. Si ambos se especializan en función de sus ventajas respectivas, la producción conjunta del hogar aumenta y es más eficiente<sup>121</sup>.

De esta forma, la distribución entre tiempo de trabajo laboral y doméstico entre hombres y mujeres se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar familiar, donde los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo al dominio que ofrece mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. En consecuencia, las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se desempeñan en el mercado laboral; por tanto, la posición económica de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales, tomadas libremente<sup>122</sup>.

En segundo lugar, como alternativa al modelo económico convencional de la teoría neoclásica, surge la perspectiva económica institucionalista, desarrollada por M. J. Piore y otros autores, la que plantea la teoría del dualismo y la segmentación del mercado laboral. Según los teóricos del mercado dual, éste se encuentra segmentado en un mercado primario de empleos estables, bien pagados y con amplias posibilidades de promoción, y un mercado secundario de empleos inestables. La existencia de esta estructura dual del mercado laboral, determina, a juicio de los teóricos de este modelo, que las mujeres tiendan a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y concentradas en el segmento secundario. Esto, porque su posición en la familia, que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos calificación y menos capital humano que los hombres, hace que se adecuen a la descripción de mano de obra secundaria<sup>123</sup>. Por tanto, la segmentación ocupacional y sus resultados, las diferencias de salarios

---

<sup>119</sup> Op. Cit. Pág. 39

<sup>120</sup> Castaño, Cecilia. Economía y Género. Revista Política y Sociedad N° 32. Madrid. 1999. Pág. 28

<sup>121</sup> De este modo Becker aplica para la familia la teoría de las ventajas comparativas, según la cual un hogar eficiente es aquel donde cada miembro se especializa en el hogar o en el mercado según tenga mejores ventajas comparativas (Anzorena, 2009).

<sup>122</sup> Uribe-Echevarría, Verónica. Op. Cit. Págs. 39 y 40.

<sup>123</sup> Uribe-Echevarría, Verónica. Op. Cit. Pág. 49.

entre hombres y mujeres, no se deben a diferencias en la productividad, sino a la existencia de un mercado dual y segmentado en ocupaciones masculinas y femeninas. De esta forma, la teoría dualista legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica<sup>124</sup>.

Un tercer enfoque corresponde al pensamiento marxista relativo al género, perspectiva que, de acuerdo a Uribe- Echevarría (2008), ha estado más cerca del pensamiento feminista, ya que recupera el carácter de relación social de la división del trabajo y, centrándose en el análisis de la naturaleza del trabajo doméstico y su relación con el capital, es la primera teoría que reconoce el carácter económico de la producción doméstica, como generación de valores de uso por medio de una actividad humana transformadora. Así como su carácter esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción capitalistas”<sup>125</sup>.

Desde el marxismo más tradicional se considera que la configuración de la familia y el trabajo doméstico forman parte de la lógica del capital, por lo que la lucha de las mujeres por su liberación formaría parte de la lucha de clases. El marxismo feminista o feminismo socialista, por su parte, pone en primer plano la lógica del capital y considera que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo en dos aspectos: el trabajo doméstico realizado por las mujeres cumple una función de abaratamiento de los costes de reproducción de la fuerza de trabajo; y por otra parte, las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra barata. En consecuencia, las variaciones de la tasa de actividad femenina responden a las necesidades del capital, y la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo se explica por su posición en la familia<sup>126</sup>.

Ahora bien, ante las distintas teorías explicativas de la división sexual del trabajo, ha sido introducido el enfoque de género por los análisis feministas. Esta teoría crítica tanto a la economía neoclásica como a las perspectivas institucionalista y marxista por sustentar categorías de análisis “ciegas al género” o “sexualmente neutras” que no consideran la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo<sup>127</sup>.

De acuerdo a Uribe- Echevarría (2008), el enfoque de género plantea que la división sexual del trabajo obedece a los patrones de roles sexuales construidos social, cultural e históricamente, por tanto, la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo es producto y un

<sup>124</sup> Brunet, Ignasi y Amado, Alarcón. Mercado de trabajo y familia. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (RIPS). Volumen 4, Nº 2. Universidad de Santiago de Compostela. España. 2005. Pág. 121.

<sup>125</sup> Castaño, Cecilia. Op. Cit. Pág. 31.

<sup>126</sup> Op. Cit. Pág. 32.

<sup>127</sup> Uribe-Echevarría, Verónica. Op. Cit. Pág. 23.

reflejo de la posición subordinada de la mujer en la sociedad; entendiendo la división sexual del trabajo como un hecho asociado a las jerarquías de género.

Para las teorías feministas, estas asignaciones determinan no sólo la distribución del trabajo en el ámbito doméstico, sino también la distinción de tareas en el interior del mercado de trabajo, donde las mujeres desempeñan empleos que pueden ser vistos como una extensión del trabajo doméstico. Estas teorías también destacan las restricciones culturales que definen los criterios sobre los trabajos socialmente aceptables para hombres y mujeres. Frente a la mayor presencia de mujeres en ocupaciones de mala calidad, postulan que sería el resultado no sólo de la necesidad de compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares, sino también del peso de los estereotipos sexuales, que devalúan los trabajos femeninos. De esta forma, la mala calidad y bajos ingresos asociados a muchas de las ocupaciones típicamente femeninas se deberían en una alta proporción a que éstas son ocupaciones femeninas<sup>128</sup>.

#### Incorporación de la mujer al mercado laboral

En las últimas décadas esta estricta división sexual del trabajo se ha venido atenuando. Todaro y Yáñez (2004), sostienen que se ha producido una crisis de la división sexual de trabajo la que se ha hecho evidente con la crisis de los años 70 y las radicales reformas económicas posteriores, ya que a partir de esta época se ha impuesto la doble presencia de las mujeres (trabajo remunerado y trabajo doméstico) y se ha empezado a reconocer lentamente la importancia social y económica del trabajo que ellas han venido realizando dentro del ámbito familiar. Dariela Sharim (1995), por su parte, plantea que se ha producido un proceso de modificación del sistema de división de roles, generándose una tendencia hacia la flexibilización de la segregación de los roles de género, lo que daría paso a un sistema de roles compartidos. A juicio de la autora, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, y en otros ámbitos de la vida pública, constituyen uno de los signos cotidianos más claros de este cambio<sup>129</sup>.

Ahora bien, este proceso de inserción y aumento de la participación laboral femenina se debe a una multiplicidad de factores. De acuerdo a un Informe del PNUD y OIT (2009)<sup>130</sup>, en las últimas décadas se han producido transformaciones socio-económicas y culturales importantes

---

<sup>128</sup> Valenzuela, María Elena y Reinecke, Gerhard. Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2000.

<sup>129</sup> Sharim, Dariela. Responsabilidades familiares compartidas: sistematización y análisis. SERNAM. 1995.

<sup>130</sup> PNUD y OIT. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2009.

que han permitido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. En primer lugar, se señala que cambió la estructura familiar, ya que el tamaño medio de las familias se ha reducido<sup>131</sup> y sus formas tradicionales han dado lugar a una gran diversidad, en la que destacan los hogares con dos proveedores de ingresos y aquellos con una mujer como única sostenedora (familias con jefatura femenina). En segundo lugar, los cambios en el mercado laboral, que han generado mayor desocupación masculina, aumento de la informalidad y precariedad de los trabajos, lo que ha llevado a una inserción laboral de la mujer motivada por la insuficiencia del salario familiar. Y por último se destacan ciertos elementos culturales, como el reconocimiento de los derechos de las mujeres, la mayor presencia de éstas en el ámbito público, el aumento de su nivel de educación y sus mayores expectativas de desarrollo autónomo, los que estarían detrás del aumento de las mujeres en el trabajo remunerado.

Las modalidades en las cuales las mujeres se desenvuelven en el mercado laboral son esencialmente dos: por un lado, en una gran mayoría, son empleadas dependientes remuneradas; y por otro lado, en menor proporción, son trabajadoras independientes (tema de esta investigación).

La inserción de la mujer al trabajo independiente responde a una diversidad de factores, que pueden ser relacionados con su historia de vida y características personales, y con la situación socio-económica en la que se encuentra ella y su familia. Es así como el trabajo autónomo es una elección para muchas mujeres, que han optado por desenvolverse en este tipo de trabajo, y no consideran viable la opción del trabajo dependiente; y a la vez, constituye una opción para las mujeres que se retiran o son despedidas de un empleo asalariado; para las mujeres que a partir de una determinada edad, ven disminuidas sus responsabilidades familiares, y desean (re)incorporarse al mercado del trabajo, y para aquéllas que escogen esta opción a partir de la cercanía o llegada de la jubilación<sup>132</sup>.

De acuerdo a Guzmán, Mauro y Araujo (1999), las mujeres que se desempeñan en el trabajo independiente aprecian ciertas ventajas en éste, entre las que se encuentran: la flexibilidad que otorga este tipo de trabajo para organizar el tiempo de acuerdo a las demandas laborales y responsabilidades familiares, y la permanencia en un ambiente conocido y familiar, sin sometimiento a control de jerarquías mayores. Estos factores, impulsarían la mantención de

<sup>131</sup> La reducción del tamaño medio de las familias se debe a tres razones: se ha postergado la primera unión de parejas; ha disminuido el número de hijos/as; y ha aumentado el tiempo que transcurre entre ellos. PNUD y OIT, 2009. Pág. 63

<sup>132</sup> Guzmán, Virginia; Mauro, Amalia; y Araujo, Kathya. Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo. CEM. 1999. Pág. 119.



muchas mujeres en el trabajo independiente; sin embargo, sostienen las autoras, también existen factores que provocan el abandono de este tipo de trabajo por parte de las mujeres, tales como el bajo nivel de apoyo de sus familias y pareja, la competencia del mercado, los cambios en la demanda, y el bajo acceso al crédito.

### Relación Trabajo – Familia

Como ya se señaló, la inserción de la mujer al mercado del trabajo remunerado, ha generado una transformación del modelo tradicional de familia, con un hombre proveedor y una mujer a cargo de las labores domésticas y de los hijos, dando paso a un modelo donde las mujeres se incorporan al mundo laboral y aportan al presupuesto familiar. Sin embargo, al interior de los hogares las responsabilidades domésticas siguen estando principalmente a cargo de las mujeres, produciéndose el fenómeno de la doble jornada de trabajo, lo que les resta tiempo para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación<sup>133</sup>.

Esta doble responsabilidad laboral y familiar restringe además las oportunidades laborales de las mujeres, por cuanto están presionadas por desarrollar trabajos que les permitan compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado (Valenzuela y Reinecke, 2000). Por lo tanto, “la participación de la mujer en la producción social no se define sólo por las condiciones del mercado, la estructura del empleo o, más generalmente, por el nivel de desarrollo de la sociedad, sino también por su posición en la familia...”<sup>134</sup>.

De acuerdo al Informe del PNUD y OIT (2009), esta situación es particularmente grave porque la falta de tiempo y las dificultades en conciliar las actividades remuneradas con las domésticas, genera una tensión entre estos ámbitos, y es una de las principales razones por las cuales las mujeres no buscan trabajo. Y es más, a juicio de Uribe-Echevarría (2008) el que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres refleja la vigencia de la división sexual del trabajo.

Ahora bien, ante esta realidad de doble jornada de trabajo, las mujeres deben establecer estrategias para conciliar la vida laboral y familiar, las que dependen de los recursos y de los arreglos domésticos de cada familia. Si se cuenta con medios económicos, tanto las tareas domésticas, como de cuidado se encargan a terceros remunerados (empleadas domésticas,

---

<sup>133</sup> PNUD y OIT. Op. Cit. Pág. 66.

<sup>134</sup> Bruschini, Cristina (1989); citada en: Camarena, Rosa. Repensando a la familia: algunas aportaciones de la perspectiva de género. Revista Estudios Demográficos y Desarrollo Urbano. Vol. 18, N° 2, Mayo-Agosto. 2003. Pág. 259.

cuidadoras infantiles, enfermeras particulares, etc.)<sup>135</sup>; mientras que si no se dispone de tales recursos, como es el caso de las familias más pobres, se utiliza la táctica de la delegación de las mismas en otras mujeres adultas, fundamentalmente abuelas, suegras y parientes cercanas, además de buscar trabajos cercanos al hogar o bien realizarlos en la vivienda<sup>136</sup>.

### Empoderamiento femenino

La inserción laboral incrementa la independencia económica de las mujeres, lo que genera un mayor nivel de independencia en general de éstas. Pero, el trabajo no es sólo un medio económico, también es un medio de desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios<sup>137</sup>. Por tanto, además del aumento de los ingresos, el acceso al trabajo permite el mejoramiento de las capacidades humanas y sociales, factores que incidirían en la potenciación de procesos de empoderamiento de las mujeres<sup>138</sup>.

En lo que respecta al sector microempresarial, Valenzuela y Venegas (2001) coinciden en esta apreciación al plantear que el trabajo independiente constituye un mecanismo de empoderamiento económico para muchas mujeres, al ofrecerle a las emprendedoras las oportunidades para que puedan generar sus propios ingresos, lograr mejores condiciones de trabajo y sostener una vida digna<sup>139</sup>. Y a la vez, involucra un proceso de empoderamiento social de la microempresaria, a través del aumento de su autoestima y de una mayor autonomía y control sobre su vida en las esferas social y económica<sup>140</sup>.

Por esta razón, resulta de suma importancia abordar el concepto de empoderamiento y sus dimensiones, y de esta forma incorporarlo en el desarrollo de esta investigación.

El término empoderamiento viene a ser un equivalente del verbo empower y del sustantivo empowerment, y su traducción es “dar poder” y “conceder a alguien el ejercicio del poder”<sup>141</sup>.

---

<sup>135</sup> SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer). Escuelas regionales de ciudadanía y liderazgos. 2009.

<sup>136</sup> Sánchez-Mejorada, M<sup>a</sup> Cristina et al (1991); citada en: Rivera, Diana y Guajardo, Gabriel. Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo. SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer). 1996. Pág. 22.

<sup>137</sup> PNUD y OIT. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2009.

<sup>138</sup> Artega, Catalina. Empoderamiento e impacto social de programas de microcrédito. En: Evaluación del microcrédito en México. UNAM, Secretaría de Economía. México. 2004. Pág. 12.

<sup>139</sup> Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001. Pág. 17.

<sup>140</sup> Op. Cit. Pág. 21.

<sup>141</sup> Venier, Martha Elena (1996); citada en: Aldana, Aura. El empoderamiento femenino como acción ciudadana: ética de una participación política diferente. Ponencia presentada en la Conferencia Centroamericana y del Caribe. Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de

Como plantea Gita Sen, el empoderamiento se relaciona, primero y antes que nada, con el poder, cambiando las relaciones de poder a favor de aquellos que con anterioridad tenían escasa autoridad sobre sus propias vidas<sup>142</sup>. Aunque este concepto es aplicable a todos los grupos vulnerables o marginados, su mayor desarrollo teórico se ha dado en relación a las mujeres, es así como se ha llegado a hablar del empoderamiento femenino.

Aura Aldana (2002) sostiene que es posible sostener la concepción de “empoderamiento femenino”, en el sentido de una conquista necesaria para que la mujer, desde la participación empoderada en la acción ciudadana, logre la equidad entre hombres y mujeres que hasta el día de hoy le es negada. Una opinión similar es la señalada por Marcela Lagarde, quien plantea que a través del empoderamiento de las mujeres se quiere lograr una transformación en el acceso de las mujeres tanto a la propiedad como al poder, lo cual transforma las relaciones de género y es una precondition para lograr la equidad entre hombres y mujeres<sup>143</sup>. Margaret Schuler, por su parte, identifica el empoderamiento como un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales<sup>144</sup>.

Para Artega (2004) las variables que permiten detonar el proceso de empoderamiento, especialmente en las mujeres, son: la generación autónoma de ingresos, el manejo independiente de dinero, autonomía en ciertas decisiones, cambios en la división sexual del trabajo, valoración de las actividades de las mujeres dentro y fuera del hogar, desarrollo de la autoestima, asunción de responsabilidades públicas, conciencia de derechos, etc.

Por tanto, el empoderamiento de las mujeres no identifica el poder en términos de dominación sobre otro, sino como el incremento por parte de las mujeres de su autoestima, capacidades, educación, información y derechos; es decir, como el control de diversos recursos fundamentales con el objeto de poder influir en los procesos de desarrollo.

---

Género. 2002.

<sup>142</sup> Sen, Gita (1997); citada en: Artega, Catalina. Op. Cit. Pág. 4.

<sup>143</sup> Lagarde, Marcela; citada en: Técnicas Sociales Consultores. Guía Interna sobre Planes de Igualdad: herramientas para implementar la transversalidad. 2010. [en línea]  
< [http://www.grancanaria.es/portal/RWcab/DOCUMENTOS/1/0\\_18383\\_1.pdf](http://www.grancanaria.es/portal/RWcab/DOCUMENTOS/1/0_18383_1.pdf)>

<sup>144</sup> Denman, Catalina; Aranda, Patricia; y Cornejo, Elsa. Reseña de Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Revista Región y Sociedad. Vol. XI, N° 18. 1999. [en línea]  
<[http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18\\_8.pdf](http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18_8.pdf)> [consulta: 16 agosto 2010]

Ahora bien, otro de los elementos que influye en forma favorable en los procesos de empoderamiento de las mujeres, es la participación en grupo y la dinámica colectiva<sup>145</sup>. En relación a esto, Kate Young sostiene que conformar una colectividad local puede proporcionar las condiciones para una experiencia más empoderante, en tanto permitiría a las mujeres apropiarse de un recurso vital de la comunidad, lo que redundaría en un incremento del sentido individual de autoestima y en un mayor reconocimiento social, así como en una mayor capacidad de influencia en todos los aspectos sociales, económicos y políticos<sup>146</sup>. Para Rowlands, por su parte, el empoderamiento colectivo se da cuando un grupo aborda un problema en conjunto y adquiere el sentido y la conciencia de que las capacidades totales son más que la suma de las capacidades individuales. En otras palabras, en esta dimensión colectiva del empoderamiento, los individuos trabajan conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente<sup>147</sup>.

---

<sup>145</sup> Arteaga, Catalina. Op. Cit. Pág. 26.

<sup>146</sup> Young, Kate; citada en: Arteaga, Catalina. *Ibíd.*

<sup>147</sup> Rowlands Jo; citada en: Arteaga, Catalina. Op. Cit. Pág. 8.

## **1.7. Hipótesis de la Investigación**

Las hipótesis establecidas para este estudio son:

1. Las microempresarias que deciden participar en una asociación gremial de microempresarias, lo hacen con el objetivo de aumentar el capital que poseen y mejorar las condiciones productivas de la microempresa.
2. Las asociadas muestran una cierta capacidad de acumulación de ingresos, por tanto no están al frente de microempresas de subsistencia y no se desarrollan en una situación demasiado precaria.
3. La asociación de microempresarias genera redes y lazos económico-productivos y de solidaridad entre las socias.
4. El desenvolverse como microempresarias y participar en una asociación de microempresarias permite a las mujeres emprendedoras avanzar en una transformación de las relaciones de género tradicionales, generando empoderamiento y participación en el espacio público.
5. Las microempresarias emplean el trabajo independiente como una estrategia de conciliación trabajo-familia, ya que les permitiría permanecer mayor tiempo en sus hogares y de esta forma coordinar el cuidado de los hijos con el trabajo de la empresa.

## II. ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 2.1. Justificación de la Metodología Cualitativa

Para la realización de esta investigación se decidió utilizar la Metodología Cualitativa, ya que es la más apropiada para responder la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos del estudio. Como señala Miguel Beltrán (2000), debe ser el objeto de conocimiento el que justifique y reclame el método de investigación a utilizar en función de sus propias necesidades<sup>148</sup>.

Taylor y Bogdan (1986) consideran que la investigación cualitativa puede ser definida como “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”<sup>149</sup>. Jesús Ibáñez coincide en esta apreciación al señalar que en el método cualitativo el discurso se constituye en el objeto privilegiado de la investigación, “el lenguaje no es sólo un instrumento para investigar la sociedad, sino el objeto propio del estudio: pues, al fin y al cabo, el lenguaje es lo que la constituye o al menos es coextensivo con ella en el espacio y en el tiempo”<sup>150</sup>.

Ahora bien, en lo que se refiere a las características de este método, Robert Stake (1999) sostiene que los aspectos específicos de un estudio cualitativo son su carácter holístico, empírico, interpretativo y empático<sup>151</sup>.

El **carácter holístico** de la investigación cualitativa significa que el investigador ve el escenario y las personas desde una perspectiva amplia, considerando ambos elementos como un todo. Por tanto, el mandato que tiene el investigador es describir y comprender el medio ambiente social de los actores, el contexto dentro del cual ocurre el fenómeno que se va a estudiar, porque las acciones individuales tienen que ver con las situaciones sociales.

En lo que respecta al carácter **empírico**, este implica que la atención de la investigación se centra en lo que se observa, incluidas las observaciones hechas por los informantes. Además, se esfuerza por ser naturalista, no intervencionista. Y hay una relativa preferencia por descripciones realizadas en lenguaje natural<sup>152</sup>.

<sup>148</sup> Beltrán, Miguel. Cinco vías de acceso a la realidad social. En: García Ferrando M., Ibáñez J. y Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. 3º Ed. Madrid. Alianza Editorial. 2000. Pág. 45.

<sup>149</sup> Taylor, Steven y Bogdan, Robert. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Editorial Paidós. Buenos Aires. 1986. Pág. 20.

<sup>150</sup> Ibáñez, Jesús; citado en: Beltrán, Miguel. Op. Cit. Pág. 45

<sup>151</sup> Stake, Robert. Investigación con estudio de casos. Ediciones Morata. Madrid. 1999. Pág. 49 y 50.

<sup>152</sup> Op. Cit. Pág. 50.

Por otra parte, en el estudio cualitativo es de gran importancia la **función interpretativa** constante del investigador. Esta función se refleja en el papel personal que adopta el investigador en la investigación, interpretando los sucesos y acontecimientos desde los inicios de ésta.

Se debe destacar que el investigador debe asumir una postura neutral con respecto al fenómeno que está estudiando, es decir, no debe intentar probar o demostrar una perspectiva particular, o manipular el dato para obtener verdades predispuestas. Esta neutralidad, a su vez, tiene que ser **empática** en el sentido que el investigador, en el proceso mismo de recolección de datos, al entrar en un contacto personal con los sujetos en estudio, debe ponerse en el punto de vista de los sujetos, y por tanto comprender el mundo vivido de los sujetos desde la perspectiva de éstos. Por tanto, el investigador debe capturar los datos sobre las percepciones de los actores desde dentro, a través de un proceso de comprensión empática, suspendiendo las preconcepciones sobre los tópicos objetos de discusión<sup>153</sup>.

Este estudio se planteó como objetivo estudiar la percepción que tienen las socias y dirigentes de Empremujer, sobre la asociación y el papel que ésta juega en el desarrollo de las microempresas de las asociadas. Considerando las características del método cualitativo antes mencionadas, podemos señalar que la forma más adecuada de llevarlo a cabo fue a través de la metodología cualitativa, ya que este enfoque permite conocer la perspectiva de los actores y estudiar la realidad en su contexto natural, analizando los aspectos significativos diferenciales de la conducta y de las representaciones de los sujetos investigados<sup>154</sup>. De esta forma se pudo indagar en las diversas perspectivas que poseen las asociadas sobre esta organización, analizando su experiencia, los significados que le otorgan a ésta, y el contexto en el que se desarrolla su participación en Empremujer.

---

<sup>153</sup> Miles y Huberman; citados en: Rodríguez Gómez G.; Gil Flores J.; y García Jiménez E. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Segunda Edición. 1999.

<sup>154</sup> Ortí, Alfonso. La apertura y el enfoque cualitativo o estructural. En: En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; y Alvira, F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. 3º Ed. Madrid. Alianza Editorial. 2000. Pág. 271.

## 2.2. Estrategia de investigación

Esta investigación cualitativa se desarrolló siguiendo una estrategia de estudio de casos.

De acuerdo a Hans Gundermann (2001), un caso corresponde a una entidad dotada de límites espacio temporales, de una estructura y de una lógica específica de funcionamiento<sup>155</sup>.

El estudio de casos, por su parte, implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprehensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés<sup>156</sup>.

La finalidad de investigar casos puede ser **intrínseca o instrumental**. En la primera situación, se emprende un estudio porque se desea alcanzar una mejor comprensión de un caso particular. Es decir, no se busca comprender el caso porque sea representativo de otros casos, sino porque el caso en sí mismo es de interés. Por el contrario, bajo una óptica instrumental el caso se examina para profundizar un tema o afinar una teoría. En este tipo de estudios el caso es secundario, juega un papel de apoyo, facilitando nuestra comprensión del tema objeto de estudio<sup>157</sup>.

En esta investigación, se llevó a cabo un **estudio de caso intrínseco**, ya que se planteó como objetivo explorar la particularidad de la asociación gremial de microempresarias Empremujer y la experiencia microempresarial de sus asociadas, debido a que constituye una entidad única en su ámbito, caracterizada por reunir exclusivamente a pequeñas emprendedoras sin distinción de rubro.

Por otra parte, al involucrar un solo caso, este trabajo constituye un diseño **de caso único**, diseño que se justifica sobre la base del carácter extremo o la unicidad del caso<sup>158</sup>.

## 2.3. Universo y Diseño Muestral

El universo de esta investigación correspondió a las microempresarias, socias de la Asociación Gremial Empremujer.

En cuanto a la muestra, ésta se encuentra dividida en dos, por una parte comprendió a las microempresarias asociadas a Empremujer que al menos tengan un año de participación como socias, y por otra, a la totalidad de la directiva de esta asociación.

---

<sup>155</sup> Gundermann Kröll Hans. El método de los estudio de caso. En: Tarrés María Luisa. Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social. FLACSO. 2001. Pág. 283.

<sup>156</sup> Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; García Jiménez, Eduardo. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Segunda Edición. 1999. Pág. 92.

<sup>157</sup> Op. Cit. Pág. 93.

<sup>158</sup> Op. Cit. Pág. 95.



En la investigación cualitativa la muestra es **deliberada**, y se caracteriza por la selección basada en un criterio. Esta es una estrategia en la cual los lugares, personas y eventos particulares son seleccionados deliberadamente con el objeto de obtener información importante, información que no puede ser obtenida mediante otra opción<sup>159</sup>. Una de las metas que se plantea el muestreo deliberado o intencionado es capturar la heterogeneidad de la población, Guba y Lincoln denominan a esta finalidad “**muestreo de máxima variación**”. Este tipo de muestreo tiene como propósito seleccionar casos que muestren amplio rango de variabilidad sobre las dimensiones de interés<sup>160</sup>, y que las conclusiones representen adecuadamente el rango entero de variación (Guba y Lincoln, 1985)<sup>161</sup>.

Considerando los objetivos de este estudio, y con el fin de estudiar las distintas perspectivas que tienen las microempresarias asociadas a Empremujer sobre el papel que juega la asociación en el desarrollo de sus empresas, se utilizó el muestreo de máxima variación para la selección de los casos, empleándose dos variables para escoger a las socias, éstas son: “antigüedad como socia de Empremujer” y “edad”.

Se eligió la variable “antigüedad como socia de Empremujer” debido a las diferentes percepciones que pueden tener las microempresarias sobre la asociación dependiendo del tiempo de participación en ella. Y en lo que respecta a la variable “edad”, ésta fue escogida con la finalidad de conocer las diversas visiones de las asociadas sobre su experiencia como microempresarias, además de analizar las estrategias de conciliación trabajo-familia, dependiendo del rango etareo en el que se sitúan<sup>162</sup>.

En la variable “antigüedad como socia” se establecieron dos categorías: “desde 1 año hasta 3 años”, y “4 años y más”. Y la variable “edad” comprende dos categorías: “entre 20 y 45 años”, “46 años y más”.

---

<sup>159</sup> Rubin, Herbert y Rubin, Irene. Keeping on Target While Hanging Loose. Designing Qualitative Interviews. En: Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data. Sage Publications. USA. 1995. (Traducido por Profesora Cristina Di Silvestre).

<sup>160</sup> Quinn Patton, Michael. Qualitative Evaluation and Research Methods. Second Edition. Sage Publications. USA. 1990. (Traducido por Profesora Cristina Di Silvestre).

<sup>161</sup> Guba y Lincoln; citados en: Rubin H. y Rubin I. Op Cit.

<sup>162</sup> En cuanto a la variable “edad” como criterio de análisis, Rosa Camarena señala que algunas autoras que se han dedicado al estudio de las mujeres plantean la necesidad de incorporar la inclusión del ciclo vital como un elemento de análisis en los estudios de género, debido a la naturaleza cambiante de las experiencias de vida y de las relaciones de género en que están insertas las mujeres a lo largo de su vida, ya que no es igual la posición de esposa sin hijos, que la de madre con hijos pequeños, con hijos adultos, o de anciana. (Camarena, 2003. Pág. 284).

Para la variable “antigüedad como socia” se escogieron estas categorías en base a la información proporcionada por la dirigencia de Empremujer, quienes plantean que una parte de las socias permanece en la asociación aproximadamente tres años, mientras el resto continúa por más tiempo.

Por su parte, la variable edad fue segmentada en dos categorías, con el fin de conocer la realidad de las microempresarias jóvenes, las que en su mayoría tienen hijos pequeños, versus, la experiencia de las socias adultas, quienes tienen hijos adolescentes o de mayor edad, y por tanto, tal vez enfrentan su trabajo de emprendedoras desde diversas perspectivas.

Ahora bien, en lo que respecta al tamaño de la muestra se debe destacar que en la investigación cualitativa no existen reglas para el tamaño muestral, éste depende de lo que el investigador está buscando conocer, del propósito de la investigación (Michael Quinn Patton, 1990). Por tanto, el tamaño muestral es determinado en función del criterio de saturación de categorías, que consiste en recoger datos hasta que éstos comiencen a repetirse, es decir, hasta que cada entrevista adicional agregue poco o casi nada a la investigación; luego la **redundancia** es la regla principal.

Por esta razón, considerando el criterio de redundancia, las categorías de las variables seleccionadas, y el cruce entre éstas, la muestra de socias quedó definida de la siguiente manera:

		Edad (años)	
		20 - 45	46 y más
Antigüedad como socia (años)	1-3	3 socias	3 socias
	4 y más	3 socias	3 socias

De esta forma, la muestra de microempresarias asociadas comprendió a doce entrevistadas, seis socias “nuevas”, es decir que tienen como máximo tres años de antigüedad en la asociación, y seis socias “antiguas” que llevan al menos cuatro años en la organización. Y entre estas doce entrevistadas, se encuentran también seis microempresarias “jóvenes”, que tienen entre 20 y 45 años, y seis microempresarias “adultas”, que sobrepasan los 45 años de edad.

Por su parte, la directiva fue considerada en su totalidad, distinguiendo dos grupos: uno conformado por las dirigentes que participan en la asociación desde su fundación, y otro, que

incluye a las dirigentes que se incorporaron posteriormente a la creación de Empremujer. De las seis dirigentes, tres son socias fundadoras, y las otras tres ingresaron unos años después.

Dirigentes

Fundadoras	No Fundadoras
Presidenta	Tesorera
Directora 1	Secretaria
Directora 2	Directora 3

Además de socias y dirigentes, se contó con la información proporcionada por dos informantes claves. Uno de ellos es una profesional que trabaja directamente con la presidenta de Empremujer, en una coordinadora de trabajo encargada de la postulación, organización y ejecución de los proyectos en los que participa esta asociación. Y el segundo informante clave corresponde al encargado de Asociaciones Gremiales y Empresariales de SERCOTEC, quien entregó información referente al apoyo entregado por esta Institución a las asociaciones gremiales de microempresarios.

Informantes Claves

Organización / Institución	Cargo
Coordinadora de Empremujer	Relacionadora Pública
SERCOTEC	Encargado de Asociaciones Gremiales y Empresariales

#### 2.4. Técnica de Recolección de Datos

La técnica utilizada en esta investigación fue la entrevista en profundidad y semidirectiva.

La investigación cualitativa se caracteriza por la utilización de técnicas que permitan recabar datos que informen de la particularidad de las situaciones, generando una descripción exhaustiva y densa de la realidad concreta objeto de investigación.

Una de las técnicas cualitativas es la entrevista en profundidad, definida por Taylor y Bogdan como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos

dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”<sup>163</sup>.

El desarrollo de la entrevista en profundidad se apoya en la idea de que el entrevistado es un ser humano, una persona que da sentido y significado a la realidad. Desde esta perspectiva, la entrevista se entiende como “una interacción social entre personas gracias a las que va a generarse una comunicación de significados: una persona va a intentar explicar su particular visión de un problema, la otra va a tratar de comprender o de interpretar esa explicación”<sup>164</sup>.

De acuerdo a Luis Enrique Alonso (1995), esta técnica resulta útil para obtener información de carácter pragmático, es decir, de cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales, en otras palabras, la entrevista permite encontrar la dimensión pragmática personalizada del objeto investigado<sup>165</sup>.

Por esta razón, se escogió esta técnica, ya que permitió estudiar la perspectiva particular que poseen las microempresarias sobre su participación en la asociación gremial Empremujer, y su realidad como emprendedoras, analizando el sentido que le otorgan a su experiencia microempresarial y asociativa.

Ahora bien, en lo que respecta a la pauta de preguntas, en la entrevista semidirectiva, el entrevistador cuenta con un esquema fijo de cuestiones, pero las preguntas no se encuentran estandarizadas, aunque sí ordenadas y formuladas. Con todo, el entrevistador puede formular alguna pregunta adicional si considera que puede ser útil para los propósitos de la investigación<sup>166</sup>. Por lo tanto, son características del investigador cualitativo: la adaptabilidad, la capacidad de visualizar más allá de la respuesta, la posibilidad de cambio y el dinamismo en relación a las preguntas y a los temas que se van abordando en el desarrollo de la entrevista. A su vez, ha de abstenerse de ejercer influencia en las respuestas del entrevistado, evitando formular cualquier juicio de valor<sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> Taylor y Bogdan. La entrevista en profundidad. En: Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Editorial Paidós. Buenos Aires. 1986. Pág. 101.

<sup>164</sup> Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; y García Jiménez, Eduardo. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Segunda Edición. 1999. Pág. 171.

<sup>165</sup> Alonso, Luis Enrique. Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En: Delgado J. M. y Gutiérrez J. (Editores). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Editorial Síntesis. Madrid. 1995.

<sup>166</sup> García Ferrando, Manuel. Tipos de entrevista. En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; y Alvira, F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. 3º Ed. Madrid. Alianza Editorial. 2000. Pág. 178.

<sup>167</sup> García Ferrando, Manuel. Op. Cit. Pág. 178 y 179.

## 2.5. Contexto del Estudio

El acceso a las entrevistadas (socias y dirigentes) se logró a partir de la información entregada por la presidenta de Empremujer, quien proporcionó un listado de las socias pertenecientes a esta asociación. Este registro contenía datos de contacto (teléfono, e-mail, y dirección residencial o de empresa), y una breve descripción de la actividad realizada en la empresa.

Las socias entrevistadas fueron seleccionadas de este listado, de acuerdo a las variables establecidas en el diseño muestral, es decir, considerando la antigüedad como miembros de la asociación, y la edad. El contacto con ellas se realizó vía telefónica o e-mail, y las entrevistas fueron realizadas principalmente en sus viviendas, o lugares de trabajo.

## 2.6. Plan de Análisis

El análisis de datos puede ser definido como un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema<sup>168</sup>.

Analizar datos implica examinar sistemáticamente un conjunto de elementos informativos para delimitar partes y descubrir las relaciones entre las mismas y las relaciones con el todo. En definitiva, se trata de alcanzar un mayor conocimiento de la realidad estudiada y, en la medida de lo posible, avanzar mediante su descripción y comprensión hacia la elaboración de modelos conceptuales explicativos<sup>169</sup>.

De acuerdo a Stake (1999), en el estudio de casos se pueden utilizar dos estrategias para alcanzar los significados de los casos: la **interpretación directa** de los ejemplos individuales, y la **suma de ejemplos** hasta que se pueda decir algo sobre ellos como conjunto o clase (suma categórica).

Como ya se señaló, en los **estudios intrínsecos**, la tarea principal es llegar a entender el caso particular, por ende, y en consideración a dicha característica, Stake sostiene que en este tipo de casos, la interpretación directa y la descripción narrativa eclipsan la suma formal de datos categóricos<sup>170</sup>, constituyéndose en las estrategias de análisis adecuadas.

---

<sup>168</sup> Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; y García Jiménez, Eduardo. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Segunda Edición. 1999. Pág. 200.

<sup>169</sup> Op Cit.

<sup>170</sup> Stake, Robert. Op. Cit.

Además el autor plantea que a la **descripción detallada del caso**, se agrega un **análisis por temas o asuntos**, y una interpretación o asertos acerca del caso<sup>171</sup>.

Por esta razón, siendo esta investigación un estudio de caso intrínseco, se analizó la información recopilada a través de una descripción detallada de los temas abordados en las entrevistas realizadas, comparando las diversas opiniones surgidas, y destacando los consensos y disensos que se suscitaron entre las/os entrevistadas/os.

Para el análisis de cada tema se utilizaron citas textuales de las entrevistadas para ejemplificar las opiniones de los sujetos en cada uno de los temas abordados.

---

<sup>171</sup> Stake, Robert; citado en: Creswell, John W. Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five traditions. Sage Publications. USA. 1998.

### III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta investigación se planteó como un estudio exploratorio que tuvo como objetivo general conocer el funcionamiento de la asociación gremial de microempresarias Empremujer y, especialmente, la percepción que tienen las socias y dirigentes sobre el papel que cumple esta organización en el desarrollo de sus microempresas. El propósito que motivó este estudio fue explorar el funcionamiento de una asociación microempresarial que tiene la particularidad de agrupar exclusivamente a mujeres, a diferencia del común denominador que caracteriza a los gremios representativos de las pequeñas empresas, los cuales se establecen sobre la base de intereses sectoriales y/o territoriales. Y además de la característica de organizarse a partir de una identidad de género, esta asociación tiene la particularidad de agrupar a microempresarias sin distinción de rubro, lo que hace de esta organización una forma asociativa diferente y emergente. La asociatividad gremial microempresarial es un tema, hasta el momento, poco estudiado, y menos aún un gremio de microempresarias, por esta razón esta investigación se estableció como un trabajo exploratorio, ya que se introdujo en el estudio de una forma asociativa innovadora, profundizando en su accionar, e intentando de esta forma realizar un aporte al conocimiento de este sector.

Ahora bien, el análisis de la información recopilada a lo largo de las entrevistas realizadas se efectuó en consideración a las dimensiones que surgieron de los objetivos que se plantearon en este estudio. De acuerdo a éstos, se establecieron tres dimensiones que engloban los objetivos fijados: el funcionamiento de la asociación gremial Empremujer, la participación de las socias en esta organización, y la realidad microempresarial de las asociadas.

En lo que respecta a la dimensión “funcionamiento” de Empremujer, se analizaron las temáticas relativas al origen de esta asociación, las bases de organización de ésta, las actividades que realiza, y las relaciones que ha establecido con instituciones públicas y privadas.

En cuanto a la dimensión “participación” se analizó la participación de las socias de Empremujer desde una concepción amplia del término, considerando: las motivaciones para participar en esta asociación; el grado de participación; y los resultados que obtienen las asociadas al formar parte de esta agrupación.

Y la dimensión “realidad microempresarial” implicó el análisis de la microempresas de las socias de Empremujer, considerando las características productivas y el desempeño económico de éstas; y a la vez el análisis de la experiencia microempresarial de las asociadas, abordando las trayectorias laborales de las microempresarias, las razones para desempeñarse como trabajadoras independientes, y las estrategias de conciliación trabajo-familia utilizadas a lo largo de su vida laboral.

Para la realización de este análisis se utilizó la información entregada por doce socias, y la totalidad de la dirigencia, compuesta de seis miembros. Y además, para abordar algunos temas en particular, se contó con la información proporcionada por dos informantes claves, uno de los cuales trabajan con la presidenta de Empremujer, en la postulación y organización de los proyectos en los que participa la asociación; y un segundo informante que corresponde al encargado de Asociaciones Gremiales y Empresariales de SERCOTEC.

Y por último, también se empleó la información que provee la página web de esta asociación: [www.empremujer.cl](http://www.empremujer.cl)

Se debe destacar que Empremujer es una asociación gremial que reúne a micro, pequeñas y, en una bajísima proporción, medianas empresarias, por tanto se define como una asociación que agrupa a las mujeres MIPE (Micro y Pequeñas Empresarias), no obstante, la mayor proporción de las socias son microempresarias. Debido a que esta investigación tiene como objetivo estudiar la realidad de las microempresarias, las asociadas seleccionadas para las entrevistas fueron aquellas que pertenecen al sector microempresarial, considerando como criterios de delimitación del tamaño de la empresa: el número de trabajadores y los ingresos mensuales.

A continuación se presenta un cuadro resumen de las socias y dirigentes entrevistadas, detallándose el año de ingreso a Empremujer, la edad, y la actividad que realizan en su microempresa; siendo ordenadas de acuerdo al año de incorporación a la asociación.



## Socias

	Socia N°	Año de ingreso a Empremujer	Edad	Actividad
Socias Antiguas	1	2002	45	Servicio automotriz / Asesorías contables*
	2	2002	48	Fabricación de productos plásticos
	3	2003	35	Asesoría en comunicaciones y producción de eventos
	4	2003	45	Cerámicas
	5	2003	49	Control de plagas y asesorías de higiene
	6	2004	51	Arreglo de flores
Socias Nuevas	7	2006	30	Turismo Educativo / Agencia de viajes para la comunidad LGBT* <sup>172</sup>
	8	2006	75	Repostería casera
	9	2007	45	Servicios administrativos personales
	10	2008	43	Artesanía en madera
	11	2008	59	Manualidades
	12	2009	55	Telares / Cerámicas*

## Dirigentes

	N°	Año de ingreso a Empremujer	Edad	Actividad
Fundadoras	1	2002	50	Fabricación de cortinas y sábanas
	2	2002	55	Servicios de seguridad
	3	2002	63	Servicios de capacitación
No Fundadoras	4	2003	45	Cerámicas
	5	2004	67	Artesanía en vidrio
	6	2006	57	Macramé

Con el objeto de mantener la confidencialidad de las entrevistadas, a lo largo del análisis no se mencionarán sus nombres, y tampoco los nombres de otras personas señalados por éstas, de esta forma las entrevistadas serán identificadas con letras y números, siendo designadas, por ejemplo, como S1, que equivale a la socia N°1, o D1, que corresponde a la dirigente N°1.

Ahora bien, antes de dar cuenta del análisis de la información recopilada, resulta importante señalar, con el fin de contextualizar el entorno en el que se desarrolló esta investigación, ciertas

\*\* Estas microempresarias poseen dos negocios; el primer caso corresponde a una microempresaria que dirige una empresa familiar y a la vez es propietaria en sociedad de otra empresa, y en los otros dos casos, las microempresarias son propietarias exclusivas de ambas empresas.

<sup>172</sup> LGBT es una sigla que designa colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgénero.

particularidades de las microempresarias estudiadas. Parte importante de las socias entrevistadas dirigen pequeños negocios, con baja capacidad de acumulación de ingresos, y por tanto pueden ser catalogadas como microempresas de subsistencia; en tanto el resto se desarrolla en mejores condiciones y obtienen mayores entradas económicas, pero corresponden igualmente, a pequeños negocios. No obstante, en consideración a sus ingresos, no pertenecen al sector pobre de los trabajadores independientes, y la mayoría de ellas están encaminadas a superar el nivel de subsistencia en que se encuentran<sup>173</sup>.

### **3.1. Funcionamiento de la asociación gremial de microempresarias Empremujer**

Empremujer es una asociación gremial de mujeres micro, pequeñas y medianas empresarias que se caracteriza por agrupar a mujeres empresarias de pequeña escala de toda la Región Metropolitana, sin distinción de rubro.

#### **• El origen de Empremujer**

Esta asociación **nace el año 2002**, a partir del Área de Mujeres de la CONUPIA (Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile), organización gremial de derecho privado, creada en 1966, y que representa a la micro, pequeña y mediana empresa y artesanado de Chile<sup>174</sup>.

De acuerdo a la información proporcionada por las dirigentas que participaron en la fundación de Empremujer, el área de mujeres de CONUPIA surge a partir de la invitación a un grupo de dirigentas de esta Confederación a participar en la Mesa Mujer y Trabajo organizada por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) el año 2000. Esta Mesa correspondió a una de las instancias establecidas por el Consejo de Diálogo Social creado por el Ex Presidente Ricardo Lagos al comienzo de su gobierno, con el fin de abordar cuatro materias económicas y sociales

---

<sup>173</sup> Este aspecto será detallado en la sección N°3 de este análisis: “Realidad microempresarial de las asociadas a Empremujer”. Ver desde página 119.

<sup>174</sup> La CONUPIA tiene un carácter nacional y agrupa a más de 46 asociaciones de base y 6 Federaciones regionales, comunales, sectoriales y de género a lo largo del país. Y la misión que establece “es promover condiciones que contribuyan al desarrollo económico y productivo de las MIPYME (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas), impulsando políticas públicas apropiadas para el mejoramiento de la productividad de las empresas y las competencias de los empresarios y sus trabajadores”. ([www.conupia.cl](http://www.conupia.cl))

relevantes referentes a las relaciones de trabajo, como eran: las reformas laborales, el seguro de desempleo, la institucionalización del diálogo, y la relación mujer y trabajo<sup>175</sup>.

Luego de esta participación, una de las dirigentas de CONUPIA, visualiza que las pequeñas empresarias no tienen representación en esta instancia, y que no se abordan las problemáticas que les atañen, ante esta situación decide crear el Área de Mujeres de CONUPIA, con el propósito de evidenciar la existencia de las mujeres micro y pequeñas empresarias, y tratar sus conflictos y particularidades.

Para la creación de esta área, esta dirigente de CONUPIA convoca a una serie mujeres empresarias, dirigentes y socias de diversos gremios, quienes, a partir del año 2000 comienzan a trabajar en pos de las pequeñas emprendedoras; cimentando el inicio de este trabajo en conjunto sobre la base de mujeres con experiencia asociativa.

Dos de las dirigentes fundadoras de Empremujer entrevistadas señalan que participaban en otras asociaciones al momento de ser invitadas a integrar el área de mujeres de CONUPIA, una de ellas como dirigente y la otra como miembro de la respectiva agrupación.

*“...Yo llegué a participar porque yo siempre participé en cuestiones así, yo era delegada del consejo local de una cooperativa de ahorro y crédito que se llama Credicoop, entonces ahí hicimos varios cursos y qué se yo, y una socia de Credicoop me invitó a una reunión, que en ese tiempo estaba la X, que era integrante de CONUPIA, ella parece que era la tesorera de CONUPIA en ese tiempo, entonces ella estaba creando ‘Mujeres de CONUPIA’ e hicimos una reunión y bueno ahí se empezó a gestar la cosa...” (D2)*

*“...Yo participaba en ASIQUINTA, pero no era socia directa, mi padre era dirigente, y a mi me invitaron, pero yo ya era empresaria si, y desde ese trabajo, me invitaron a ser parte de lo que ASIQUINTA tenía, que era un grupo de damas de ASIQUINTA (...) entonces a partir de confianzas que se establecieron en ese minuto con X, gestora de todo un movimiento, ella me invitó a participar, confió en mí, y bueno aquí estamos...” (D1)*

A partir de este trabajo, dos años después se crea Empremujer debido al anhelo que expresaron las integrantes del área de mujeres de manejar en forma autónoma los proyectos en que estaban participando, y con el fin de consolidar este grupo de mujeres, permitiendo el ingreso de un mayor un número de pequeñas empresarias.

*“...inclusive ejecutamos un primer proyecto que fue más chiquito, y todas las platas, y todo pasó por CONUPIA, entonces nos empezamos a decir ‘no po, si nosotras podemos solas’, y nos dimos de bacanos, digamos, y nos independizamos, y la forma de independizarnos fue a través de una asociación gremial, que además se hacía necesario porque traer mujeres al*

<sup>175</sup> OIT. Cohesión social, trabajo decente, tripartismo y diálogo social. Aporte de la OIT ala XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Santiago de Chile. Noviembre, 2007. Pág. 26.

*departamento, al área que era en ese minuto de CONUPIA no tenía una formalidad, no tenía una personalidad jurídica, por lo tanto no íbamos a poder llamar a muchas mujeres...” (D1)*

La instauración de Empremujer como gremio separado de la CONUPIA se realizó a partir de un proyecto financiado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), que implicó el establecimiento de un Infocentro<sup>176</sup> en la sede de la asociación, y a la vez la adquisición de la personalidad jurídica de esta agrupación como asociación gremial.

*“...La idea era formar la asociación gremial a partir de un Infocentro (...) nosotros creamos la asociación a partir de ese proyecto que era: formalizar la asociación gremial como tal; había fondos para eso, y fondos para armar el infocentro, y que el Infocentro fuera la herramienta para que la asociación gremial se mantuviera y creciera...” (D1)*

A partir de este proyecto se crea Empremujer el año 2002, y desde ese momento funciona como asociación gremial perteneciente a la CONUPIA, definiéndose como la única asociación que agrupa a pequeñas empresarias de diferentes rubros (artesanía, alimentación, servicios, confección, etc.) de toda la Región Metropolitana. Por tanto, no se trata de una agrupación comunal, que se supedita a ese espacio, sino más bien supera dichos límites reuniendo microempresarias de toda la región.

Por tanto, el origen de esta agrupación tiene una dimensión institucional, en el sentido que emerge bajo el alero de una Organización Gremial representante de los pequeños y medianos empresarios; y una dimensión política sobre la base que el primer paso para el surgimiento de esta asociación fue la participación de un grupo de dirigentes de dicha organización en una mesa de trabajo establecida por el gobierno de la época.

Desde su nacimiento, esta asociación ha tenido tres sedes, las que se han situado en distintos lugares de la Región Metropolitana. Al surgir, en el año 2002, se ubicó en la sede que tenía la CONUPIA en ese momento, en la comuna de Providencia, y permaneció ahí hasta el año 2005; luego, a partir de un acuerdo con el municipio de San Miguel estableció su sede en las dependencias de esta Municipalidad; y desde el año 2010, la asociación está ubicada en una oficina situada en Santiago Centro.

---

<sup>176</sup> Los Infocentros son lugares (salas) equipados con computadores conectados a Internet.

A continuación se presenta el análisis de las temáticas relacionadas con el funcionamiento de la asociación, las que abordan tópicos referidos a los fundamentos de esta agrupación, su estructura, la forma de trabajo, las actividades que realiza y los servicios que presta.

- **Lo que se propone lograr Empremujer**

En lo que se refiere al **objetivo** esta asociación, las dirigentes coinciden en señalar que su propósito principal es ayudar y fortalecer las empresas de las asociadas, acercándolas a los instrumentos que entregan los organismos dedicados al apoyo de los pequeños negocios.

*“...el objetivo de Empremujer es crear un espacio para que las microempresarias puedan fortalecer su emprendimiento, capacitarse, retroalimentarse...” (D3)*

*“...acercar a las microempresarias, a las pequeñas empresarias, y a los pequeños emprendimientos a los instrumentos que están en el mercado...” (D5)*

La asociación también se plantea un propósito más allá de la ayuda a las unidades productivas, que consiste en empoderar a las asociadas, destacando que se trata de un empoderamiento de la mujer empresaria y no un empoderamiento de la mujer por el hecho de ser mujer.

*“...empoderar a la mujer empresaria, pero a través del uso de herramientas, no es el empoderamiento de la mujer por ser mujer, sino de la mujer empresaria, o sea yo crezco y me fortalezco desde mi empresa, con mi empresa, y para mi empresa... pero partiendo del yo...” (D1)*

La negación del propósito de empoderar a la mujer por ser mujer se debe a que lo consideran un objetivo muy amplio, que supera los recursos y capacidades que disponen, lo que implica que concentran todas sus facultades en el desarrollo y mejoramiento de las empresas de sus asociadas.

*“...no es nuestro trabajo, no es para allá para lo que caminamos, Empremujer nació buscando generar condiciones para que las mujeres empresarias pudieran desarrollar mejor su empresa, desde ahí empoderarse ella, pero como empresaria, no nos hacemos cargo de la problemática de la mujer en lo general porque es muy amplio, preocuparnos de las mujeres golpeadas, de las mujeres que tienen problemas con los niños, del acceso a un montón de cosas por ser mujeres, no podríamos, no tenemos la capacidad ni la inteligencia suficiente como para hacernos cargo de tanto...” (D1)*

Además de estos objetivos, las dirigentes señalan que la asociación se plantea el propósito de crear y desarrollar asociatividad, finalidad que ha sido establecida en el transcurso de los años, ya que en un inicio no se había fijado dentro de sus líneas de trabajo; pero a partir de las

experiencias vividas, comprendieron la utilidad que puede entregar el trabajo asociativo con otras organizaciones.

*“...la asociatividad se ha ido sumando, ¿por qué se ha ido sumando?, porque efectivamente nosotras partimos con un grupo reducido de empresarias, y generar asociatividad... nos vimos obligados a hablar asociatividad, y nos dimos cuenta que claro tenía que ser parte de nuestro discurso, de hecho si no hubiese estado no habríamos ido ampliando nuestras redes, y no seríamos un referente para otras asociaciones gremiales...” (D1)*

Considerando todos los propósitos que se plantea esta asociación, se puede señalar que se trata de una organización que aspira a alcanzar un desarrollo productivo de las microempresas de las asociadas, tratando de fortalecerlas y consolidarlas, intentando lograr, en este proceso, el empoderamiento de las socias como mujeres empresarias.

En cuanto al **papel que tiene Empremujer en la sociedad**, las dirigentes plantean que éste está relacionado principalmente con el reconocimiento de la mujer empresaria en pequeña escala, destacando que se trata de mujeres con capacidades, y que pueden crecer y hacer crecer su microempresa, empoderándose de su rol de mujer empresaria.

*“...El papel que juega... yo creo que es reconocer que la mujer tiene capacidades, que puede salir adelante...” (D3)*

*“...Empremujer en esta sociedad se preocupa, o más bien declara que existen mujeres empresarias, fomenta el tema de la asociatividad, y está preocupada de decirles a las mujeres empresarias (...) ustedes mujeres tienen que hacer tal o cual cosa para que efectivamente crezcan...” (D1)*

*“...yo pienso que Empremujer se crea por un tema de justicia, para poder obtener un lugar, también creo que para desde ahí ayudar a las mujeres a tomar su lugar, como dicen ahora ‘a empoderarse de su rol’...” (D5)*

Por tanto, la asociación se propone demostrar que las mujeres tienen capacidades para dirigir una empresa, actividad que generalmente se asocia a los hombres, haciendo hincapié en que poseen la habilidad y potencialidad de llevar a cabo con éxito esta labor, entregándoles a partir de este discurso, confianza y estímulos para continuar desempeñándose como microempresarias.

Pero al mismo tiempo, las dirigentes señalan que es tarea de Empremujer evidenciar que las mujeres como trabajadoras y, especialmente, como empresarias trabajan en forma distinta a los hombres, debido, principalmente, a la doble labor que desempeñan haciéndose cargo del trabajo productivo y reproductivo; además de poseer un menor manejo en el espacio público, y menor conocimiento del sector microempresarial, en comparación a los hombres. Por tanto, sostienen

que al participar en las instancias que entregan apoyo a las organizaciones gremiales, tienen la labor de manifestar y solicitar que estas ayudas puedan ser enfocadas a partir de una línea de género, considerando todas estas variables.

Estos elementos, sumados al propósito de empoderar a la mujer microempresaria, dejan de manifiesto las bases de la relación asociatividad microempresarial-género que se desarrolla en esta agrupación, que se sustentan en el discurso de la organización que reconoce las capacidades empresariales de las asociadas, y a partir del cual se intenta ayudar a las socias a tomar posición de la categoría de empleadoras que desempeñan, reforzando la autoestima y autoconfianza que poseen, y motivándolas a continuar y perfeccionar sus negocios.

- **La estructura de esta asociación**

En lo que respecta a **la estructura organizacional** de Empremujer, ésta se constituye sobre la base de una directiva conformada por seis miembros que cumplen los roles de: presidenta, tesorera, secretaria, y tres directoras, y el total de asociadas, que corresponden a 147 pequeñas emprendedoras. (Las características de las socias son abordadas en la dimensión N°2, “Participación de las microempresarias en la asociación Empremujer”).

De las seis dirigentas actuales, tres participaron en la fundación de Empremujer, ya sea como dirigentes o como socias de esta asociación, y el resto ingresó unos años después.

Parte importante de las dirigentas señalan haber participado anteriormente en otras asociaciones u organizaciones, ya sea como socias o dirigentes, lo que evidencia una “trayectoria asociativa”, y por ende, la asociación es dirigida principalmente por mujeres con experiencia organizativa, las que se alejan del estereotipo de las mujer dedicada preferentemente a las labores del hogar, y más bien, se han incorporado, desde hace unos años, al espacio público.

*“...yo tengo un pasado pecaminoso de dirigente (risa), dirigente de diversas cosas (...) a los 21 años aterricé de presidenta de un sindicato (...) siempre he sido dirigente de algo...” (D5)*

*“...yo siempre participé en cuestiones así, yo era delegada del consejo local de una cooperativa de ahorro y crédito que se llama Credicoop...” (D2)*

*“...cuando joven, trabajaba en el Seguro Social, ahí trabajaba por el sindicato en una comisión...” (D3)*

- **Como trabaja la asociación**

La **forma de trabajo** de Empremujer se basa en la realización de proyectos obtenidos principalmente en concursos o generados y financiados por la propia asociación, en el menor de los casos, por tanto no poseen un plan de trabajo definido por la organización, sino que son los proyectos conseguidos los que determinan las acciones llevadas a cabo por este ente.

*“...es preferentemente de acuerdo a los proyectos, porque hemos tenido también períodos de vacas flacas, donde no hemos ganado ningún proyecto y eso para nosotros ha sido súper dañino para nuestra organización porque nos traba, o sea, nosotros vivimos de los proyectos, si no ganamos un proyecto no existimos...” (D2)*

*“...en general las asociaciones gremiales... trabajamos en pos de proyectos, entonces si hay un proyecto tú puedes planificar, pero si no hay un proyecto no podís hacer ni una planificación porque no tienes... más allá de los recursos que significan los proyectos, no puedes generar nada, entonces normalmente las líneas de trabajo o los planes de trabajo los definen los proyectos...” (D1)*

La asociación está permanentemente postulando a proyectos concursables que consisten en apoyos que se traducen en capacitaciones y asesorías gratuitas o a bajo costo, y/o en la entrega de fondos; estos apoyos son generados por instituciones públicas, privadas o internacionales que elaboran estos proyectos con la finalidad de ayudar a las pequeñas empresas y/o a las asociaciones gremiales que las representan. Las capacitaciones abordan diversos temas, desde cursos informáticos hasta instrucciones dirigidas a rubros particulares, la menor de las veces, y las asesorías radican en diagnósticos e indicaciones que efectúan diversos profesionales en temas relevantes para el funcionamiento de las empresas, como por ejemplo, las asesorías de contadores o abogados. Mientras los fondos consisten en la entrega de dinero para la realización de ciertas actividades relacionadas con los proyectos o para invertir en la infraestructura de la asociación. Los proyectos generados por la asociación van en la misma dirección, pero ésta no dispone de mucho dinero, por tanto, generalmente diseñan proyectos y para su realización postulan o solicitan fondos a los organismos de apoyo al sector MIPE (Micro y Pequeños Empresarios), y en muy pocas oportunidades los ha costeados el gremio, lo que valida la existencia de este financiamiento externo.

*“...En varias oportunidades hemos tratado de hacer cosas por nosotras mismas, hacer algún curso, qué se yo, y que a través de eso haya algún ingreso económico, pero han sido los menos y no nos han resultado, y cuando lo hemos hecho, no nos han pagado, nos han quedado debiendo, entonces (risa) ahí, en ese sentido, no ha resultado la cosa...” (D2)*



Desde su origen, Empremujer ha obtenido y llevado a cabo un variado número de **proyectos** trabajando con instituciones públicas como el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO,) y el municipio de San Miguel; organismos privados como instituciones de educación superior (Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica); y organismos internacionales, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Unión Europea (UE).

El primer proyecto que efectuó esta organización gremial, como ya se señaló, fue la instalación de un Infocentro, con el objeto de impulsar el uso del computador e Internet en las asociadas, propósito que ha guiado permanentemente el accionar de esta asociación, pues, desde su origen hasta el día de hoy se han realizado diversos cursos orientados a la utilización de estas herramientas. Este proyecto fue financiado por el BID, a través de SERCOTEC, y permitió a partir de la entrega de fondos la implementación de un Infocentro en la sede de Empremujer, que en un inicio contó con una pequeña cantidad de computadores. Posteriormente, a partir de un trabajo en conjunto con la Red para el Nuevo Emprendedor del Programa Chile Califica<sup>177</sup>, consiguieron la donación de otros computadores, aumentando la infraestructura del Infocentro, que actualmente cuenta con 18 equipos. La Red para el Nuevo Emprendedor fue una instancia establecida por el Programa Chile Califica del Ministerio de Educación, que se desarrolló a través de una mesa de trabajo en la que participaron diversos organismos con el fin de discutir las mallas curriculares de los Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, y analizar la posibilidad de incorporar en dichas mallas cátedras que abordaran la realidad y problemáticas de las microempresas. Empremujer fue parte activa de esa mesa de trabajo, situación que deja en evidencia el peso que posee esta asociación en el entorno de instituciones que trabajan con el sector microempresarial, ya que es considerada un ente representativo de las microempresas, y en tal condición, fue invitada a participar como interlocutor válido en esta instancia dirigida a abordar temáticas que puedan favorecer en el futuro a las empresas de pequeña escala.

Otro proyecto en el que participó Empremujer, y que es uno de los más recordado y valorado por socias y dirigentes, corresponde a un Proyecto de Desarrollo Económico Local, financiado por la Unión Europea, a través de SERCOTEC, y que implicó además la participación del

---

<sup>177</sup> La Red para el Nuevo Emprendedor es un proyecto del Programa Chile Califica, programa del Ministerio de Educación que pretende “contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, mediante la creación de un sistema de educación y capacitación permanente”. ([www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl))

Instituto Profesional Los Leones y del municipio de San Miguel. La Unión Europea estaba desarrollando Proyectos de Desarrollo Local, y la dirigencia decidió diseñar un proyecto, solicitar el apoyo de la municipalidad de San Miguel, y presentarlo ante esta instancia, consiguiendo los fondos que entregaba este ente, los que se traducían en capacitación y productos gratuitos para las socias. En este proyecto participaron 40 socias, e implicó un trabajo de ocho meses, período que se dividió en tres etapas. En la primera parte se llevaron a cabo capacitaciones en comercialización y marketing, comunicación efectiva y productiva<sup>178</sup>, y diseño gráfico; se generaron productos para las microempresarias, como fueron: tarjetas de presentación, trípticos promocionales de la empresa, y catálogos con fotografías de sus productos; y se elaboraron microsítios de cada socia en la página web de Empremujer. En una segunda etapa se realizó una capacitación de alfabetización digital, y se incorporó el trabajo de los alumnos de la carrera de diseño del Instituto Los Leones, organismo con el que se acordó un convenio de colaboración<sup>179</sup>, a partir del cual sus alumnos diseñaron sin costo la imagen corporativa de las empresas de las socias, como parte de las asignaturas de sus carreras. Y el proyecto finalizó, en una tercera etapa, con la realización de una feria en el municipio de San Miguel, donde las socias expusieron sus productos y dieron a conocer los servicios que realizan.

Ahora bien, esta relación que se estableció con el Instituto Profesional Los Leones continuó luego del término de este proyecto. De esta forma, la asociación sigue trabajando con este instituto, a partir del PIAL (Programa de Integración Académica Laboral)<sup>180</sup>, instancia desarrollada por esta institución y que consiste en un centro de apoyo al emprendimiento, donde sus estudiantes proporcionan una serie de servicios y asesorías gratuitas a las asociadas de Empremujer, que van en la misma dirección del apoyo brindado en el proyecto antes

---

<sup>178</sup> Los cursos de comunicación efectiva y productiva se plantearon como objetivo general fortalecer las competencias, tanto personales como técnicas de las trabajadoras que realizan labores de venta directa al público, con el propósito de brindar un servicio de calidad al cliente. Algunos contenidos de estos cursos fueron: conocimiento del cliente, técnicas de manejo de la comunicación, y uso del lenguaje.

<sup>179</sup> Empremujer ha establecido convenios de colaboración con diversas Instituciones de Educación Superior, los que consisten en acuerdos de trabajo a partir de los cuales dichas instituciones entregan servicios, asesorías y capacitaciones gratuitas a las socias, además de prestar su infraestructura para la realización de ciertas actividades de la agrupación; y la asociación, como ente representativo del sector microempresarial, participa en mesas de trabajo generadas por estos organismos con el fin de elaborar proyectos dirigidos al apoyo de los microempresarios.

<sup>180</sup> El PIAL (Programa de Integración Académica Laboral), es un programa del Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica Los Leones que se plantea como uno de sus objetivos específicos el construir redes de asociatividad, orientadas a relacionar e integrar el proceso educativo de esta Institución de Educación Superior con las MIPYMES, Asociaciones Gremiales y productivas, e Instituciones Culturales y Sociales. (<http://www.ipleones.cl/programa-de-integracion-academico-laboral>)

mencionado: diseño de imagen corporativa y páginas web de las empresas, y asesorías en marketing y contabilidad; todo lo cual es supervisado por profesores del instituto.

Un proyecto que también fue muy relevante para la asociación fue el CEAM (Centro de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa), instancia creada por un Proyecto del Territorio Camino Santa Rosa<sup>181</sup>, y financiado por el Programa Chile Emprende<sup>182</sup> de SERCOTEC. A partir de la participación en este proyecto, se obtuvo la asesoría de profesionales de diferentes áreas, quienes orientaron a las socias en temas de contabilidad y marketing, y las ayudaron en la postulación a financiamientos entregados por las instituciones de apoyo a las micro y pequeñas empresas, como por ejemplo el fondo concursable Capital Semilla que entrega SERCOTEC y CORFO. Este proyecto duró aproximadamente dos años, en el primer año se diseñó un proyecto de entrega de servicios y luego se aplicó en un piloto, y en el segundo año se llevó a cabo. En esta instancia Empremujer tuvo una participación activa, ya que a diferencia del resto de los proyectos, la asociación participó como miembro del consejo que diseñó este proyecto, además de estar a cargo de la gestión del CEAM, facilitando su sede y el infocentro para la realización de las capacitaciones y asesorías para los microempresarios de las comunas del Territorio Camino Santa Rosa. De esta forma, la asociación se transformó en una agrupación que no sólo solicita o concursa la obtención de apoyo, sino también planifica junto a otras instituciones instrumentos que ayuden a los microempresarios.

El último proyecto llevado a cabo por Empremujer, y que se está desarrollando actualmente consiste en la realización de un Nodo Tecnológico dirigido exclusivamente a microempresarias. Este proyecto fue diseñado por el directorio de la asociación y para su realización se solicitó el apoyo de CORFO, organismo que decidió financiarlo. El proyecto se desarrollará durante dos años, trabajando en un primer período con tres de los rubros en que se desenvuelven las asociadas: textil, alimentación y artesanía, capacitando a las socias en el uso de las TICs (Tecnologías de la información y la Comunicación), con el objetivo de generar ventas y efectuar marketing a través de estas herramientas; y luego, en una segunda etapa, se centrará exclusivamente en el rubro textil, con el fin de generar productos con cierto grado de

---

<sup>181</sup> El Territorio Camino Santa Rosa, es un programa de desarrollo local, definido y desarrollado por el programa Chile Emprende, y que reúne a ocho comunas de Santiago, las que tienen en común el eje de la avenida Santa Rosa; estas comunas son: Independencia, Recoleta, Santiago Centro, San Miguel, San Joaquín, San Ramón, La Granja, y La Pintana.

<sup>182</sup> El programa Chile Emprende es un programa de desarrollo territorial y tiene como objetivo contribuir al desarrollo del segmento de las micro y pequeñas empresas (MIPes), a través del acceso a mercados y oportunidades de negocio. ([www.chileemprende.cl](http://www.chileemprende.cl))

innovación, y encontrar nichos específicos donde se pueda desarrollar este rubro, que desde hace algunos años se encuentra en crisis, debido a la baja producción y venta. Se debe señalar que estos rubros fueron escogidos porque, de acuerdo al directorio de Empremujer, son las áreas en que se desarrollan principalmente las asociadas, además del rubro servicios, que no fue incorporado por considerarse que las microempresarias que lo desarrollan manejan en su mayoría las TICS, por tanto debía concentrarse en quienes no emplearan constantemente estas tecnologías.

Y otros recursos que ha obtenido esta organización los ha conseguido a través del Programa de Fortalecimiento Gremial de SERCOTEC, programa que además de generar servicios para las organizaciones gremiales de las MIPE, entrega fondos co-financiados para mejorar las condiciones de estas asociaciones gremiales<sup>183</sup>. A partir de estos recursos, la asociación pudo arrendar una nueva sede e instalarse en la comuna de Santiago, donde actualmente posee su oficina.

Todos estos proyectos y fondos que ha conseguido Empremujer demuestran que la asociación es, en primer lugar, un organismo conocedor de los programas y proyectos que elaboran las instituciones que apoyan y trabajan junto al sector MIPE; y en segundo lugar, un actor válido y reconocido por estas instituciones, transformándose de esta forma en un participante activo de las instancias de ayuda establecidas por los organismos privados, y en un “cliente” recurrente de los instrumentos que entregan las instituciones públicas, siendo SERCOTEC el organismo con el que principalmente ha trabajado. Evidenciando además, la existencia de dichos apoyos y la utilidad que prestan a las organizaciones gremiales de microempresarios.

Además se debe señalar, que pese a las buenas relaciones que ha establecido la asociación con las diversas organizaciones, éstas se han desarrollado bajo una lógica de interacción institucional impersonal, donde las vinculaciones con tales organismos se han establecido a partir de concursos, o redes que han permitido tener un acercamiento con éstos, y no se basan en relaciones de amistad o contactos con personas específicas que trabajan en dichas instituciones, donde se generan vínculos de lealtad y la obligación de reciprocidad, como ocurre con otras asociaciones gremiales<sup>184</sup>.

<sup>183</sup> El Programa de Fortalecimiento Gremial de SERCOTEC funciona sobre la base de un co-financiamiento efectivo por parte de la organización empresarial, que corresponde a un 20% del costo total del proyecto presentado por el gremio. ([www.sercotec.cl](http://www.sercotec.cl))

<sup>184</sup> Torche, Florencia. Microempresa informal urbana e integración: una aproximación cualitativa. En: Tokman, Víctor. De la informalidad a la modernidad. OIT. 2001. Pág. 217.

- **Como se financia la asociación**

Ahora bien, como pudo observarse en los párrafos anteriores, el **financiamiento** de las actividades que realiza Empremujer se efectúa principalmente a través del dinero conseguido en los Proyectos en los que ha participado la asociación, pero también obtienen recursos, en menor medida, a partir de las cuotas que deben pagar las socias por participar en esta agrupación (cuota de incorporación y cuota de membresía mensual)<sup>185</sup>.

*“...Empremujer se financia generalmente por proyecto, no tenemos algo que nos diga, ya, todos los meses luquitas, no, generalmente por proyectos (...) y además, pagamos una cuota mensual y una cuota de incorporación para las socias nuevas...” (D2)*

*“...con los puros proyectos que nos ganamos y la cuota de las socias, pero es lo menos...” (D3)*

Estos ingresos provenientes de las cuotas de las socias constituyen un porcentaje menor de los montos que utilizan para el financiamiento de la organización, porque es un valor bajo, y además, parte importante de las socias, no paga regularmente estas cuotas, razón por la cual las dirigentes no consideran viable la opción de aumentar el monto establecido, ya que se reduciría aún más el pago de éstas.

*“...son bien flojas para pagar cuotas, pero que le vamos a hacer (risa)...” (D5)*

*“... (la cuota) debería ser mayor, pero cuando teníamos la cuota en \$1000, \$2000 nadie pagaba, y yo creo que es una de las falencias que tenemos, las socias no pagan sus cuotas y es una realidad...” (D2)*

Una de las dirigentes expresa que para participar en las actividades que se efectúan en los proyectos que lleva a cabo la asociación, las socias deben estar al día con el pago de las cuotas, por lo cual, cuando se realizan los proyectos, las socias regularizan su situación.

*“...cuando tenemos un proyecto, que signifique un curso, vienen (...) y es requisito estar con las cuotas al día, entonces se ponen al día...” (D5)*

- **Las actividades desarrolladas por la asociación**

En lo que respecta a las **actividades** que se realizan en Empremujer, como ya se señaló, éstas provienen primordialmente de los proyectos que se ejecutan en la asociación, y consisten principalmente en capacitaciones; pero también las socias participan en cursos e instrucciones

---

<sup>185</sup> La cuota de incorporación es de \$3.000, y las cuotas mensuales equivalen a \$2.000.

que efectúan otras instituciones, como CONUPIA, SENCE (Servicio Nacional de Capacitación) y los OTECs (Organismos Técnicos de Capacitación)<sup>186</sup>, a las cuales son derivadas por la asociación, la que a partir de las redes que ha generado con estas organizaciones, consigue que sus asociadas sean incorporadas en dichas capacitaciones, también, en forma gratuita o a bajo costo. Un ejemplo de este vínculo fue la participación de algunas socias de Empremujer en un Nodo Tecnológico impartido por CONUPIA.

Además de estas instrucciones, en algunas ocasiones se efectúan o se invita a las socias a participar en **seminarios**, los que consisten en eventos que se realizan en uno o dos días, en los que representantes de organismos de apoyo a la MYPE exponen diversos temas relacionados con este sector, entregando información sobre los instrumentos de apoyo a las microempresarias, o abordando tópicos relativos al significado e importancia del emprendimiento, intentando motivar a las asociadas a continuar con sus empresas, innovando y fortaleciéndolas.

En cuanto a estas últimas actividades, se debe destacar que algunas socias señalaron que no les gusta participar en estas instancias pues no las consideran útiles para el desarrollo de sus empresas, ya que no observan un resultado tangible de su participación en ellas, demostrando el valor que le asignan las asociadas a los beneficios palpables que implican un mejoramiento productivo de sus negocios.

Conjuntamente con estas actividades desarrolladas con el fin de mejorar el funcionamiento de las empresas de las asociadas, también se han realizado, en algunas ocasiones, **actividades recreativas**, las que han consistido en, por ejemplo, talleres de Pilates, y en cursos de sushi, chocolatería, etc.; instancias conseguidas a través de convenios de colaboración con un Centro de Formación Técnica, y unos OTEC. Frente a estas actividades las opiniones de las socias son diversas. Algunas asociadas agradecen que se generen estas instancias que les permiten distraerse y modificar la rutina, además de compartir con las socias en una circunstancia distinta a las actividades típicas de la asociación, otorgándole relevancia a un rol distractivo que desarrollaría la asociación.

*“...entre las curiosidades tuvimos un curso de sushi, entonces esos cursos son muy buenos porque son de grupos pequeños, ese fue un convenio que hicimos con un Instituto (...) esos cursitos así son muy buenos porque tú conoces a la gente en otra dimensión, que la que es buena pa’ picar la verdura, que la otra que le da asco tomar el pescado, que la otra que se le quemó el arroz, etc., entonces son muy buenos para abrir a las socias, para soltarse...” (D5)*

---

<sup>186</sup> Los OTEC son instituciones autorizadas por el SENCE para impartir cursos de capacitación. ([www.sence.cl](http://www.sence.cl))

Otras socias, por su parte, señalan que no asisten a estas actividades porque no disponen de mucho tiempo, y deciden concurrir sólo a las actividades que estén destinadas al mejoramiento y desarrollo de los negocios, visualizando a la asociación sólo como un ente que les permite obtener beneficios para sus empresas.

Además de todas estas actividades, la asociación cada cierto tiempo organiza o invita a las socias a asistir a **charlas** que tratan temas relativos a la mujer y sus problemáticas. En estas instancias ha trabajado principalmente con SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), y en una ocasión con la Corporación DOMOS.

Las charlas que ha efectuado SERNAM y a las que han sido invitadas las asociadas han abordado temáticas tan diversas, desde los derechos de las mujeres, los beneficios que obtendrían de la actual reforma previsional, hasta algunos temas relativos a la relación mujer-trabajo, como la conciliación entre la vida laboral y familiar, realizándose en algunas ocasiones charlas dirigidas a tratar la realidad de las trabajadoras independientes. Esta relación de trabajo con SERNAM, también ha implicado la colaboración de Empremujer en algunas actividades realizadas por este servicio, donde algunas socias han participado exponiendo sus experiencias como microempresarias, tratando de mostrar el emprendimiento como una forma sustentable de trabajo.

En el caso de la Corporación DOMOS, por su parte, las charlas realizadas se efectuaron en la sede de la asociación, y abordaron el tema de la relación mujer y trabajo, y la violencia intrafamiliar.

Por tanto, pese a que estas actividades se realizan en pocas ocasiones, la asociación intenta establecer en su agenda de trabajo ciertas acciones dirigidas a potenciar la identidad de género que caracteriza a esta asociación, abordando temas que constituyan un aporte para las mujeres en su vida diaria, no sólo en su calidad de microempresarias, sino también como mujeres.

Ahora bien, un aspecto que se debe destacar en esta temática de las actividades que lleva a cabo la asociación, se refiere a que la dirigencia manifiesta que la mayor parte de las actividades organizadas por otras instituciones, se efectúan en horarios que resultan incompatibles con la doble labor que desempeñan las mujeres, en sus empresas y en el hogar, situación que las perjudica, mermando la participación de las socias en dichas instancias. Por tal razón Empremujer intenta programar las actividades que gestiona (capacitaciones, asambleas de socias, etc.) en horarios que permitan a las asociadas compatibilizar las tareas que efectúan;

evidenciándose la pretensión de impulsar una mayor participación de las asociadas en tales actividades, además de manifestar la comprensión que posee la agrupación de la realidad de las microempresarias, constituyéndose en un elemento que evidencia la relación asociatividad microempresarial-género que desarrolla esta asociación.

*“...los programas, en general, como están pensados en hombres, son en la mañana a las ocho de la mañana, o a la hora de almuerzo, o en la tarde, o sea todas horas que tu tenís que estar en tu casa pa’ recibir los cabros chicos, para darles el almuerzo (...) por eso nosotras en Empremujer, llegamos a un acuerdo con las empresarias, de cuales eran los días y las horas que les acomodaban, claro, por supuesto, siempre va a haber un porcentaje que está complicada, pero se llegaba a un acuerdo de horarios en beneficio de todas... (D1)*

- **Servicios tecnológicos**

Ahora bien, Empremujer también provee algunos **servicios**, estos son: el Infocentro y la página web de la asociación.

En el **Infocentro**, ubicado en la sede de esta organización, las microempresarias realizan los cursos de computación que ha llevado a cabo la agrupación, y además acceden a Internet, lo que les permite informarse y efectuar trámites que se realizan por esta vía.

*“...yo aprendí computación allá (...) yo no tenía computador, y yo me iba al Infocentro; mis primeras declaraciones de IVA sin movimiento, me acuerdo de una vez que no sabía hacerlas y me fui para allá, y había que hacer la declaración por Internet y yo no sabía (...) y la secretaria me iba enseñando...” (S2)*

El objetivo del Infocentro fue incorporar un aporte tecnológico, la informática, en el trabajo de las socias, pero además, poseer un lugar donde las microempresarias pudieran reunirse, ya sea con otras socias o con clientes. Esta instancia le ha otorgado a la asociación la posibilidad de consolidar el colectivo, ya que el Infocentro les permite tener un lugar de reunión permanente, profundizando el sentido de pertenencia de las socias con la agrupación.

*“...era nuestra idea de un principio, el tener un Infocentro, era no solamente para que las mujeres fueran y ahí vieran Internet, si no tenían en sus propias casas, sino que para que ese fuera un lugar de reunión, para que alguien dijera: ‘oye, me tengo que reunir con alguien, me reúno en Empremujer’, o ‘tengo que hablar con otra socia, me junto en Empremujer’, porque además así aprovecho de ver mi correo, aprovecho de informarme, qué hay de nuevo en la asociación, y aprovecho de hacer mi reunión de negocios...” (S3, y anterior dirigente)*

El Infocentro, además de constituir un elemento de consolidación del colectivo ha generado un sentimiento de comunidad entre las socias, las que consideran este espacio como un lugar íntimo, donde se reúnen solamente mujeres, y pueden compartir con sus pares. Esta percepción quedó de manifiesto cuando Empremujer participó en el Proyecto del Territorio Camino Santa



Rosa, a partir del cual la asociación gestionó el CEAM, centro de asesorías para microempresarios, lo que significó que diversos hombres, profesionales que prestaban las asesorías o microempresarios pertenecientes a las comunas que engloba dicho territorio, ocuparan la sede y el Infocentro periódicamente durante unos meses. Tal circunstancia provocó un sentimiento de rechazo por parte de algunas socias, quienes sintieron que su espacio era invadido, dejando de asistir al Infocentro y a las actividades realizadas por la asociación durante el desarrollo del proyecto.

*“...cuando Empremujer se abrió a trabajar con grupos de otras empresas que le generaran proyectos, estos grupos de empresas eran puros hombres, y ocuparon la sede, ellos tenían su oficina en la sede, el nombre es CEAM; el CEAM puso su sede ahí en Empremujer y resulta que los profesionales del CEAM eran casi puros hombres... (...) y las socias dejaron de ir, ya no fueron más, ni a revisar su correo, ni a reunirse ahí, porque iban y veían a estos hombres (...) el espacio íntimo se quebró, este tema de poder llegar a un lugar que ¡es tu lugar!, y sentirte cómodo porque están tus pares, eso se perdió...” (S3)*

Esta situación demuestra la importancia que le otorgan las asociadas a la instancia de reunirse, compartir y conversar entre mujeres, característica de la asociación que las socias defienden como elemento constitutivo de esta agrupación.

La **página web**, por su parte, es un medio de información, donde las asociadas se enteran de las actividades de la asociación, pero también es un medio de difusión, donde las socias pueden exhibir sus productos y servicios en la web. A partir del Proyecto realizado con la Unión Europea, una parte de las socias tiene un micrositio en la página web, en el cual se realiza una descripción de la empresa de la asociada, se detalla el producto o servicio proporcionado, y se entregan datos de contacto de la microempresaria.

La mayoría de las socias alaban y agradecen este servicio en particular, por la oportunidad que les brinda de promocionar sus empresas, además de poder ser contactadas y obtener clientes.

*“...tengo mi sitio en la página de Empremujer (...) mi página de Internet, de mi empresa está por el soporte de ellos (...) y mi empresa no tenía página web, cómo no va influir si me dio a conocer...” (S2)*

Sin embargo, una de las microempresarias es muy crítica con la utilidad de este servicio, ya que considera que la página web de Empremujer no está posicionada en Internet, lo que implica que no sea conocida y visitada permanentemente, y por tanto sean pocas las personas que acceden a la información que ésta proporciona.

*“...Es que como yo tengo mi propia página web, pero para algunas socias era fundamental tener una vitrina... y fue muy bueno para ellas, pero qué pasa con una vitrina que no ve nadie (...) porque tú haces la página web y tienes que empezar a posicionarte en otros lados para que la gente te vea; en Empremujer hicieron la página, pero no hay un trabajo de posicionamiento, y eso es muy importante (...) pero las socias estaban felices porque tenían un espacio, pero yo decía ‘pucha, que lata, pero nadie las ve’, y en la medida que nadie las ve, va a ser como nada...” (S9)*

En general las asociadas ocupan los servicios que entrega la asociación, principalmente la página web. El Infocentro, en cambio, es empleado por una menor proporción de socias ya que la mayoría de ellas tiene computador y acceso a Internet en su empresa u hogar.

*“...la página web siempre la ocupo, ahora el infocentro no, porque tengo tecnología acá en la oficina...” (S5)*

La disminución del empleo del Infocentro se relaciona principalmente con la expansión del uso de los computadores, por tanto las socias ya no requieren asistir a este lugar para acceder a esta tecnología; no obstante, se continua utilizando para la realización de cursos, o como lugar de encuentro para llevar a cabo reuniones de negocios.

Un aspecto relevante a considerar en este tema es que hasta el año 2009 Empremujer tuvo su sede en dependencias del municipio de San Miguel, por tanto eran las socias que vivían en esa comuna, quienes ocupaban permanentemente el Infocentro, debido a la cercanía; en cambio, hoy en día, la sede de Empremujer está ubicada en una oficina en el centro de la comuna de Santiago, por ende las socias que acceden principalmente a este servicio son las asociadas que viven y/o trabajan en Santiago, o en su proximidad, y el resto de ellas lo ocupan cuando visitan el centro de la ciudad; por tanto, el Infocentro tiene una utilización más bien local.

*“...siempre nos dicen que si nosotros andamos en el centro y necesitamos usar el Internet, está habilitado para nosotras, que podemos ir, y hay una secretaria ahí, que está siempre, entonces todo eso te facilita las cosas; nos dicen que si yo quiero mandar un correo a tal persona, tengo el Infocentro, o sea si estoy en el centro, ahí tengo eso y lo puedo ocupar, por ser socia no me van a cobrar...” (S12)*

- **Relación con otros gremios**

Un último tema relevante de abordar en esta dimensión dice relación con las redes que ha establecido Empremujer con otras organizaciones gremiales. Como se visualizó anteriormente, la asociación ha generado relaciones de trabajo con variadas instituciones, públicas y privadas, y a la vez también ha forjado redes de trabajo con **otras organizaciones gremiales**, ya sean de primer grado, como algunas asociaciones que agrupan a microempresarias de ciertas comunas de la Región Metropolitana, organizaciones de segundo grado, como la FEMECH (Federación de Mujeres Empresarias de Chile), y de tercer grado, como la CONUPIA.

El trabajo generado con las organizaciones de primer grado ha consistido, en primer lugar, en redes que se han establecido con dos asociaciones que reúnen a emprendedoras, una de ellas es una agrupación de mujeres jefas de hogar, que se desempeñan como trabajadoras independientes, de la comuna de Quinta Normal, y la otra, es una asociación de microempresarias de la comuna de La Granja. Los vínculos con estas organizaciones surgieron de la participación en conjunto en diversos seminarios, a partir de los cuales se conocieron. Y el trabajo realizado con ellas ha consistido principalmente en el apoyo brindado por Empremujer a las socias de estas agrupaciones, invitándolas e incorporándolas en ciertas actividades que ha llevado a cabo esta asociación, ya sea charlas, seminarios, e incluso algunas capacitaciones que se han efectuado a partir de los proyectos obtenidos por Empremujer. De esta forma, estas redes han dado lugar a una especie de apadrinamiento que ha establecido Empremujer con estas agrupaciones.

Y en segundo lugar, se ha establecido una relación con una agrupación fundada y conformada por socias de Empremujer, la que nació bajo el alero de esta asociación gremial. Se trata de una agrupación de artesanas de la comuna de San Miguel, formada por socias de Empremujer con la finalidad de acceder a ciertos beneficios que otorga este municipio a las emprendedoras de la comuna. Debido al carácter regional de Empremujer, estas asociadas no podían acceder a dichos apoyos, pese a su residencia en este lugar, por eso decidieron crear esta agrupación, la que actualmente incorpora a microempresarias que no son miembros de Empremujer. Como consecuencia de la participación en las actividades del municipio, hoy en día tienen la posibilidad de participar en una feria de ventas que realiza esta municipalidad una vez al mes, donde además de exponer sus productos, incorporan los productos de otras socias de Empremujer, estableciéndose como una instancia de comercialización para las socias de esta asociación gremial.

Con estos ejemplos se evidencia que Empremujer no se concentra exclusivamente en la búsqueda de apoyo para sus asociadas, sino también genera redes y trabaja con otras organizaciones que se encuentran en el mismo peldaño organizativo, ayudándolas y fortaleciéndolas, fomentando de esta manera la asociatividad entre agrupaciones pares, y el **capital social entre grupos**.

En lo que respecta a la organización de segundo grado, la relación establecida con la FEMECH, corresponde a un vínculo recientemente instituido, ya que esta organización surgió hace cerca de un año, a partir de una Red de Mujeres Empresarias creada por el SERNAM. Esta federación nació con la finalidad de representar a las mujeres empresarias de todo el país en el ámbito público, estableciéndose como una federación nacional; lo que demuestra el interés existente entre las empresarias de poseer una instancia que agrupe a una mayor cantidad de trabajadoras independientes, y que implique una representación política de estas trabajadoras; y de esta forma lograr participar en las instancias que planifican las políticas públicas dirigidas a este sector, e incidir para que se incorporen las problemáticas de las empresarias.

Empremujer es parte de esta organización como un representante de la Región Metropolitana, pero debido al poco tiempo de existencia aún no se han establecido relaciones de trabajo; sin embargo, el directorio de la asociación espera que esta federación rinda frutos en el mediano plazo.

Y la relación de trabajo con la organización de tercer grado, se ha instituido con la CONUPIA, organización de la que Empremujer forma parte, siendo un gremio asociado. A partir de la relación con este organismo, la asociación ha obtenido diversos beneficios que se traducen en información sobre instrumentos de apoyo a los microempresarios/as, invitaciones a seminarios, contactos con instituciones que trabajan junto al sector MIPE, y la incorporación de un número de socias a las capacitaciones que imparte constantemente esta confederación.

### **3.2. Participación de las microempresarias en la asociación Empremujer**

Según la información proporcionada por la dirigencia de Empremujer, la asociación está compuesta por 147 socias, quienes están inscritas en los registros de la agrupación, de éstas, 120 socias, aproximadamente, son las que están vigentes, en el sentido de participar regular u ocasionalmente en las actividades que organiza Empremujer, y pagar las cuotas que exige la membresía de esta asociación.

*“Alrededor de 120 socias, inscritas hay como alrededor de 147, pero vigentes... 120...” (D1).*

Sobre la base del total de socias inscritas, se señala que la mayor proporción de socias son microempresarias, y en menor medida, participan las propietarias de pequeñas y medianas empresas.

*“...Al menos un 70% es de micro, un 2% es de medianas con suerte, que yo me atrevería a decir un 1%, y el resto está en pequeñas...” (D1).*

- **Sólo microempresarias establecidas**

En cuanto al ingreso de las empresarias a Empremujer, las dirigentes señalan que para incorporarse a la asociación existen ciertos **requisitos** que las postulantes deben cumplir para ser aceptadas como miembros de ésta. En primer lugar, debe tratarse de mujeres propietarias o que estén a cargo de la gestión de una empresa de pequeña escala, y en segundo lugar, las postulantes deben dirigir un negocio establecido, es decir, no aceptan mujeres que sólo tengan la intención de emprender y aún no hayan iniciado una empresa.

*“...tener un emprendimiento, no llegar con que ‘yo pienso que podría’, no, pa’ eso ándate a una incubadora, alguien que tenga su negocio, que sea en lo posible formal...” (D5)*

*“...tener un emprendimiento, aun cuando no este legalizado, pero ya teniendo... que esté produciendo algo, algo que genere ingresos, ése es un requisito, no tenerlo como proyecto de vida...” (D3)*

La razón por la que no aceptan microempresarias que no tengan una empresa establecida es porque consideran que no las pueden ayudar, ya que el trabajo de la asociación está orientado a fortalecer el negocio existente, y no a generar emprendimiento.

*“...nosotros no podemos ayudar a quienes anden buscando qué hacer, a quienes creen que tienen un emprendimiento de dos meses, tres meses, que seguramente se va a caer, y quieren que nosotros pesquemos su producto y les encontremos el mercado, nosotros no les podemos ayudar en eso, nosotros podemos ayudarle a la empresa cuando ya es empresa, es decir cuando ya tiene al menos un año de funcionamiento, tiene muy definido su producto, tiene muy definido su público objetivo, y tiene muy definido su línea de trabajo, ahí nosotros podemos empezar a fortalecer esas líneas, pero de otra manera no...” (D1)*

La formalización de la empresa no es un requisito, pero algunas dirigentes expresan que resultaría más conveniente para la microempresaria formalizarse, ya que de esta forma tendría más posibilidades de acceder a beneficios o fondos que entregan determinadas instituciones de apoyo a la microempresa, las que exigen, generalmente, la formalidad de los negocios.

*“...porque para la mayoría de las cosas es requisito ser formal...” (D5)*

*“...de hecho, ahora, al último, para participar en ferias, para todo eso, tenían que tener iniciación de actividades, y no es que lo exigiéramos nosotros, lo que pasa es que las ferias y todo eso son con platas del Estado, y el Estado exige que tengan iniciación de actividades para poder hacer ciertas instalaciones, ocupar metros cuadrados...” (D1)*

Una de las dirigentes agrega como requisito que la empresa tenga al menos un año de existencia, o que la postulante se desempeñe al menos hace un año en forma independiente; sin embargo, sostiene que si el negocio tiene menos tiempo de vida puede ser aceptado en el caso que tenga un producto o servicio ya establecido en el mercado.

*“...los requisitos son: ser emprendedora, tener a lo menos... pedimos un año de antigüedad en el rubro, o en el negocio o como empresario, porque a veces empezaste con una línea y terminaste con otra, pero ya eres empresario hace rato (...) de repente hay algunas que han partido, no sé po, llevan seis meses pero ya su producto está colocado, entonces sería injusto dejarla fuera porque no cumple el año...” (D1)*

#### • Sin trayectoria organizativa

Ahora bien, es relevante señalar que gran parte de las asociadas, **no tiene una trayectoria de participación** en otras organizaciones previa a su involucramiento con Empremujer, siendo esta ocasión la primera vez que forman parte de una asociación. Por tanto, la motivación que las impulsó a participar en esta agrupación tuvo tal gravitación que las llevó a abandonar su accionar pasivo, e irrumpir en el espacio público de la asociatividad microempresarial.

Sólo tres socias tienen una “trayectoria asociativa”, formando parte, principalmente, de organizaciones que agrupan a pequeños empresarios de acuerdo a un rubro en particular, e incluso algunas de ellas, actualmente, continúan participando activamente en éstas, siendo miembros de dos asociaciones.

*“...nosotros pertenecemos a la Asociación Gremial de Talleres Automotrices, AITA, aparte yo, por ser mujer, me metí a Empremujer, estamos en los dos lados, mi hermano va a la otra; yo le digo el ‘Club de Toby’<sup>187</sup>, son puros hombres, por ser, yo era la única mujer (...) es porque es un rubro que se manejan puros hombres...” (S1)*

*“...participo en otra asociación pero no está legalizada, o sea, como te digo, es un grupo de amigas (...) amigas que nos juntamos y hacemos cosas de tejido (...) teníamos ganas de legalizarla pero por motivos económicos no se logró...” (S12)*

---

<sup>187</sup> El término club de Toby hace referencia a una instancia en que se reúnen sólo hombres; en contraparte, el club de Lulú se refiere a la instancia en que se agrupan exclusivamente mujeres.

- **Razones de participación en Empremujer**

En lo que respecta a las **motivaciones** que tuvieron las socias para inscribirse y participar en esta asociación, en general, las microempresarias señalan que deseaban conseguir diversos beneficios para sus empresas, siendo los más mencionados la capacitación y la comercialización, por ende, hay una búsqueda por parte de estas trabajadoras de un mejoramiento de sus empresas, con el fin de fortalecerlas y de esta forma continuar desarrollándose en ellas.

*“...yo entré a Empremujer porque me invitaron, porque vieron que yo era emprendedora, y me invitaron, por eso (...) ahí fue que alguien me contó ‘mira, se hacen varios cursos, tú te puedes capacitar’, y yo dije ‘ahh, que entretenido’ (...) porque a mi me motiva el capacitarme...” (S11)*

*“...porque vi que habían oportunidades, ellas no te regalan nada, pero si te informan de los cursos... por último se preocupan de que tú te estés capacitando cada cierto tiempo...” (S12)*

*“...pensando que yo iba a tener oportunidad de vender, de exportar, no sé...” (S11)*

Otro aspecto que impulsó a las asociadas a participar en Empremujer fue la posibilidad que otorgaría la asociación de generar redes, ya sea a través de contactos con otras personas y/o con diversas instituciones, otorgándole a los contactos un papel relevante en el desarrollo de sus negocios.

*“...buscaba más que nada desarrollo personal, participación y la formación de los contactos, que te sirven (...) porque un contacto vale mucho más que cien amigos” (S1)*

Las dirigentes coinciden en estas apreciaciones al señalar que las socias ingresan buscando, principalmente, beneficios relativos a la venta de sus productos o servicios, promoción de éstos, y capacitación.

*“...Yo creo que primero por la oportunidad de poder acceder a vender, la primera cosa es comercialización...” (D5)*

*“...entran buscando beneficios de tipo económicos, no necesariamente plata, sino dónde vender, cómo vender, ferias, algunas buscan ferias, otras buscan que les entregemos un capital semilla, etc...” (D1)*

*“...ellas andan en busca de cómo formarse, de como darse a conocer...” (D6)*

Por otra parte, para algunas socias, además de los beneficios que pueden obtener de una asociación gremial, la razón que las motivó fue la opción de conocer activamente la experiencia de la asociatividad microempresarial, y ser parte de un ente que las unificara y representara,

evidenciándose la necesidad de pertenencia a un colectivo. Asimismo, deseaban conocer la realidad de otras microempresarias, con el fin de aprender de sus conocimientos y vivencias, y compartir los suyos, observándose una búsqueda de sociabilidad dirigida a la instrucción permanente.

*“...yo ingresé porque quería saber qué es lo que era un gremio realmente, hacia donde iba un gremio, porque yo escuchaba de gremio, que la asociatividad, que los empresarios tienen que asociarse, que si no, no pueden salir adelante, yo escuchaba, pero nadie definía qué era, esa fue mi inquietud, conocer...” (S2)*

*“...la conocí por Internet (...) estaba buscando gremios de mujeres, necesitaba ser parte de algo, necesitaba ser parte de algo donde yo pudiera compartir lo que había aprendido y aprender de las demás, necesitaba eso, y eso es lo que andaba buscando...” (S9)*

Esta última microempresaria, señala que también influyó en su decisión el hecho que esta asociación agrupara a mujeres que se desenvuelven en distintos rubros, ya que no le interesaba compartir sólo con personas que desempeñan la misma actividad que ella realiza, pues su intención era conocer experiencias microempresariales diversas.

*“...aparte que me gustaba porque reunía un montón de empresarias de distintos ámbitos, y a mí no me interesa estar... o sea, conocer alguien que haga trámites, me interesa conocer todo tipo de empresarias porque la experiencia es diferente en todas, entonces me interesaba empaparme de las experiencias de otras personas, que hicieran lo que hicieran...” (S9)*

Estas últimas impresiones, coinciden en cierta medida con la opinión de una de las dirigentas, quien sostiene que gran parte de las microempresarias además de los beneficios que anhelan, obtienen un respaldo que tal vez concientemente no buscaban, pero necesitaban, ayuda que surge del contacto entre las asociadas, y que apunta a consejos sobre aspectos laborales, y el trabajo en conjunto, al punto de asociarse en algunos casos.

*“...yo creo que ellas entran buscando una cosa y terminan encontrando algo que también necesitaban, que es, entran buscando beneficios de tipo económicos (...) por un lado, pero por otro lado cuando comienzan a darse cuenta de que están ahí con mujeres, empiezan a buscar encontrarse con mujeres y a saberse respaldadas por mujeres, entonces como que se empieza a generar una suerte de complemento de tu actividad, es decir, aquí yo converso con mi amiga temas empresariales, datos, no sé, información en general, experiencia, ‘yo lo hice así, no hazlo así’, de un par...” (D1)*

- **El factor género en las motivaciones**

Continuando con el tema de las motivaciones, se puede señalar que la característica de Empremujer, de constituir una **asociación que agrupa exclusivamente a mujeres**, resultó ser



un factor preponderante en la decisión de las microempresarias de ingresar a esta organización, lo que demuestra que muchas microempresarias buscaron una identidad de género al momento de decidir participar en el espacio público.

*“...porque era de mujeres, esa fue la principal razón, porque yo siendo microempresaria mujer, dije: ‘entre los géneros nos apoyamos’...” (S1)*

*“...porque eran solamente mujeres, y cuando iba a las reuniones tenían los mismos problemas que yo, por ejemplo: el marido, los niños, no tenían contactos, cómo encontrar más contactos, veía los mismos problemas que yo tenía, por eso empecé a ir...” (S6)*

En general, las socias señalan que la particularidad de agrupar sólo a mujeres microempresarias les permite compartir con personas que viven una experiencia similar en términos laborales y familiares, a la vez que pueden abordar e intentar buscar soluciones a las mismas problemáticas.

*“...Yo encuentro que es algo en común, porque hay cosas en común, no falta la socia que tiene su mamá enferma, que tiene un hijo enfermo, el ajetreo de la vida es casi lo mismo con las demás, independiente del rubro que tengan, pero los problemas son casi los mismos...” (S6)*

Inclusive, una de las socias señala que más que buscar ayuda para su negocio, su decisión de participar en Empremujer se debió a que la asociación agrupaba solamente mujeres, destacando la fuerza y el temple que evidenciaban estas pequeñas empresarias, y sintiéndose atraída por conocer y aprender de la experiencia de estas mujeres.

*“ ...yo creo que el hecho de que hayan sido mujeres hizo que yo en un 90% decidiera ingresar como socia, porque lo que me interesaba, más que ver las perspectivas para el negocio, en mi caso, porque puede ser distinto para otras, en mi caso fue que yo encontraba que era potente la fuerza que tenían esas mujeres para ayudarse entre si (...) estar vinculada a mujeres para mí fue altiro como una experiencia como para aprender, para aprender a trabajar como empresaria en el fondo...” (S3)*

La dirigencia comparte esta opinión, planteando que la motivación de género es uno de los elementos principales en la incorporación de estas microempresarias a Empremujer. Una de las dirigentes agrega a esta información que en general las mujeres no tienen una alta participación en las asociaciones microempresariales mixtas, ya sea porque privilegian las tareas del hogar y la empresa, o porque en ocasiones no se sienten a gusto en las agrupaciones dirigidas principalmente por hombres, como sucede con las asociaciones mixtas, donde ellas tendrían una mínima injerencia. Por tanto, el hecho de constituir una agrupación de mujeres las impulsaría a ingresar a la asociatividad microempresarial por sentirse en confianza al compartir con pares que

han experimentado vivencias similares, además de tener la percepción que al participar en una instancia de este tipo pueden ser consideradas sus problemáticas en mayor medida.

*“...tiene que ver con identificación de género, obviamente; las mujeres somos reacias al tema de la asociatividad gremial, y después más todavía las mixta (...) si la asociación es mixta, tú más allá de ir a escuchar, no vas a... a menos que fueses parte de la directiva, entonces es mucho más fácil levantar la mano cuando somos puras mujeres...” (D1)*

*“cuando les hablas de asociación gremial de mujeres se sienten más en confianza, sienten que si es de mujeres van a ir a hablar con sus pares, y por tanto van a ser escuchadas como tal, y eso genera un rango de confianza que invita a muchas mujeres...” (D1)*

Y otra dirigente adiciona un aspecto diferente a considerar en las motivaciones de género, al señalar que para algunas socias el reunirse con sólo mujeres implica contar con la aprobación de sus esposos, quienes consienten dicha participación por la particularidad de tratarse de una instancia compuesta exclusivamente de mujeres, advirtiéndose la presencia de algunos factores tradicionales en la decisión de ingreso.

*“...suponte yo he escuchado, ‘oye, si esta cuestión no fueran puras mujeres mi marido habría puesto el grito en el cielo’, también hay ese componente...” (D5)*

Sólo tres socias plantearon que la temática de género no fue un factor que influyó la determinación de incorporarse a Empremujer, señalando una de ellas que si la asociación hubiese sido mixta, igualmente habría participado, evidenciando que sus motivaciones se basaron exclusivamente en la obtención de apoyo para sus microempresas.

*“...no, el género no fue motivo, o sea, a mi me dijeron ‘son puras mujeres’, bueno, igual es entretenido, pero no fue precisamente por eso, era porque me dijeron ‘mira, se hacen cursos, capacitan y todo’...” (S11)*

*“...la verdad es que no era relevante si fueran hombres o mujeres, si hubiese sido mixta me hubiera dado lo mismo...” (S5)*

En general las **asociadas señalan que una agrupación de mujeres les gusta** porque les permite sentirse en confianza, y hablar de temas que no podrían tratar en presencia de hombres, observándose la existencia de una identidad colectiva de género.

*“...hay un misticismo que se produce sólo entre mujeres, (...) es una confianza, uno puede decir cosas que delante de un hombre a lo mejor serían complicadas, porque cuando uno está entre mujeres se manejan todo tipo de conversaciones, ahora delante de hombres sería como incomodo...” (S9)*

*“...tú puedes hablar de cualquier cosa, qué se yo, los chistes, no sé... es un ‘mundo de Lulú’...” (D5)*

Otra socia, al justificar la preferencia por esta agrupación, señala que entre las mujeres existe más solidaridad que entre los hombres, y poseen, además, una visión más positiva que éstos ante las dificultades, estableciendo una marcada diferencia entre el actuar de hombres y mujeres.

*“...Si, porque los hombres son más negativos, yo lo he visto en reuniones en la CONUPIA, donde los hombres... yo escucho que dicen ‘que ustedes ofrecen, ofrecen y no ayudan con plata’, y gritan y son más acelerados, no transan; la mujer yo creo por ser más afectiva, por el lado de mamá somos como más comprensivas, nos apoyamos mucho más...” (S2)*

Resulta interesante destacar que algunas asociadas al señalar su conformidad con esta organización, debido a los beneficios que conlleva el agrupar exclusivamente a mujeres, sostienen y recalcan que **no son feministas** y que no se identifican con esta ideología, evidenciándose un rechazo, por parte de estas mujeres, al concepto que tienen de feminismo, asociando este término a una separación tajante entre hombres y mujeres.

*“...yo creo que es bueno de que haya mujeres... no es porque yo sea feminista sino porque pienso que las mujeres necesitamos estas instancias que en otros lados, por distintas razones no se dan...” (D2)*

*“...de partida, quiero dejar establecido que no soy feminista, así de que ‘ohh, fuera los hombres y todo el tema’, pero si yo creo que las mujeres tenemos que educarnos, tenemos que educarnos, y por eso tenemos que juntarnos, y compartir...” (D5)*

#### • **No queremos hombres**

Ahora bien, es tal la identificación que manifiestan las socias con la particularidad de reunir exclusivamente a mujeres, que muchas de ellas señalan que no les gustaría que en el futuro ingresaran hombres a la asociación, transformándose ésta en una organización mixta, pues consideran que las problemas de las microempresarias no se condicen en muchos aspectos con las dificultades que enfrentan los hombres que dirigen una microempresa, evidenciándose una defensa del grupo que han logrado generar, y del elemento que las identifica.

*“...no me gustaría que entraran hombres, yo creo que son súper distintas las problemáticas de las mujeres empresarias que las de los hombres empresarios, súper distintas (...) yo siento que yo no lo haría, no lo ampliaría a los hombres, no, que hagan su vida en otro lado (risa)...” (S3)*

Además manifiestan que tal particularidad es un elemento característico de Empremujer, por ende la agrupación es reconocida por las instituciones que prestan apoyo al sector

microempresarial por este rasgo, sello que no se debería perder ya que les permite sobresalir en el mundo de la asociatividad microempresarial.

*“...No, porque se pierde el objetivo por el cual nació que era una asociación de mujeres para fortalecer el trabajo de la mujer, además la asociación como está, está bien posicionada en los servicios gubernamentales, en todas partes como una asociación de mujeres, entonces llama la atención por ser de mujeres...” (S5)*

No obstante, una de las dirigentas sostiene que tal particularidad es una característica que debe ser superada en el largo plazo, ya que pese a generar muchos beneficios materiales y simbólicos, no debe perdurar en el tiempo la separación entre agrupaciones de mujeres y hombres, pues impide que las mujeres participen en asociaciones de mayor tamaño e importancia, que se caracterizan por ser mixtas, y donde se toman las decisiones que afectan al sector MIPE. Por tal razón, esta dirigente, que además es miembro de la directiva de CONUPIA, plantea la intención de empoderar a la mujer microempresaria, generando de este modo, futuras líderes que puedan ocupar cargos directivos en los gremios que se encuentran en los peldaños asociativos más altos, y así introducir las temáticas de género en tales instancias.

*“...las mujeres acá, los hombres allá, es súper complejo, vamos a seguir siendo los Tobis y las Lulús definitivamente, por un plazo que nadie puede superar; lo que debemos hacer es trabajar juntos, asumiendo que tú y yo somos iguales, y nos equivocamos en lo mismo, y hablamos las mismas estupideces, y con la misma inteligencia dependiendo de la situación (...) yo estoy fomentando que las mujeres se sumen a las asociaciones, pero que se hagan cargo de los puestos directivos, pa' allá estoy caminando (...) una vez que tenga mujeres líderes, me las traigo a pelear aquí, con estos caballeros...” (D1)*

#### • Resultados obtenidos por socias

En cuanto al **apoyo que brinda Empremujer** a las socias y sus negocios, las microempresarias destacan que la ayuda que han recibido se refiere fundamentalmente a la entrega de información, capacitación, y asistencia en la comercialización.

En lo que respecta a la **información**, las microempresarias señalan que la asociación les proporciona información actual y relevante de temas relacionados con el funcionamiento de sus empresas, además de información sobre las herramientas que entregan los organismos dedicados al apoyo del sector microempresarial; destacando que se trata de información privilegiada a la que no tendrían acceso si no participaran en esta agrupación.

*“...uno puede tener mucho conocimiento, muchísimas cosas, pero hay cosas que no sabe, sobre todo cuando uno tiene una empresa, hay leyes que uno no sabe, entonces me hicieron*

*tomar como un curso, me hacen participar de cosas que le conviene a la empresa, me mantienen al tanto de las herramientas que uno dispone, y si uno está adentro de su empresa no las va a conocer nunca...” (S2)*

En lo se refiere a la capacitación, las socias sostienen que han participado en diversos cursos y talleres. Dichas **capacitaciones** han implicado una pluralidad de cursos debido a la particularidad de la asociación de reunir a microempresarias que se desenvuelven en distintos rubros, ya que se han efectuado algunas capacitaciones de oficio, dirigidas a rubros específicos. No obstante, y con el fin de incluir a la totalidad de socias, los principales cursos realizados apuntan a temáticas que puedan beneficiar a gran parte de las asociadas, por tal razón, son los cursos de alfabetización digital, marketing y contabilidad los que en mayor número se han efectuado.

El apoyo en **comercialización**, por su parte, se realiza esencialmente a través de la participación de las socias en ferias de ventas organizadas por otras instituciones, a las que son invitadas como miembros de Empremujer, y en el menor de los casos, establecidas por la asociación.

*“...las ferias, porque me dan los datos de las ferias artesanales para vender los productos...” (S10)*

*“...creo que nos estaban gestionando algo de participar en la feria en el Paseo Bulnes, pero cuando fuera la feria artesanal, porque hay feria navideña y artesanal...” (S12)*

Otro apoyo que reciben las asociadas, dice relación con la vinculación que se efectúa entre las microempresarias y las Instituciones Públicas y Privadas que otorgan instrumentos de apoyo al sector microempresarial. Tanto socias como dirigentes visualizan a Empremujer como un **punte** que acerca las socias a estas instituciones, permitiendo el acceso a las herramientas que éstas proporcionan.

*“...como Empremujer uno puede ir a la CORFO, qué se yo, al SERNAM, o sea Empremujer abre puertas, eso me gusta, y yo creo que es positivo...” (D6)*

*“...a mi personalmente me ha ayudado mucho, a mi empresa, porque cuando yo les comenté de mis proyectos, me han contactado con SERCOTEC, me han contactado con la CONUPIA, me están ayudando a salir adelante con mis proyectos...” (S2)*

Esta socia cuenta como anécdota que gracias a las redes existentes entre Empremujer y la CONUPIA, el Ministerio de Economía del gobierno anterior se comunicó con ella, siendo contactada posteriormente por el ministro de dicha cartera, quien visitó su empresa; ante esta situación, la microempresaria destaca que si no hubiese sido miembro de una organización gremial como ésta, probablemente nunca habría vivido tal experiencia.

*“...cuando vino el Ministro de Economía acá, llamó a la CONUPIA, y le dijo ‘necesitamos entrevistar a dos microempresarias para saber como van a enfrentar la crisis’, entonces la CONUPIA vio en su red y le dio mi nombre y el de otra persona, otra empresaria, y me llamaron (...) todo eso gracias a la CONUPIA, y la CONUPIA por qué, porque Empremujer me derivó a la CONUPIA...” (S2)*

Además para algunas socias y dirigentes, la organización es visualizada como un **soporte**, en el sentido que consideran que Empremujer es un ente que les permite presentarse ante diversas instituciones con el respaldo que son parte de una asociación gremial reconocida, y por tanto, las peticiones que presenten ante tales instituciones pueden llegar a ser consideradas. De esta manera se observa que las socias perciben a esta agrupación como un ente prestigioso y conocido en la esfera pública.

*“...Empremujer a mí siempre me ha gustado, incluso tiene tan buen nombre que yo he hecho dos cursos para llenar formularios del capital semilla, dos proyectos (...) y una de las personas que me hizo el segundo proyecto me dijo ‘ahh, tú eres de Empremujer, yo fui a hacer proyectos a Empremujer’ (...) y me dijo ‘yo conozco a la L., y a la J.’ (dirigentes de Empremujer), y sabe que, me sentí súper bien, porque el tipo habló bien, bien de Empremujer...” (S6)*

*“...si yo voy sola, me van a escuchar, me van a recibir el papel y lo van a dejar ahí, pero si voy por una agrupación, y si voy por Empremujer va a ser recibido, va a ser recepcionado mi papel, si no va quedar en el montón...” (D6)*

- **Apoyo al desarrollo de las microempresas**

Ahora bien, otro tema relevante de abordar dice relación con la percepción que tienen socias y dirigentes sobre el **papel** que cumple Empremujer en el **desarrollo de sus microempresas**. Para efectos de este análisis, se consideró el término “desarrollo”<sup>188</sup> como “crecimiento” y “mejoramiento”, por tanto se entenderá como desarrollo de las microempresas, la posibilidad que tienen estas empresas de crecer y mejorar en su funcionamiento.

<sup>188</sup> Según el diccionario de la RAE (Real Academia Española), desarrollo puede definirse como acción y efecto de desarrollar o desarrollarse; y desarrollar es acrecentar, dar incremento a algo de orden físico, intelectual o moral. <http://www.rae.es>

En general, un número importante de asociadas tiene la percepción que Empremujer les ha ayudado mucho en el desarrollo de sus negocios, e incluso algunas de ellas consideran a la asociación como un pilar importante de sus microempresas.

*“...tengo mi sitio en la página de Empremujer, mi primera tarjeta de presentación, aunque no lo creas, como empresaria la tuve gracias a ellos, el primer logo de la empresa como G. J. lo tuve gracias a ellos, después mi logo más oficial lo obtuve también gracias a ellos, porque Empremujer trabaja con Institutos, entonces ahí ellos van definiendo, y todo lo que ellos me han mandado para trabajar me ha ayudado, yo jamás hubiese tenido tríptico, porque no tengo plata como para estar invirtiendo en esas cosas (...) Empremujer a mi me ha dado pero muchísimo, yo creo que es como uno de mis pilares en la empresa...”* (S2, socia antigua)

Otras socias destacan la posibilidad que les ha otorgado la asociación de acceder a capacitaciones, y a partir de estas instrucciones encontrar un estímulo constante para mejorar el funcionamiento de la empresa, y continuar desarrollándose, lo que ha implicado un crecimiento del negocio.

*“...mi empresa cambió desde que estoy en Empremujer, porque a través de la Sra. L. (dirigente) conocí la CONUPIA, conocí seminarios, y Empremujer hace talleres y cosas, y crecí...”* (S10, socia nueva)

Incluso, algunas socias que al ingresar a la asociación visualizaban su negocio como una actividad distractiva, con un pequeño mercado, señalan que al participar en la asociación recibieron la motivación para hacer crecer la empresa, y proyectarse con un negocio más consolidado.

*“...Porque si no hubiera sido por Empremujer, yo me habría quedado haciendo las cositas para los amigos, para los regalos, no me habrían dado como la fuerza de salir a la calle a ofrecer los productos...”* (S12, socia nueva)

Una de las socias se manifiesta tan conforme con el apoyo recibido, que expresa que ha recomendado la participación en la asociación a otras mujeres microempresarias, ya que considera que se obtienen muchos beneficios a través de su participación.

*“...yo a mujer que conozco que está con una empresa, por muy chiquitita que sea yo siempre le digo ‘inscríbanse, inscríbanse, no es ir a las reuniones, ir a escuchar, y hacerse de amigas’, se hacen amigas, se pasa muy bien en las reuniones, pero a la vez se gana muchísimo...”* (S2, socia antigua)

Por tanto, al analizar el papel que tiene Empremujer en el desarrollo de sus empresas, las asociadas destacan principalmente el acceso que les brinda la agrupación a capacitaciones, y la

obtención de productos de promoción del negocio, además del estímulo permanente a continuar desenvolviéndose en la empresa; correspondientes a acciones dirigidas a mejorar el funcionamiento de sus negocios.

Pero además de este tipo de apoyos la asociación ha llevado a cabo actividades y cursos realizados por psicólogos, con el fin de mejorar la forma en que estas trabajadoras enfrentan al cliente, física y psicológicamente, y de esta forma, puedan demostrar seguridad, y tal vez tener mayores posibilidades de obtener una venta.

*“estuve en un curso con una psicóloga, talleres de como tratar al cliente, como cerrar un negocio con un grande, que de repente uno se asusta...”* (S2, socia antigua)

*“...ayuda de una psicóloga, charlas en las que hablaron de donde uno puede presentar su trabajo, pero uno sabiendo todo lo que uno no tiene que hacer para que no vean la inseguridad en uno, demostrar que uno sabe hacer su trabajo (...) o sea, como vender su producto, a quien llegar, como andar con el catálogo, como andar vestida...”* (S6, socia antigua)

En consecuencia, las socias no sólo perciben un apoyo a la microempresa como unidad productiva, sino también a la microempresaria como trabajadora y como persona, manifestando que ambos tipos de ayuda han fortalecido sus negocios.

Las dirigentes, por su parte, coinciden en las percepciones positivas que tienen las socias sobre el rol de Empremujer, pero una de ellas destaca que no puede generalizar esta opinión para el total de las microempresarias, ya que cada caso tiene su particularidad. Además considera que Empremujer debería contar con una serie de servicios que no posee en la actualidad, relacionados con la asesoría constante de diversos profesionales, los que permitirían ayudar de mejor forma a las asociadas, y de esta manera consolidar sus empresas.

*“...Lo que pasa es que es lo puntual, lo acotado, porque en lo general es muy complejo, no podemos hacernos cargo, y para que eso fuera así tendríamos que tener una serie de servicios que sería el ideal tenerlos instalados en la asociación (...) servicios de abogados, servicios de consultorías, servicios de ingeniería, servicios de información, una oficina sólo para informar, una oficina para hacer proyectos, no sé, para todo eso, todo lo que pueda mejorar la gestión de la empresa...”* (D1)

Ahora bien, no todas las socias coinciden en estas apreciaciones. Dos de las entrevistadas criticaron el apoyo recibido de la asociación, y no consideran que Empremujer haya desempeñado un papel en el desarrollo de sus negocios.



*“...Empremujer no ha sido un apoyo para mi negocio, para nada...”* (S11, socia nueva)

*“...a mi no me han ayudado, porque como te dije ha sido súper pobre, o yo caí justo en el momento en que no se habían creado muchos cursos, me mandaban cursos de... no sé po, cursos de Pilates, de cocina...”* (S9, socia nueva)

Una de estas asociadas, además de pertenecer a Empremujer, participa hace algunos años en otra asociación, pero de carácter sectorial, es decir que reúne empresarios de un rubro en particular. Esta entrevistada, esperaba obtener de su participación en Empremujer ayuda para comercializar sus productos, tal como la recibe de la organización sectorial de la que forma parte, por esta razón al criticar a Empremujer realiza una comparación de las dos asociaciones, destacando que en ésta no se desarrollaron las instancias de comercialización, como si están establecidas en la asociación sectorial, ya que Empremujer no organiza ferias periódicamente.

*“...porque igual en la agrupación es una agrupación en que te reúnes también una vez al mes, pero es distinta la motivación, porque tú estás ahí, en la feria, aunque tú vayas a esa reunión y escuches puras leseras, no importa, yo pago mis cuotas, pero tengo un puesto, puedo poner mis productos ahí, en la feria, entonces es distinto; en Empremujer tú ibas, pero no había ferias, no había capacitación que era lo otro que podía haberme motivado...”* (S11, socia nueva)

Además del acceso a ferias, esta socia tuvo como motivación de ingreso a Empremujer obtener capacitaciones, pero señala que tampoco las consiguió. Por otra parte, manifiesta que en una reunión de Empremujer a la que asistió sólo se trataron temas relativos a la participación en congresos y seminarios, aspecto que no era de su interés, y que la llevo a concluir que Empremujer es más bien una asociación dedicada a participar en estos eventos.

*“...yo esperaba que hubieran capacitaciones, donde ir a vender tus cosas; pero es más una cosa gremial encuentro yo, un gremio que participa de congresos, que no sé que, eso no va conmigo, yo soy más de práctica...”* (S11, socia nueva)

Por esta razón, esta microempresaria sólo permaneció durante un breve período de tiempo en Empremujer, y luego decidió alejarse de la asociación. Actualmente sólo participa en la agrupación sectorial.

*“...yo no soy activa ahora, yo no me considero activa de Empremujer, porque no era lo que yo buscaba...”* (S11, socia nueva)

La otra entrevistada sostiene, en cambio, que obtuvo acceso a capacitación en Empremujer, a partir de la participación en un Nodo tecnológico organizado por la CONUPIA, al que fue

invitada por ser miembro de Empremujer; pero señala que éste fue uno de los pocos beneficios que ha recibido de la asociación hasta el día de hoy.

*“...estuve a través de Empremujer en CONUPIA, y en CONUPIA se generó una serie de cursos, pero sólo en ese aspecto (...) para mi la gran ayuda recibida hasta el momento ha sido el Nodo...”* (S9, socia nueva)

Agrega que a través de Empremujer pudo conocer otras microempresarias y sus experiencias, lo que le ha servido como crecimiento personal; pero no ha recibido apoyo en el ámbito económico.

*“...me sirvió como red de ayuda para conocer otras personas, otros empresarios, otras experiencias, en ese aspecto me ha ayudado (...) ha sido un asunto de conocer personas, así como una grandeza personal, pero así económicamente que me ayuden, no...”* (S9, socia nueva)

Por otra parte, expresa que debido al escaso apoyo recibido está pensando en abandonar la asociación, y se proyecta incorporándose a otra agrupación que reúne a mujeres trabajadoras, y que a su juicio, realiza una mayor cantidad de actividades y entrega más beneficios.

*“...Yo creo que me voy a separar de Empremujer, aunque no es algo que quisiera pero es que no he visto que el asunto vaya por donde tiene que ir, me motiva más Comunidad Mujer porque son mujeres y están ahí así, moviéndose...”* (S9, socia nueva)

Ahora bien, considerando la totalidad de las opiniones de socias y dirigentes, es posible señalar que son principalmente las socias más antiguas, es decir, las que llevan más tiempo participando en la asociación, quienes expresan que Empremujer ha jugado un papel importante en el desarrollo de sus microempresas, siendo algunas socias nuevas las que poseen una opinión más crítica sobre el desempeño de esta organización, y el papel que ha jugado ésta en el desarrollo de sus negocios. Esta situación podría entenderse por el hecho que estas microempresarias llevan menos tiempo en la asociación, y por tanto han recibido un menor número de beneficios, y han participado en menos actividades que el resto.

No obstante, existen socias nuevas, que llevan uno o dos años en Empremujer, que sostienen que la asociación las ha ayudado mucho, y se muestran agradecidas por el apoyo brindado y las oportunidades que les ha entregado la organización. Por tanto, la antigüedad como miembros de la organización no permite evidenciar diferencias muy marcadas en las opiniones de las microempresarias. Más bien, las percepciones que tienen las asociadas dependen del momento que estaba viviendo Empremujer, cuando ellas se incorporaron a ésta, es decir, dependen de la

situación activa o más bien pasiva, en cuanto a realización de proyectos y actividades, en que se encontraba esta asociación al instante de ingresar y participar en ella.

- **Apoyo a la personalidad**

Además de la percepción, en general, positiva del papel que ha cumplido Empremujer en el desarrollo de sus microempresas, las socias manifestaron que la asociación ha jugado un rol importante en el **desarrollo de sus personalidades**, expresando que a partir de diversas instancias en las que han participado se ha producido un reforzamiento de su autoestima, y además ciertas actividades han involucrado un crecimiento personal.

Se puede señalar que el desarrollo de la personalidad de las socias no es un objetivo claramente establecido en el trabajo de Empremujer, aunque si se plantea como propósito el lograr el empoderamiento de la mujer empresaria, lo que va de la mano. La asociación ha realizado algunas actividades con ese fin, en forma paralela a las actividades dirigidas al desarrollo de las microempresas y al perfeccionamiento de la mujer empresaria, pero sólo esporádicamente, ya que el objetivo principal de la asociación es fortalecer y consolidar productivamente las empresas de las asociadas.

Las acciones llevadas a cabo por la asociación que tienen ese propósito, han apuntado principalmente a talleres de crecimiento personal, en que se abordan temas sobre el desarrollo de la personalidad de las socias, y los sueños y proyecciones que tienen como microempresarias y como mujeres.

*“...tuvimos talleres de crecimiento personal, por ejemplo se organizó un taller no recuerdo exactamente el nombre, pero era en San José de Maipo, nos fuimos un día completo de esparcimiento, de soñar, hablamos de la misión y la visión, nada más que de cada una, que es lo que queríamos, qué es lo que teníamos en mente, que soñábamos, fue bastante interesante, por intermedio de SERCOTEC nos ganamos eso, poder hacer ese taller...” (D3)*

Una de las dirigentes señala que la razón por la que han efectuado este tipo de actividades es para reforzar la autoestima de las asociadas, y a partir de esta instancia empoderar a la mujer empresaria, para que puedan poseer un mayor desplante y desarrollarse de mejor manera en el sector microempresarial, ámbito dominado por hombres.

*“...nosotras hemos buscado trabajar el tema “desarrollo personal”, entendiendo que las mujeres en gran porcentaje tiene, no sé si problema de autoestima, pero una personalidad un poco distinta a la de los hombres, en lo que a empresa se refiere, si tú dices que “esto es chiquitito”, “yo hago unas cositas bonitas”, entonces ese vocabulario, esa forma de pararse,*

*esa forma de presentarse, es la que tiene que cambiar, o sea, lo que nosotros denominamos empoderamiento de la mujer empresaria, es decir, “yo soy esto, y peso esto, y esto es lo que hago”, entonces desde esa postura que se puedan mostrar...” (D1)*

Pero este apoyo a la personalidad de las asociadas no sólo se ha llevado a cabo por las actividades efectuadas por la asociación que van dirigidas a ese objetivo, sino también, indirectamente, la participación de las socias en ciertas actividades genera en ellas una sensación de crecimiento personal y aumento de la autoestima.

Algunas socias señalan que al asistir a seminarios o eventos de esta especie, en que participan otros empresarios/as, y a los cuales concurren autoridades de las instituciones de apoyo al sector MIPE, desarrollan más personalidad porque acceden a otras realidades, y conocen a otras personas, lo que provoca que muchas de ellas tengan que poseer un mayor desplante para relacionarse en estos ambiente y con estas personas.

*“...Yo creo que cuando uno va a tantos seminarios, te empiezas a relacionar también con gente de otro nivel, con autoridades, empiezas a conocer al ministro, al jefe de servicio, a la subsecretaria, personas que antes no habías conocido, entonces eso también te ayuda a desarrollar la parte social, y en el fondo también yo era un poco tímida porque yo era empleada no más, pero cuando vas a estas cuestiones no puedes quedar como pollito en corral ajeno tienes que sacar pachorra...” (S5)*

Otras microempresarias han expresado que al participar en capacitaciones que organizan otras instituciones de mayor magnitud como CONUPIA, han podido compartir y relacionarse con empresarios/as de de otro nivel socioeconómico, lo que les permitió conocer otras realidades, otras experiencias, y tomarlos como ejemplo de crecimiento empresarial, considerando dichas relaciones como un elemento de crecimiento personal.

*“...He logrado a través del gremio cosas personales, a través del gremio he conocido gente; cuando hice el curso en la CONUPIA vi otro mundo que existe de microempresarios, que existen compañeros que tenían plata. Estuve rozándome con empresarios que ganaban lucas y yo miraba no más, pero nunca me desmerecieron, todo lo contrario (...) Me sirvió mucho a mí ese curso para darme cuenta de una realidad que existe, de otro mundo, porque yo conozco el mundo de la feria, que trabajo con los coleros como se dice, y trabajar en las ferias libres, y trabajar con empresarios son mundos distintos...” (S10)*

Para algunas asociadas, el compartir con las otras socias de Empremujer les genera un crecimiento personal, ya que no sólo comparten con las otras microempresarias, sino que también se comparan con ellas, se dan cuenta que enfrentan dificultades similares, y se aconsejan para resolver dichos problemas.

*“...si tú no sales de tu casa, piensas que todo lo malo te pasa a ti, o que todo gira en torno a ti, y llegas a allá y conoces mujeres, cada una con una historia, todas se cuentan sus problemas, sus logros, y eso te ayuda a abrir tu mente, el mismo hecho de conversar, te hace usar más palabras, te hace crecer como persona...” (S12)*

E inclusive algunas asociadas manifiestan que el solo hecho de asistir a las reuniones de socias les genera un reforzamiento de su autoestima, ya que esta instancia las motiva a cambiar su apariencia física, surgiendo una preocupación por verse físicamente de mejor forma, y arreglar su vestimenta.

*“... de hecho uno cuando está en la casa, uno no se ordena mucho, y uno va decayendo, en cambio cuando uno sabe que tiene que ir a allá, uno se tiene que ordenar, arreglarse, se va a juntar con otras socias, con otras que están haciendo lo mismo que uno, tal vez en distinto rubro, pero están haciendo lo mismo...” (S6)*

#### • Nivel de participación de las asociadas

Ahora bien, luego de analizar el apoyo brindado por Empremujer, resulta interesante abordar el nivel de participación que tienen las socias en las actividades llevadas a cabo por la asociación con el fin de ayudarlas en el desarrollo de sus negocios, y fomentar el desarrollo de la personalidad de las microempresarias. En lo que se refiere a la participación de las asociadas en las actividades dirigidas a fortalecer sus empresas, las dirigentes sostienen que existe una alta participación en éstas, especialmente durante el desarrollo de los proyectos ejecutados, ya que las asociadas demuestran bastante interés por las actividades derivadas de éstos, principalmente los cursos y capacitaciones. En cambio, la participación en seminarios donde se exponen, principalmente, temas relativos a los instrumentos de apoyo al sector microempresarial es menor, pues, como se señaló anteriormente, no observan un beneficio tangible de la participación en tales actividades, mermando la asistencia de las socias.

*“...depende de las actividades en lo general, hay capacitaciones que se pelean, todo lo que tenga que ver con el uso del computador, o si logramos algo de oficio, se llena, para las ferias, se llena; a los seminarios son un poco más esquivas porque la sensación de que tanto me aporta es como rara...” (D1)*

En lo que respecta a las actividades destinadas a impulsar el desarrollo personal de las microempresarias, las socias manifestaron una gran satisfacción por la realización de ellas, no obstante, según las dirigentes, el nivel de participación en éstas es menor. Esta situación se debería a que las empresarias no disponen de mucho tiempo, pues tienen responsabilidades

laborales y familiares, por tanto priorizan participar en las actividades que les reporten beneficios concretos para sus negocios.

*“...hemos hecho actividades de ese tipo, no sé varias cosas que de repente se nos han ocurrido, pero no ha dado mucho resultado, ¿por qué?, por el tiempo, porque todas estamos en nuestro trabajo y cualquier cosa que te saque de ahí, significa que dejas de vender o de producir...” (D2)*

Otro factor que influye es la antigüedad de pertenencia a la asociación, ya que las socias nuevas se caracterizan por participar en gran parte de las actividades, pues poseen un gran entusiasmo y anhelan obtener rápidamente beneficios para sus negocios. En tanto, las asociadas más antiguas, son más bien selectivas, y participan sólo en algunas actividades, pues escogen preferentemente aquéllas en que no hayan participado anteriormente.

Considerando estos niveles y tipos de participación, parte del directorio plantea que muchas socias tienen una visión utilitarista de su membresía en la asociación, pues participan en Empremujer sólo con el propósito de conseguir beneficios para sus empresas, y no le otorgan importancia a otras funciones que efectúa la agrupación, como el rol de representatividad que desempeña esta asociación como gremio, lo que demostraría que el discurso expresado por las dirigentes relativo a la relevancia de esta labor representativa no ha penetrado en la visión de la asociatividad que poseen algunas asociadas.

*“...siento que aquí falta un poco de visión política (...) de definir que el estar en Empremujer tiene que ver con representatividad, no sólo con acciones, no sólo con definir que yo estoy en Empremujer por los servicios que Empremujer me entrega, sino yo estoy en Empremujer porque desde Empremujer cuando yo salgo afuera y digo que pertenezco a Empremujer es un plus (...) siento que las socias son activas en la medida en que les conviene ser activas; hay un grupo que no, está claro, pero creo que es el menor...” (D1)*

No obstante, como se observó al analizar el apoyo que entrega Empremujer a las asociadas, existe un grupo de socias que reconocen dicha función, destacando el soporte que significa para ellas pertenecer a esta agrupación, pues les permite presentarse ante diversas instituciones de apoyo al sector microempresarial con el respaldo que son parte de un gremio reconocido; pero a juicio de la directiva, este grupo es minoritario.

Ante esta situación, las dirigentes sostienen que cambiar esta visión es un trabajo difícil y a largo plazo, pero se proponen llevarlo a cabo, paulatinamente, con el fin de generar un mayor compromiso de las socias con la agrupación al sentirse representadas por ésta, lo que permitiría

una mayor participación de las asociadas, y que ésta no se centre exclusivamente en la obtención de beneficios sino también en un trabajo o aporte de ellas hacia la asociación.

- **Los lazos que surgen entre las socias**

Otro aspecto a analizar dice relación con los vínculos que se han generado, a partir de la participación en la asociación, entre las socias de Empremujer. Las microempresarias señalan que gracias a su participación en esta agrupación han formado redes entre las asociadas, las que apuntan a dos dimensiones.

En primer lugar, se trata de **vínculos económicos y productivos**, que se traducen en la compra y venta de sus productos y servicios entre las socias, y negocios realizados en conjunto. Además, un intercambio constante de información o consejos referidos tanto a ámbitos productivos como administrativos de la empresa.

Y en segundo lugar, han surgido **vínculos afectivos**, los que han implicado apoyo emocional entre las socias frente a un problema personal, o relacionado con la empresa, y/o lazos que han derivado en amistad.

- En lo que respecta a los **vínculos económicos y productivos**, las socias señalan que la principal acción derivada de estos lazos corresponde a la entrega de **información** referida a temas productivos, como informar sobre lugares donde comprar materiales o acceder a servicios requeridos para el trabajo de la microempresa, y/o recomendaciones sobre sitios donde conseguir estos insumos a menor costo, o de mejor calidad, produciéndose un intercambio de experiencias y conocimientos.

*“...lo normal es que una socia le da el dato a la otra de dónde comprar, qué comprar, cómo usarlo...” (D1)*

*“...darse datos de repente, cuando uno anda por ahí... ‘en tal parte venden algo que a ti te interesa’...” (S11)*

Sin embargo, no todas las microempresarias entregan este tipo de información, debido al temor que sienten de perder el carácter exclusivo del producto, por tal motivo algunas asociadas sólo entregan esta información a microempresarias que no se desempeñen en la misma actividad, y si trabajan en el mismo rubro, a aquellas que no comercializan en el mismo lugar.

*“...como que nadie está muy dispuesta a declarar donde compran, así es como ‘yo lo compro, y me lo dan súper barato’, y ese dato que es comercial, si tú no fabricas yo te lo puedo dar porque como tú no fabricas no eres mi competencia...” (D1)*

▪ Y en cuanto a los temas administrativos de la empresa, las socias se entregan información relacionada con los trámites que se deben realizar en la **gestión del negocio**. Este tipo de información es la que más se proporciona, por tratarse de un tema general que afecta a todas las microempresarias.

*“...si alguna de ellas necesita información o la puedo apoyar en alguna cosa lo he hecho, porque a veces son cosas generales. Por ejemplo la M., a ella le falta mucho que aprender todavía, de repente no declara los IVA, tiene un problema en ese sentido y yo siempre le digo que tiene que preocuparse de eso; esas cosas de la parte administrativa que las manejo más o menos bien y que las puedo ayudar...” (S5)*

▪ Luego de la entrega de información, la actividad que más desarrollan las socias es la **compra y venta de sus servicios y productos** entre las asociadas. Una de las instancias en que se produce esta compra y venta es en las asambleas de socias que realiza periódicamente la asociación, ya que algunas microempresarias llevan sus productos a las reuniones, produciéndose una comercialización de diversos artículos.

*“...cuando vamos a la asamblea ellas siempre llevan sus productos, entonces ahí hay una que vende huevitos de codorniz, tiene crianza de codornices, entonces llevaba y comprábamos, la A. hace mermeladas y también le compramos, la L. tiene pastelería y ellas llevan y les compran...” (S5)*

Las microempresarias señalan que debido a la variedad de rubros en que se desempeñan las asociadas, es posible contar con un abanico de opciones, accediendo a una diversidad de productos; y además al tratarse de personas con las que se tiene contacto desde hace un tiempo, se cree que éstas entregarán un producto de calidad, debido a la estima que sienten por la compradora, ya sea porque hay un lazo de amistad o por el compañerismo generado a partir del sentimiento de pertenencia con la asociación.

*“...somos una red, o sea yo sé por ejemplo que si necesito tal cosa, yo digo ‘quién podría vérmelo’ (...) y yo sé que tengo que llamar a las chicas que hacen eso, entonces en el fondo funcionan como una red, tal vez no es que uno esté trabajando siempre con esa persona, pero sabes a donde te tienes que dirigir para... quien es especialista en ese ámbito, y es un especialista que además es gente buena onda que te va a derivar bien, o sea te va a dar un buen dato para que te vaya bien...” (S3)*

▪ El vínculo que se ha desarrollado en menor cantidad, en comparación al resto, es la realización de **negocios en conjunto**, distinguiéndose dos tipos de convenios que se han establecido entre las asociadas.



a) En el primero de ellos, las socias han trabajado en conjunto incorporando y combinado técnicas de una actividad en otra, acción desarrollada principalmente por las artesanas debido a las características que posee este rubro, actividad manual que facilita la inserción de nuevos procedimientos.

*“...por ejemplo con la J. empezamos a trabajar, yo trabajo macramé, y ella vidrio, compartíamos... de repente yo lo hacía con aplicaciones de vidrio, y ahora con la T. con cerámica, macramé y telar, y hay gente que lo hace igual, que lo mezcla...” (D6)*

La razón que motiva este intercambio de técnicas es la posibilidad que otorga dicho vínculo de generar un nuevo producto, que sea innovador, y de esta forma encontrar nuevos nichos y aumentar el mercado de la empresa.

Además de las particularidades que caracterizan al rubro artesanía, es el ámbito en que se desenvuelve una parte importante de las socias de Empremujer, por tanto existen más probabilidades que se generen este tipo de vínculos entre las asociadas que trabajan en este rubro, por el contrario algunas microempresarias se desempeñan en actividades no tradicionales, muy particulares, siendo, en algunos casos, las únicas socias que trabajan en ese ámbito, por ende, existen menos posibilidades que se generen esos lazos productivos.

b) El otro tipo de convenio consiste en la incorporación de un producto o servicio de la empresa de una socia en otro negocio, de mayor magnitud, en el que está participando una de las asociadas.

*“...por ejemplo le trabajé a Chile Deportes por intermedio de una socia, una socia presentó un proyecto, se lo aceptaron y me vino a comprar a mi, y ahí estoy hablando de 5 millones de pesos (...) esos son negocios buenos y rápidos, en cuatro días se hizo el producto y se pagó, negocio buenísimo, y gracias a una socia...” (S2)*

Este vínculo surge debido a la confianza que se genera entre las socias, quienes al conocer la realidad microempresarial de las asociadas, advierten la calidad de los productos y la responsabilidad de la empresaria, y al estimar que las socias tendrán un buen desempeño en estos aspectos, deciden incorporarlas en los negocios.

En contraposición, un motivo que impide que los negocios se desarrollen en conjunto es la desconfianza que algunas microempresarias expresan sentir cuando se establecen estas alianzas, ya que surge el temor que se produzca una relación asimétrica, donde se obtendrían menos beneficios económicos en comparación al resto de las participantes de esta unión.

*“...yo creo que por intereses económicos más que nada, quién va a ganar más (...) ‘ésta va a ganar más, esta va a ganar menos’...” (S1)*

Y además se produce el temor que al enseñar las técnicas que caracterizan la actividad desempeñada a otra persona, luego, ésta emprenda un negocio similar sobre la base del aprendizaje adquirido, transformándose en una nueva competencia para la microempresaria.

*“...no es que yo haya vivido esa experiencia, pero yo he sabido por ejemplo de gente que tú le enseñas a hacer algo, y después emprende solo, pero con tu idea, entonces por eso a veces uno es como desconfiado (...) entonces como que tú no quieres traspasar todo lo que tú sabes a la otra persona, entonces tú a veces prefieres estar en tu metro cuadrado, y no que la del lado sepa que es lo que tú estás haciendo...” (S11)*

Esta desconfianza se podría explicar por el carácter individualista que define al microempresario/a, ya que éste está acostumbrado a trabajar en forma autónoma y solitaria, y a no compartir sus conocimientos, lo que dificulta en algunas ocasiones el trabajo en conjunto.

Pese a lo anterior, han surgido diversos vínculos productivos y económicos entre las socias, los que ayudan principalmente a la comercialización de productos y servicios, a través del aumento del número de clientes que poseen; pero además permiten que las microempresarias abandonen el espacio en que se desarrollan sus negocios, y accedan a otros sectores y actividades, conociendo y compartiendo con otras experiencias microempresariales.

▪ En cuanto a los **vínculos afectivos**, se puede señalar que a partir de la participación en las actividades de la asociación, e incluso en las asambleas de socias, algunas microempresarias generan **lazos de amistad**, redes que fortalecen aún más los vínculos comerciales, y viceversa, ya que a partir de la amistad establecida se comercializan productos y servicios entre las asociadas, y a través de esta comercialización, surgen lazos de amistad.

*“...o sea yo tengo amigas de ahí, que las veo, me junto, somos una red, o sea yo sé por ejemplo que si necesito tal cosa, yo digo ‘¿quién podría vérmelo?’, ponte tú, el otro día necesitaba saber donde poder copiar unos recuerdos en cerámica, y yo sé con cerámica a quien me tengo que dirigir, a la T...” (S3)*

Las socias agregan que en algunas ocasiones se efectúan convivencias en la sede de la asociación, en las que se comparte un momento entre las asociadas, y se aprovecha de celebrar determinadas festividades (día de la madre, fiestas patrias, navidad, etc.), lo que ha permitido que surjan y afiancen aún más los lazos de amistad existentes.

*“...se hacen convivencias donde se celebra el día de la madre, el fin de año (...) hacíamos regalos de amiga secreta, también para la navidad se hacía regalo de amiga secreta (...) y eso generó muchos vínculos...” (S3)*

*“...celebrábamos los cumpleaños, o el 18 de septiembre se encargaba a una socia que hiciera las empanadas y se les compraban a ella o un pequeño cóctel a la misma socia, pero fueron instancias pequeñas, no más de dos veces al año...” (S4)*

Estas actividades no se realizan con frecuencia, sin embargo, denotan la intención de la asociación de generar lazos fuertes entre las socias, y de esta forma proporcionar más elementos para el mantenimiento y fortalecimiento de esta agrupación.

- Y además de los lazos de amistad, las microempresarias entregan **apoyo emocional** a las socias que deben enfrentar un problema personal, o relacionado con la empresa. Las asociadas señalan que en las reuniones de socias, algunas microempresarias cuentan sus problemas, y se genera la instancia de conversar sobre esas dificultades, ya sea abordando el tema todas las participantes de la asamblea, o un grupo en particular, a partir de las cual, las otras microempresarias aconsejan a la socia afectada, incentivándola a superar sus conflictos, y continuar con su negocio.

*“...porque sabes, a veces la familia te echa abajo, te dicen: ‘lo que quieres hacer tú es tontera’, ‘¿dónde vas a vender?’, no te incentivan, entonces yo, cuando veo esos casos, empiezo a molestar y les digo ‘hazlo, si no lo vendes no importa, pero lo hiciste, lo realizaste’, ‘hazlo, no te resultó, gira, otra cosa’...” (S1)*

*“...de repente llegas bajoneada y cuentas lo que te pasó que a veces no tiene nada que ver con la empresa pero a la larga la afecta, entonces con el hecho de que te escuchan... y de repente una sale con una risa y de repente se te olvido y pasó, yo creo que es más... un psicólogo colectivo, ahí esta...” (S8)*

Este apoyo emocional se efectúa porque se produce entre las microempresarias una identificación de problemas comunes, dificultades que han debido enfrentar tanto en su calidad de mujer como de microempresaria, y además, a partir de esta concordancia se genera un alto nivel de confianza entre las socias, dando paso a una instancia de compañerismo donde el apoyo y los consejos son proporcionados por un par que comprende el problema experimentado.

- **Logros personales de la participación en Empremujer: autoestima y seguridad**

Las entrevistadas sostienen que la participación en la asociación, y los beneficios que obtienen de ésta, además de los vínculos afectivos que surgen entre las socias, generan en ellas convicción

y seguridad para desempeñarse como microempresarias, y asimismo aumenta la valoración que poseen de sí mismas.

Las socias expresaron que ser parte de la asociación les proporciona confianza, pues les permite acercarse a las instituciones que apoyan a los microempresarios, y presentarse seguras ante ellas, con el respaldo que pertenecen a un gremio.

*“...para acercarte a solicitar cualquier cosa: ‘oye, vengo de parte de Empremujer’, y ya cambia lo cosa (...) es un gran respaldo, o sea, el hecho de tener tu empresa y ser participe de una organización como Empremujer es un respaldo...” (S7)*

Las asociadas destacan también que las capacitaciones en que han participado les han permitido perfeccionarse como microempresarias, y a la vez manejar información relativa al funcionamiento del sector microempresarial, lo que les permite actuar con seguridad y certeza en sus negocios.

*“...tienes mayor conocimiento y mayor información entonces te abres a otros espacios y tienes otra visión...” (S5)*

En cuanto a la participación de las socias en actividades como seminarios y/o eventos de reunión de empresarios, ésta faculta que muchas asociadas accedan a espacios ajenos a su realidad, donde han podido conocer autoridades importantes en el ámbito político y empresarial, lo que las hace sentirse parte de instancias relevantes, además de aumentar la participación de éstas en el espacio público.

*“...un desarrollo personal más amplio, el rozarse con más gente, como cuando estuvimos con la Presidenta; si me hubiera quedado aquí no habría adquirido eso. Yo me pongo orgullosa y lo cuento, hay diferencias de estar aquí en un puro cuadrado y salir...” (S10)*

Los vínculos que se establecen entre las socias, por su parte, permiten que ellas se apoyen emocionalmente, respaldándose e incentivándose a continuar con sus negocios. Algunas microempresarias no confían en sus capacidades ni en sus empresas, por tanto requieren un apoyo constante que las impulse a creer en sus negocios y en sus habilidades, el que es proporcionado por socias y dirigentes, quienes confirman el valor de sus trabajos, y las motivan a creer en ellos.

*“...el gremio te da esa seguridad que de repente falta, de repente hay señoras, mujeres que están seguras de lo que están haciendo y todo, pero les falta que alguien les diga ‘sí, está bien’, hay señoras que su familia las apoya, todo el mundo las apoya, pero igual se sienten débiles, temerosas de salir a vender sus productos, entonces que rico que un gremio que ya tiene*

*experiencia diga: 'sabes que estás bien', como que refuerza, refuerza lo que la gente busca, y más para la que está solita y todo el mundo la ataca...*" (S1)

Una de las socias adquirió tal seguridad y confianza que planea crear una asociación gremial sectorial en el futuro, con el fin de replicar la experiencia de Empremujer, y ayudar a otros pares de la misma forma en que se vio beneficiada al ser parte de la asociación.

*"...yo quiero hacer una asociación de artesanos (...) a nivel de Santiago con gente que haga muebles, o cosas así, porque me llamó la atención cómo trabajan los gremios que pertenecen a la CONUPIA, porque hay beneficios, hay apoyo, y hay cursos; y como yo conocí a la Sra. L. (dirigente) quiero dar el mismo testimonio, que yo empecé igual que ella, o sea sin nada y que se puede surgir y postular a proyectos, y cosas..."* (S10)

Por tanto, considerando estas apreciaciones, se puede sostener que la participación en Empremujer genera en las asociadas seguridad para desarrollar su labor empresarial y un reforzamiento de la autoestima, produciéndose un empoderamiento social de las microempresarias, quienes a partir de este apoyo se sienten respaldadas y capaces de continuar con sus negocios.

#### • **Logros grupales de la participación en Empremujer: empoderamiento colectivo**

Ahora bien, además del desarrollo de un proceso de empoderamiento social, surge entre las socias la percepción que la unión de sus capacidades permite reunir las como gremio, y actuar conjuntamente, logrando un reconocimiento social, y un mayor impacto del que podrían alcanzar individualmente, evidenciándose también el surgimiento de un empoderamiento colectivo.

*"...participar en la asociación las hace fuertes, las hace sentir que nosotras las mujeres somos capaces; y en la asociación cuando hay reuniones, lo normal es que la una va empoderando a la otra, porque es esa cosa de 'todas juntas contra', es bueno, es súper bueno..."* (D1)

*"...el hecho de participar en Empremujer es un respaldo (...) o sea, la unión hace la fuerza, así que si te ven en una organización (dicen) 'ahh, ya no viene sola, ojo'..."* (S7)

De este modo, se produce la construcción de una identidad colectiva entre algunas socias, al percibir que comparten con pares que se encuentran en la misma situación laboral, y a veces personal, que ellas; y que por lo mismo, pueden trabajar unidas, abordando sus problemas en conjunto, tomando conciencia que las capacidades totales superan la suma de las capacidades individuales.

*"...Porque tú conoces personas, te das cuenta que no eres una isla, que todas tienen problemas que no solamente eres tú, te haces de muchos amigas, la mayoría, te digo,*

*terminamos siendo amigas, y todas trabajando en lo mismo, o en algo distinto pero siempre tratando de ayudarse unas a otras...” (S12)*

- **Gestión de la directiva**

Y un último tema interesante de abordar en esta dimensión se refiere a la visión que poseen las asociadas sobre la gestión de la directiva. En general las socias manifestaron una percepción bastante positiva de la gestión del directorio, alabando las múltiples actividades que organiza, y destacando los beneficios obtenidos a partir de éstas. Además recalcaron el trabajo que realizan las dirigentes para la obtención de proyectos y financiamiento, pues reconocen que el aporte proporcionado por las cuotas de las asociadas es mínimo, y gracias a esta labor se ha efectuado gran parte de las actividades en las que han participado.

*“la directiva es muy buena, porque son muy busquillas, te digo, todo lo que se ha logrado, que yo creo que si hubiera estado en otra parte no se logra; el financiamiento para el Nodo, yo lo encontré buenísimo, y eso todo a través de Empremujer...” (S12)*

Sin embargo, algunas socias, e incluso dirigentes, reprocharon la falta de renovación de la directiva, pues algunos miembros del directorio han sido reelectos en sus cargos por más de un período, evidenciándose una carencia de sucesión. Según ciertas dirigentes y socias esta situación se ha producido porque la directiva no ha fomentado el surgimiento de nuevos liderazgos en la asociación, ni ha trabajado en la formación de dirigentes.

*“...yo creo que esto es una autocrítica a que hemos descuidado la formación de dirigentes, de hecho los dirigentes que hay son dirigentes de otras partes, que vienen hechos, formados...” (D5)*

Otra socia añade que la inexistencia de rotación se debe a la satisfacción personal que les reporta a algunas dirigentes el desempeñar un cargo directivo, y por tanto no abandonan esta posición.

*“...tiene que ver con las personalidades, con las ganas y con muchas cosas más, igual es complicado porque a veces uno se empoderar mucho de los cargos y te sirven para realizaciones personales, y llega un minuto que uno tiene que dar un paso al lado, y yo siento que no se ha hecho...” (S3)*

No obstante, para una de las dirigentes la falta de renovación en el directorio se ha generado más bien por la ausencia de interés de las socias por participar en esta instancia, y además por la responsabilidad que conlleva asumir un cargo dirigenal, lo que inhibe los deseos de asumir este

desafío. Esta apatía podría deberse también, a que la mayoría de ellas carece de experiencia asociativa y dirigencial, por tanto no se sienten capaces de dirigir la asociación.

Además esta dirigente sostiene que las socias están conformes con sus desempeños, lo que las impulsa a reelegirlas, aseveración que fue reiterada por muchas socias, quienes aprueban el cometido de la directiva, y desean que continúen en sus cargos.

*“...es una directiva bien luchadora, me gusta mucho (...) queremos reelegir a las mismas personas...” (S12)*

Ahora bien, considerando estas opiniones se puede señalar que el tema de la carencia de sucesión constituye un elemento relevante a considerar por el directorio, pues según las socias que plantearon este tema, la extensa permanencia en los cargos generaría desconfianza y fomentaría los rumores sobre la obtención de beneficios a partir del rol de dirigente, situación que podría mermar la participación de las socias. Además, la falta de interés de algunas socias por ser parte del directorio, evidencia que éstas no poseen el anhelo de posicionarse en este contexto, aspecto que puede afectar la continuidad de la agrupación, pues no existirían futuras dirigentes.

### **3.3. Realidad microempresarial de las asociadas a Empremujer**

Como se señaló anteriormente, el objetivo de establecer esta dimensión fue analizar diversos aspectos referidos a la experiencia microempresarial de las asociadas a Empremujer, por lo que esta sección trata los temas relativos a la participación de las mujeres entrevistadas en el sector microempresarial.

Pero antes de abordar dichas temáticas es conveniente realizar una caracterización de las microempresarias entrevistadas y sus microempresas, con el fin de conocer sus particularidades, y de esta manera comprender de mejor forma sus realidades microempresariales.

#### **• Caracterización de las microempresarias**

- Las microempresarias entrevistadas en su condición de socias de Empremujer tienen entre 30 y 75 años de **edad**, y el promedio de edad de éstas es de 48 años, superando levemente la cifra señalada por la Encuesta CASEN 2003 para este tipo de trabajadoras (43 y 45 años de edad de cuentapropistas y empleadoras, respectivamente).

- En lo que respecta al **nivel educacional**, una baja proporción no completó la educación media, o sólo alcanzaron este nivel educacional, mientras más de la mitad de las microempresarias tiene estudios superiores, especialmente, estudios técnicos. Esta última cifra es muy alta en comparación al resto de los microempresarios/as, quienes en promedio apenas superan los 12 años de escolaridad (CASEN 2003). Las socias que tienen un alto nivel educacional son, principalmente, las microempresarias jóvenes de la muestra, mientras las asociadas de mayor edad son las que solamente alcanzaron la enseñanza media o no la terminaron.

- Por último, en lo que se refiere a la **posición que ocupan en el hogar**, más de la mitad de las microempresarias son jefas de hogar, ya sea porque son solteras, viudas o separadas, siendo esta última categoría la que más se repite. Ellas son las responsables del mantenimiento y cuidado de sus familias, situación que las impulsa a incorporarse al trabajo remunerado. El resto, son cónyuges del jefe de hogar; no obstante, algunas de ellas expresan que pese a estar casadas y proporcionar un menor ingreso que su cónyuge, se sienten jefas de hogar al igual que sus parejas, lo que evidencia un reconocimiento, por parte de estas mujeres, del aporte monetario que efectúan al ingreso familiar.

#### Caracterización de las microempresarias

Socia N°	Edad	Escolaridad	Posición en El hogar
1	45	Superior completa (Técnico)	Jefa de hogar
2	48	Superior completa (Técnico)	Jefa de hogar
3	35	Superior completa (Universitario)	Cónyuge
4	45	Superior completa (Técnico)	Jefa de hogar
5	49	Superior completa (Técnico)	Jefa de hogar
6	51	Media incompleta	Jefa de hogar
7	30	Superior completa (Técnico)	Cónyuge
8	75	Media incompleta	Jefa de hogar
9	45	Superior completa (Técnico)	Cónyuge
10	43	Media completa	Jefa de hogar
11	59	Media completa	Cónyuge
12	55	Media completa	Cónyuge



- **Caracterización de las microempresas**

- En lo que respecta a las microempresas de las socias entrevistadas se puede señalar que la mayor parte de ellas son negocios individuales, es decir, dirigidos exclusivamente por la microempresaria; en 3 casos se trata de microempresas familiares, 2 de las cuales llevan muchos años de existencia, y se han transformado en una tradición familiar, mientras la otra es una empresa familiar con pocos años de vida creada por un matrimonio. El resto, sólo 2 casos, consisten en una empresa formada por una sociedad, donde la propiedad es compartida por la microempresaria y otros/as socios/as.

- En cuanto al **rubro** en que se desempeñan las entrevistadas, éstas se desenvuelven principalmente en los rubros servicios y artesanía, y sólo una de las socias trabaja en el rubro alimentación. Según la información entregada por las dirigentes de Empremujer, la mayor parte del total de socias son artesanas, y el resto de dedica al rubro servicios, alimentación, y confección, entre otros. El rubro servicios incluye una diversidad de actividades, y en el caso de esta muestra comprende: servicios comunicacionales, administrativos y personales, turísticos, automotrices, asesorías de higiene, etc. Las microempresarias que se desempeñan en este rubro, realizan actividades no tradicionales, que habitualmente no se asocian con el trabajo en que se desenvuelven las mujeres; mientras las empresarias del rubro artesanía y alimentación desarrollan actividades que corresponden más bien a una extensión del trabajo doméstico.

- Considerando la relación entre el rubro de la actividad realizada en la empresa y el nivel educacional, es importante destacar que todas las entrevistadas que se desempeñan en el rubro servicios tienen estudios superiores, mientras, gran parte de las artesanas y la empresaria que trabaja en el rubro alimentación sólo terminaron la enseñanza media.

Pese a esta situación, todas las entrevistadas que no tienen escolaridad superior han realizado diversos cursos dirigidos al perfeccionamiento de las tareas que ejercen en sus empresas, ya sea a través de formaciones particulares, capacitaciones que brindan algunas organizaciones dedicadas a esta labor, como SENCE (Servicio Nacional de Capacitación) y los OTECs (Organismos Técnicos de Capacitación), o las instrucciones que han obtenido en los cursos impartidos por Empremujer; por tanto, todas presentan una base formativa para llevar a cabo sus negocios. Esta particularidad demuestra la importancia que las microempresarias le otorgan a la instrucción y capacitación para el desarrollo de sus empresas, lo que las induce a buscar diversas opciones para perfeccionarse constantemente.

- Por otra parte, la mayoría de las empresas son unipersonales, es decir, se trata de trabajadoras por cuenta propia que no tienen **trabajadores**, e incluso muy pocas incorporan el trabajo de familiares no remunerados, por tanto trabajan solas. Sólo algunas microempresas cuentan con trabajadores remunerados, y en un bajo número, e inclusive una de las microempresarias manifiesta que los trabajadores que posee su negocio sólo son empleados part-time (trabajadores a tiempo parcial).

- En cuanto a la **condición legal** de los negocios, se puede señalar que la mitad de las microempresas están formalizadas, y el resto son informales. Las microempresarias formalizadas declaran haber legalizado su actividad porque les permite desempeñar su trabajo con tranquilidad, optar a un mayor número de clientes, conseguir créditos bancarios, y alcanzar beneficios que entregan algunos organismos que exigen como requisito la legalidad de la empresa. Por su parte, algunas de las empresarias informales sostienen que no han podido legalizar sus negocios por diversos motivos, pero manifiestan el anhelo de formalizarlos lo más pronto posible; mientras el resto de las microempresarias informales expresan que no tienen la intención de legalizar sus empresas porque éstas son pequeñas y no vale la pena pagar impuestos por una baja producción.

- Ahora bien, tomando en cuenta los difusos límites que se generan hoy en día entre trabajo dependiente e independiente, es posible señalar que las entrevistadas expresaron que sus microempresas poseen diversos clientes, y trabajan de manera autónoma, es decir, gozan de independencia contractual y autonomía organizativa, por tanto no se encuentran sometidas a regímenes de subcontratación, ni son trabajadoras a domicilio.

### Caracterización de la microempresa

Socia N°	Propiedad	Rubro	N° de trabajadores	Condición legal
1	Familiar / Sociedad*	Servicios / Servicios	3 / No tiene	Formal / Formal
2	Familiar	Servicios	1	Informal
3	Familiar	Servicios	No tiene	Formal
4	Individual	Artesanía	No tiene	Informal
5	Sociedad	Servicios	3 **	Formal
6	Individual	Artesanía	No tiene	Informal
7	Individual*	Servicios	No tiene	Informal
8	Individual	Alimentación	No tiene	Informal
9	Individual	Servicios	No tiene	Formal
10	Individual	Artesanía	1	Formal
11	Individual	Artesanía	No tiene	Formal
12	Individual*	Artesanía	No tiene	Informal

Otros aspectos relevantes de analizar dicen relación con los ingresos que obtienen las microempresarias, el aporte que significan estas entradas para el hogar, y el desempeño económico de sus empresas.

- Los **ingresos** mensuales que logran las entrevistadas por su trabajo van desde los \$50.000 a los \$2.000.000. Del total de socias, sólo una obtiene un ingreso inferior a \$100.000, tres alcanzan un monto superior al millón de pesos, y el resto tiene ingresos entre \$100.000 y \$350.000<sup>191</sup>. Sobre la base de estos datos, y en consideración a la medición de la pobreza, es posible señalar que la mayoría de estas trabajadoras se encuentran en la categoría “no pobres”, mientras un bajo porcentaje están en situación de pobreza<sup>192</sup>.

<sup>189</sup>\*Como ya se señaló estas microempresarias están a cargo de dos microempresas. En el primer caso la microempresaria dirige un negocio familiar y es propietaria de una empresa en sociedad, por esa razón se distingue la particularidad de cada una de las empresas para cada variable; en cambio en los otros dos casos, pese a poseer dos negocios, las características de las empresas son similares, por ende no es necesario expresar la realidad de cada empresa por separado para cada socia.

<sup>190</sup>\*\*Se trata de trabajadores part-time, que colaboran en la parte operativa de la empresa.

<sup>191</sup> Se debe señalar que estas cifras son estimaciones que efectuaron las entrevistadas, ya que los ingresos que obtienen se modifican mensualmente, debido al carácter variable del trabajo independiente, por tanto no fue posible entregar una cifra exacta. Además una de las socias se negó a contestar esta pregunta porque consideró que era un tema privado, por ende no se posee la información de la totalidad de las microempresarias.

<sup>192</sup> La pobreza no tiene una definición única y su medición es compleja. Para medirla MIDEPLAN utiliza el criterio de la línea de pobreza, la cual se calcula en base al ingreso per cápita total del hogar. Si ese ingreso no alcanza el valor de una canasta básica de alimentos, las personas que componen ese hogar son indigentes; y si ese ingreso se encuentra entre una y dos canastas, las personas de ese hogar son pobres no

Las entrevistadas que obtienen ingresos entre \$50.000 y \$300.000 son principalmente mujeres casadas o que viven con sus parejas y, en una menor proporción, jefas de hogar. En el caso de las cónyuges del jefe de familia, sus ingresos constituyen un aporte secundario para sus hogares, sin embargo, implican una contribución importante para el mantenimiento de la familia; y en el caso de las mujeres que están a cargo de sus familias, este ingreso es el sustento principal.

En tanto, las microempresarias que reciben ingresos sobre los \$350.000 son en su mayoría jefas de hogar, y por tanto, sus entradas son el aporte primordial de sus hogares; sólo una de ellas no es jefa de familia, no obstante, como su negocio es una empresa familiar establecida junto a su esposo, ambos proporcionan el mismo monto al ingreso familiar.

Resulta importante destacar también, que las entrevistadas que obtienen los más altos ingresos son las microempresarias que se dedican al rubro de servicios, mientras los menores ingresos los alcanzan las artesanas, lo que se relaciona además, como ya se señaló, con el nivel educacional, ya que las empresarias que consiguen los mayores ingresos tienen escolaridad superior, mientras los ingresos más bajos son obtenidos por las microempresarias que tienen un menor nivel de escolaridad; no obstante, algunas trabajadoras profesionales no alcanzan altos ingresos, lo que se debería a que sus empresas tienen pocos años de existencia y por tanto todavía no se consolidan, y/o porque una de ellas ha priorizado el cuidado de su familia, postergando en este momento su negocio.

- Por otra parte, pese a los diferentes ingresos, y diversidad de actividades, la mayoría de las entrevistadas señalan que sus empresas han tenido y actualmente tienen un buen **desempeño económico**, sin embargo, recalcan que los ingresos que obtienen son muy irregulares, ya que varían mensual y anualmente, por tanto tienen períodos de mucha actividad y trabajo, y otros en que el nivel de productividad es menor, lo que va en desmedro de los ingresos.

- En lo que respecta a la **capacidad de ahorro** que puedan tener estas microempresarias, algunas señalan que los ingresos obtenidos les permiten ahorrar y de esta forma conservar una reserva del ingreso para utilizarla en etapas de crisis de las empresas, para enfrentar dificultades personales, o para ocuparla en períodos recreativos (vacaciones por ejemplo). Sin embargo, la mayoría sostiene que prefieren invertir en la empresa, expresando algunas que debido a los variables ingresos que perciben los trabajadores independientes, resulta muy difícil ahorrar.

---

indigentes. Para el año 2006, en la zona urbana, el ingreso per cápita debía superar \$47.099 para no encontrarse en situación de pobreza. ([www.mideplan.cl/casen](http://www.mideplan.cl/casen))

- **Microempresarias de subsistencia a un paso de superar este nivel**

Considerando algunas de las variables analizadas previamente como calificación de la mano de obra, número de trabajadores, nivel de ingresos, y capacidad de ahorro, se podría señalar que más de la mitad de las empresas dirigidas por las entrevistadas se encuentran en una situación precaria, donde trabajan solas o cuentan con un mínimo de trabajadores, la mano de obra no posee una alta calificación, y obtienen bajos ingresos, lo que les impide ahorrar parte de las entradas conseguidas, por lo que pueden ser identificadas como **microempresas de subsistencia**, basándonos en la clasificación que plantea Van Hemelryck<sup>193</sup>, mientras el resto correspondería a **microempresas de reproducción simple**, e incluso, un bajísimo porcentaje podría ser catalogado como **microempresa con capacidad de acumulación ampliada**. Las microempresas de subsistencia generan bajos ingresos, no tienen capacidad de ahorro, la mano de obra es poco calificada, y no tienen trabajadores remunerados; en cambio las microempresas de reproducción simple tienen mayor capital y generan ingresos más regulares, acumulando excedentes que les permiten reproducir sus capacidades productivas, sin embargo, no logran generar una capacidad de ahorro importante; y las microempresas con capacidad de acumulación ampliada, por su parte, generan una capacidad de ahorro, siendo asociadas con el sector moderno de la microempresa.

No obstante, muchas de las microempresarias que podrían ser consideradas de subsistencia poseen particularidades que son asignadas a las microempresarias de reproducción simple, ya que pese a sus bajos ingresos y escasa capacidad de ahorro, no presentan una descapitalización continua, y más bien, los excedentes que logran los invierten en sus empresas, reproduciendo sus capacidades productivas, por tanto, resulta difícil establecer esta línea de separación entre estos tipos de microempresas para algunas emprendedoras, planteándose más bien, que se encuentran entre ambas categorías, y probablemente con el transcurso del tiempo puedan abandonar la subsistencia para dar paso a una microempresa de reproducción simple.

Una vez caracterizadas las microempresarias y sus negocios, se desarrolla el análisis de las percepciones que tienen las socias sobre las temáticas relativas a su participación en el sector

---

<sup>193</sup> Libero Van Hemelryck señala que las microempresas se pueden clasificar en tres tipos según el nivel de acumulación que posean, distinguiendo entre las microempresas de subsistencia, microempresas de reproducción simple, y las microempresas con capacidad de acumulación ampliada. Van Hemelryck (1993), citado en: Márquez Francisca y Van Hemelryck Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. SUR, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996. Pág. 33. (Ver páginas 18 y 19 de esta investigación).

microempresarial, las que incluyen: sus trayectorias laborales, las motivaciones que tuvieron para transformarse en microempresarias, los significados que le otorgan a esta categoría ocupacional en que se desenvuelven, y las estrategias que emplean para conciliar la vida laboral y familiar.

- **Extensas trayectorias laborales**

Las **trayectorias laborales**<sup>194</sup> de las socias de Empremujer entrevistadas dejan en evidencia que gran parte de ellas llevan muchos años trabajando en forma remunerada, por tanto, se trata de mujeres que han desarrollado una trayectoria laboral a lo largo de sus vidas, desafiando el modelo de la **división sexual del trabajo**, que establece que las mujeres se dedican y concentran principalmente en las labores domésticas del hogar.

La mayoría de las socias, antes de desempeñarse como microempresarias, trabajaron como dependientes, algunas de ellas en el mismo rubro en que se desarrolla su empresa hoy en día. Sólo una de ellas declara no haber trabajado en forma asalariada en alguna etapa de su vida, siendo durante algunos años dueña de casa, y posteriormente haber desarrollado su negocio.

En cuanto a la edad de ingreso al trabajo independiente, ésta varía de acuerdo a la edad de las entrevistadas. Las socias más jóvenes se incorporaron al mundo empresarial alrededor de los 25 años, mientras el resto, comenzó a establecer una empresa o a dirigir un negocio al llegar a los 40 años, ya sea porque pasaron de la dependencia a la independencia laboral, o porque asumieron la dirección de una empresa familiar. La microempresaria que más tardíamente ingresó al mundo empresarial lo hizo a los 46 años, ya que luego de una primera etapa en que se desempeñó como dependiente, se dedicó exclusivamente al cuidado de su hogar, y después, cuando sus hijos ya no eran pequeños, emprendió su empresa.

Esta incorporación tardía al sector microempresarial, que caracteriza a gran parte de las asociadas, podría explicarse porque algunas microempresarias crearon y establecieron su negocio en base a conocimientos y prácticas adquiridas en empleos dependientes anteriores, o

---

<sup>194</sup> De acuerdo a Henríquez y Urive-Echevarría la investigación sobre trayectoria laboral consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, durante un período determinado de ésta. Se trata, entonces, de análisis longitudinales que incluyen los cambios sucesivos que integran la historia laboral de los individuos y su posterior expresión en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período. (Henríquez, Helia y Uribe-Echevarría, Verónica. Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre. Cuaderno de Trabajo N° 18. Dirección del Trabajo. 2004, Pág. 6)

debido a que fueron empleadas de empresas familiares durante un cierto período de tiempo, y luego de esta experiencia, se hicieron cargo de estos negocios.

Las dos microempresarias más jóvenes han trabajado durante un breve período como asalariadas, y luego han optado por establecer un negocio. Ambas socias crearon su empresa mientras trabajaban en forma dependiente, pero sólo una de ellas ha podido dedicarse en forma exclusiva a su microempresa.

*“...En realidad mi incursión al mundo empresarial fue paulatina (...) mientras yo ya era empresaria, te digo hasta el 2007, yo trabajé medio tiempo como asalariada y empresaria, hasta que el 2007 se produce como este quiebre de decir, ya no era capaz, humanamente hablando, de hacer todo, ser mamá, seguir estudiando permanentemente, y más encima ser empresaria y además asalariada era algo que ya no podía hacerlo más, entonces decidí dejar mi trabajo asalariado porque nuestra empresa iba in crescendo, entonces mejor quedarme trabajando como empresaria...” (S3, 35 años)*

La otra microempresaria, en cambio, ha realizado ambos trabajos simultáneamente, empleo asalariado y autónomo, no concentrándose, por el momento, sólo en su empresa.

*“...trabajé como dependiente el año 2005, 2004, no me acuerdo muy bien; cuando decidí hacer V. A. (nombre de su empresa), trabajé como un año bien duro con V. A., después volví a trabajar asalariada, y ahí me tiré al rubro de los hostales (...) pero siempre con V. A. al mismo tiempo...” (S7, 30 años, Turismo)*

Esta situación, se repite en el caso de otra socia, siendo dos las entrevistadas, por tanto, que trabajan hoy en día como microempresarias y asalariadas al mismo tiempo. Ambas señalan que realizan esta dualidad porque actualmente los ingresos de sus empresas no les permiten subsistir, y deben trabajar como dependientes para complementar sus entradas económicas.

*“...No, no alcanzaba, es muy estacional, porque lo que son giras de estudio, paseos de fin de año, es todo pa’ diciembre, diciembre, noviembre, uno que otro viaje a la nieve, en invierno, pero no da pa’ mantener una casa, pa’ alimentarte, pa’ traslado, no, salud...” (S7, 30 años)*

*“...yo no tengo un local de negocio, simplemente que lo hago en mi casa o trabajo para otras personas, que lo más fácil por el momento es trabajar para otras personas...” (S6, 51 años)*

Esta situación refleja la precariedad e inestabilidad de tales empresas. No obstante, las dos trabajadoras ven esta dualidad dependencia-independencia como un contexto pasajero, ya que ambas se proyectan dedicándose próximamente en exclusividad a sus negocios. Esta visión positiva del futuro de sus empresas se debe a que piensan que mejorarán ciertas condiciones determinantes del éxito de sus emprendimiento, a partir de lo cual podrán desempeñarse sólo en forma independiente, evidenciándose en ellas la satisfacción por el trabajo autónomo.

*“...lo que es ahora A. T. (nombre de su empresa), le tengo toda la fe, yo sé que con A. T. voy a salir de esta empresa en que estoy trabajando asalariada, y me voy a dedicar 100% a mi empresa, porque A. T. empezó como agencia de viaje, pero ahora vienen muchos brazos del río, porque lo que es el rubro gay y lesbiana aquí en Chile no se ha explotado...” (S7, 30 años, Turismo)*

*“...el no estar formalizada, ese es el tema que más me preocupa, porque yo sé que va ser mucho mejor a futuro, porque me va a permitir arrendar una casa, y me va a permitir tener un negocio, y me va a permitir tener otro nivel de vida, un poco mejor, eso lo tengo más que claro...” (S6, 51 años)*

Otras asociadas, por su parte, trabajaron varios años en forma dependiente, algunas de ellas en un único trabajo por un extenso período de tiempo, y luego de ser despedidas de sus empleos, decidieron emprender un negocio independiente, sobre la base de la experiencia obtenida en el trabajo asalariado., continuando en ciertos casos en el mismo rubro de su empleo anterior.

*“...Lo que pasa es que yo estuve 15 años trabajando en una empresa privada...(...) 15 años con un empleador, ya era demasiado, se juntó el que quedé sin trabajo, el que me veía tirando curriculums de nuevo, no, quería hacer algo por mí misma...” (S9, 45 años)*

Otras entrevistadas en cambio, han trabajado en forma dependiente en la empresa de la familia, y luego de unos años han quedado a cargo de ella. Situación generada por el fallecimiento de los anteriores empleadores, o por el retiro o menor participación de éstos debido a su edad avanzada.

*“...el (negocio) automotriz es una empresa familiar, llevamos hartos años en el rubro, es una empresa familiar, mi mamá falleció y nos hicimos cargo nosotros...” (S1, 45 años)*

Una de las entrevistadas, por su parte, ha dirigido múltiples negocios antes de instalarse con la empresa que posee actualmente, trabajando a su vez, en determinados períodos como asalariada, lo que evidencia un transitar entre la dependencia y la independencia en su trayectoria laboral.

*“...cuando yo vivía con mi ex (esposo) tuve un negocio de confección, ahí cosía pedidos, hacia disfraces, ese tipo de cosas (...) después trabajé en una central de alarmas de recepcionista, pero era mala la paga y muchos los turnos de noche, de horas largas y eso también me trajo problemas de salud de una diabetes, donde los turnos eran muy largos, entonces tuve que dejarlo (...) ahí inventé unos negocios entremedio de mote con huesillos, vendí cuchufli, pero tampoco resultaron (...) después estuve trabajando apatronada en un Call Center... y en el 2006 empecé (con este negocio)...” (S10, 43 años, Artesanía en madera)*



Mientras otras socias han desarrollado principalmente una trayectoria de trabajo independiente, llevando a cabo diversos negocios, cambiando, en algunas ocasiones, de actividad e incluso de rubro, debido a la disminución de la rentabilidad de sus empresas.

*“...yo partí... bueno, cuando mi hija era niñita, tejiendo a palillo... no me acuerdo exactamente el paso a paso de mis cosas, pero después hice un curso de lencería, buzo niño, buzo adulto, parkas, vendí muchas parkas, pero después los chinos me mataron todo, y después hice ponte tú blusas, hice un tiempo muchas blusas (...) después ya me di cuenta que toda esa onda no daba tanto, y me empecé a meter en las manualidades, ahí macramé, hice un curso de macramé, después bisutería<sup>195</sup>, y después empecé con las bolsitas y de ahí ya no he parado”* (S11, 59 años, Manualidades)

- **Microempresarias voluntarias y forzadas**

En lo que respecta a las **motivaciones** que tuvieron las socias para desempeñarse como microempresarias, éstas son muy diversas. Una parte importante de ellas coincide en que la decisión fue por “opción” y no por “obligación”, en el sentido que optaron voluntariamente a trabajar como independientes, y no se vieron forzadas, por no tener otra alternativa; y otras, en cambio, señalan que debieron incorporarse al empleo autónomo por necesidad económica, o por quedar desempleadas. No obstante, las entrevistadas que se vieron en cierta medida forzadas a trabajar en forma independiente, hoy en día sostienen que se sienten a gusto trabajando de esta forma, y que anhelan seguir desempeñándose como microempresarias.

Las dos socias más jóvenes han optado por este tipo de trabajo en forma **voluntaria**, pero por diferentes razones.

La más joven de las entrevistadas escogió el trabajo autónomo debido al ejemplo que significaron sus padres, quienes se desempeñaron permanentemente en forma independiente, por lo cual, desde el inicio de sus estudios superiores se proyectó emprendiendo un negocio.

*“...Porque yo siempre lo vi de mis papás, o sea, mi papá siempre fue independiente, y mi mamá a pesar de que era dueña de casa (...) yo siempre lo vi de ellos, o sea mis papás siempre andaban matuteando como se dice, vendiendo juguetes en los colegios, mi papá trabajando en la parte telefónica independiente, mi mamá haciendo sus clases, sus cursos, entonces siempre lo vi de ellos; y yo cuando entré a estudiar Administración de Empresas, siempre lo hice con el fin de yo tener mi propia empresa...”* (S7, 30 años)

---

<sup>195</sup> Se denomina bisutería a la industria que produce objetos o materiales de adorno que imitan a la joyería, pero que están hechos de materiales no preciosos. Ejemplo: anillos, pulseras, aros, collares, etc.

En tanto la otra microempresaria joven optó por el empleo autónomo porque le permite compatibilizar el trabajo con el cuidado de sus hijos, y además considera que le proporciona un mayor desarrollo profesional, y obtener un más alto ingreso. Por tanto, en este caso, son los beneficios que reporta el desempeñarse en este tipo de trabajo la base de la motivación.

*“...decidí hacerme empresaria porque me di cuenta que estaba muy limitada como empleada, había un montón de cosas, intereses personales, intereses empresariales que uno tenía, y que no podía seguirlos desarrollando como profesional dependiente, sabía que la única forma de poder cumplir los sueños en el fondo era ser empresaria, y además por un tema económico y familiar, por un lado sabía que iba a ganar más plata y por otro lado sabía que iba a tener más flexibilidad horaria (...) si bien hay períodos donde hay mucha pega y casi me tengo que inyectar el celular en la oreja, hay otros periodos que son relajados entonces me permiten compatibilizar...” (S3, 35 años)*

Otras entrevistadas que escogieron voluntariamente el trabajo independiente fueron las socias que continuaron con las empresas familiares en las que participaban, ya que llevaban años trabajando o colaborando en ellas, y deseaban seguir con la tradición familiar, evidenciándose en sus casos, un anhelo personal, y asimismo un deber familiar.

*“...Porque ya llevaba una trayectoria familiar, pero o sea a mí nunca me dijeron ‘oye, pónete a pintar porque esto lo iniciamos aquí en la familia y tenís que...’, no, o sea a mí me dieron la oportunidad de dar la prueba de aptitud, yo postulé, a mí me gustaba mucho la biología, no me fue bien como yo quería, pero en el fondo a mí me gustaba esto porque estaba siempre viéndolo po, entendis, entonces sí, siempre me gustó...” (S4, 45 años, Cerámicas)*

Una de estas microempresarias añade a esta motivación la personalidad inquieta que posee, constituyéndose en un factor relevante en la decisión de desarrollar una empresa, ya que considera que el empleo dependiente limita la libertad y los deseos de innovar, y por tanto no podría trabajar de esta manera.

*“...creo que cuando uno es inquieta y quiere hacer cosas, uno no puede estar trabajándole a una empresa; el trabajarle a una empresa, ser apatronada, bien, es bueno, porque uno tiene un sueldo seguro, el trabajo seguro, pero te limita tus necesidades de hacer cosas, a mi modo de ver las cosas. Yo no podría estar trabajando en una empresa, yo hago una cosa hoy día, y yo mañana quiero hacer otra cosa, inclusive mejor de lo que hice ayer, entonces eso es, no es porque yo quiero tener plata, o tener más tiempo, solamente la libertad de hacer cosas...” (S2, 48 años)*

Por último, también optaron en forma voluntaria las asociadas que ingresaron al empleo autónomo motivadas por el mayor tiempo libre que tuvieron cuando sus hijos crecieron, y no dependieron de ellas. Se trata de mujeres que se dedicaron al hogar y al cuidado de sus hijos

durante la niñez y adolescencia de éstos, para luego, ingresar o reincorporarse al sector microempresarial.

*“...yo empecé a darme cuenta que tenía tiempo y no hacía nada (...) porque mi hija ya empezó a crecer, a crecer, entonces yo me di cuenta que no servía solamente para hacer aseo y lavar ollas (risa), no, porque me quedaba tiempo para hacer otras cosas...” (S11, 59 años)*

Las socias que se vieron **forzadas** a trabajar en forma autónoma, por su parte, son las entrevistadas que fueron despedidas de sus empleos dependientes, y ante la incertidumbre de no lograr incorporarse nuevamente a un trabajo asalariado optaron por crear una microempresa. Este temor se basó en la edad que tenían, la que superaba los 40 años, pues consideran que a partir de este rango etareo se dificulta el acceso a la dependencia.

*“...lo que pasa es que yo no me podía quedar sin trabajo (...) la idea era no quedarse sin trabajo un solo mes (...) esto fue por necesidad...” (S5, 49 años)*

Sin embargo, una de ellas sostiene que al quedar desempleada, decidió inmediatamente establecer su empresa, ya que consideraba que era el momento de atreverse a emprender, además de pensar que había cumplido un ciclo como dependiente, y que no deseaba seguir trabajando como asalariada. Por tanto, en este caso, la visión forzada de la elección del autoempleo da paso a una percepción voluntaria de ésta.

*“...se juntaron varias cosas, o sea, como te decía anteriormente, 15 años con un empleador, ya era demasiado, se juntó el que quedé sin trabajo, el que me veía tirando curriculums, de nuevo no, quería hacer algo por mí misma (...) o sea, 15 años con un jefe, yo dije nunca más, aparte que en la empresa donde estaba, llegué hasta el techo, no había nada más para mí ahí, y de repente siento que fueron muchos años que dejé pasar, podría haber hecho hasta diez años, y ahí ver que podía hacer...” (S9, 45 años)*

Y las otras asociadas que se vieron obligadas son quienes se incorporaron al empleo independiente por necesidad económica, debido a que requerían aportar dinero a su hogar, ya sea porque son jefas de hogar, o para complementar el ingreso que provee el esposo en el caso de las dueñas de casa.

*“...Primeramente fue por la necesidad, básicamente ese fue mi punto de enfoque, necesidad económica y por salud (...) porque justo me dio una cuestión en el oído medio, y yo había hecho un curso del SENCE de Call Center, estaba trabajando y todo ese cuento, y me dio esa enfermedad, y ahí justo después mi hija en el transcurso de ese tiempo quedó embarazada así que ya todo cambió, el esquema de mi vida cambió (...) y tuve que apoyarla hasta el día de hoy...” (S10, 43 años, Artesanía en madera)*

*“...Nos ayudábamos con eso (negocio) y lo completábamos con su trabajo (ingreso del esposo), entonces así no estábamos con tanta falta de dinero...” (S8, 75 años)*

Ahora bien, pese a verse obligadas, en cierta medida, a optar por la independencia, todas estas entrevistadas manifestaron su intención de continuar con el negocio que poseen actualmente, pues se han acostumbrado a trabajar de esta forma, y les ha generado algunas utilidades, como: independencia, flexibilidad horaria, y contribución al ingreso familiar, en el caso de las socias que se desempeñaban como dueñas de casa.

Considerando la totalidad de microempresarias, voluntarias y forzadas, se puede sostener que el conjunto de ellas expresó una visión positiva del futuro de sus empresas, planteándose el objetivo de consolidarlas y fortalecerlas, y proyectándose algunas, dirigiendo una empresa de mayor tamaño.

*“...le veo un futuro prominente (...) la idea es que sea más grande, tener mayores ingresos y tener un poco más.... poder formar un capital de trabajo...” (S5, 49 años)*

No obstante, una microempresaria señaló que no desea poseer una empresa más grande que la que dirige actualmente, ya que considera que el tamaño de ésta es adecuado a las perspectivas que tiene sobre el desarrollo de su negocio, relacionando el aumento de tamaño con la generación de mayores dificultades asociadas al incremento de las responsabilidades.

*“...yo no quiero aspirar a un negocio más grande, no es mi idea, no porque son más problemas, más cosas (...) tienes que tener empleados, pagar imposiciones, yo siento que no... yo creo que estoy bien así...” (S11, 59 años)*

#### • **Orgullo de ser microempresaria**

Otro tema relevante de analizar se refiere a si las socias entrevistadas se conciben o no como **empresarias de pequeña escala**, es decir como **microempresarias**. La mayoría de ellas sostienen que se sienten microempresarias, planteando algunas de éstas que poseen un “espíritu emprendedor” que las motiva a desempeñar el trabajo en forma independiente; evidenciándose satisfacción por trabajar en la independencia, e incluso una sensación de orgullo.

*“...(me siento microempresaria) por los negocios que he generado, he realizado y es el bichito que tengo, o sea, siempre estoy viendo qué negocio voy a hacer, no soy de las personas que se quedan tranquilas haciendo una sola cosa...” (S1)*

*“...Eso como que uno lo lleva en la sangre, no sé, yo salí con eso, a algunos les gusta la política, a otros les gusta el fútbol, no, a mi no, (a mi me gusta) trabajar en forma independiente, porque yo sé hacer mis cosas y creo que lo estoy haciendo bien...” (S6)*

Sólo dos de las socias entrevistadas señalaron que no se sienten actualmente microempresarias, pues consideran que la microempresa hace referencia a un negocio grande, que posee trabajadores asalariados y mejores condiciones productivas, por tanto se definen como emprendedoras, planteando que en el futuro podrían llegar a constituirse en microempresarias. De esta forma, la negación del concepto de microempresa se debe a la apreciación más bien precaria que poseen de sus negocios, y no a la ausencia de la motivación de emprender.

*“...Yo no me veo como microempresaria, pero yo creo que me veo como una emprendedora, porque yo a la microempresaria la veo una persona como más grande, no sé, a lo mejor yo me achico mucho, no sé (...) yo creo que una microempresaria es como alguien que tiene como tres personas más o menos trabajando (...) Me defino como emprendedora, nada más que emprendedora, y a lo mejor a futuro voy a ser una microempresaria...” (S11)*

- **¿Qué significa ser microempresaria?**

Ahora bien, al ser consultadas sobre el **significado** que le otorgan al hecho de ser microempresarias, las socias mencionaron diversas características para describir la significación de esta categoría, señalando entre éstas, independencia, responsabilidad, perseverancia, y empoderamiento.

En lo que respecta a la independencia, las microempresarias expresaron que este tipo de trabajo les permite desenvolverse libremente, no dependiendo de un empleador, y manejando sus horarios de trabajo, otorgándole una valoración positiva a tales características.

*“...No depender de un empleador (...) si yo me fuera a trabajar, por ejemplo, a una empresa donde tengan que requerir mis servicios como fundición por ejemplo, hacer moldes, si él da sus ideas, y yo quiero imponer las mías, no me las van a aceptar...” (S2)*

*“...Acá la mayor garantía es que uno maneja su tiempo, por ejemplo yo programo mi trabajo, puedo un día salir más temprano, puedo un día no venir, programo mis vacaciones en la fecha que yo estimo conveniente, no me las tienen que dar como me pasaba cuando yo era empleado antes...” (S5)*

En cuanto a la responsabilidad, las socias manifestaron que al desempeñarse en forma independiente deben hacerse cargo de todos los aspectos relativos al funcionamiento de sus empresas, siendo sus acciones u omisiones factores determinantes del desempeño de sus negocios.

*“...son tus obligaciones, son tus responsabilidades, entonces todo depende de ti, tú eres dueña, ama y señora...” (S7)*

*“...uno puede tomar sus propias decisiones, uno maneja su tiempo, es distinto de cuando uno es empleada, además que la responsabilidad es mayor, si nos va bien o mal la responsabilidad es de nosotros, no puedes echarle la culpa a nadie...” (S5)*

Para otras asociadas, el ser microempresaria también implica ser una persona tenaz y perseverante, lo que les permite sobrellevar los problemas y dificultades que deben enfrentar en su calidad de empleadoras. Estas particularidades corresponden a uno de los pilares del desarrollo del trabajo independiente, pues la falta o escasez de éstas frenaría según las entrevistadas su desenvolvimiento en el sector microempresarial.

*“...significa caer, pararse, nunca bajar la guardia (...) a veces las cosas no funcionan, pero no funcionan por terceros, o porque uno cometió un error, pero si uno cometió un error se tiene que parar, y eso me gusta, que es igual como dice la canción del junco<sup>196</sup>, viene el temporal, uno queda en el suelo, se para y sigue adelante, nunca bajar la guardia...” (S6)*

Por último, una de las entrevistadas señala que el desempeñarse como microempresaria significa empoderarse como mujer, en el sentido que puede llevar a cabo todos los proyectos e ideas que se propone en el ámbito laboral; estimación que le proporciona seguridad y confianza, generándose la sensación de empoderamiento.

*“...desde el ámbito como mujer me siento empoderada, siento que para mi emprendimiento no hay barreras, yo pienso que las cortapisas son mentales en el rubro cuando uno es empresaria, porque finalmente, y me he dado cuenta a lo largo de estos años, uno puede hacer todo lo que se imagina que puede hacer y eso ha hecho que me empodere como mujer en el sentido de decir ‘yo soy capaz de hacer todo lo que yo quisiera hacer’...” (S3)*

#### • **No vuelvo a la dependencia**

Frente a la interrogante, de **trabajar como asalariadas en el futuro**, gran parte de las entrevistadas señalaron que no está entre sus planes el incorporarse a un empleo dependiente, ya que aseguran que están acostumbradas al trabajo autónomo, además de sentirse a gusto en este tipo de trabajo, por ende se proyectan continuando con sus empresas.

*“...No me gustaría volver a trabajar en forma dependiente, porque uno es el que maneja su tiempo, no tiene jefatura, no tiene que estar cumpliendo horarios; a todas esas cosas uno se acostumbra, te acostumbras a no tener jefe...” (S5)*

Una de las entrevistadas agrega a estas razones el hecho que trabajar en forma asalariada ya no la “satisface” laboralmente, porque realizó este tipo de trabajo durante muchos años, y considera que las personas deben ocuparse en empleos que realmente les agraden.

---

<sup>196</sup> Letra de la canción “Resistiré”: “... soy como el junco que se dobla pero siempre sigue en pie...”.

*“...no, en lo absoluto, o sea, no, yo siempre lo he dicho (...) que uno en lo que haga tiene que ser buena, que te guste, por eso hay mucha gente que es fracasada en el sentido laboral, que como que trabajan, pero no les gusta lo que hacen, entonces si tú haces algo que no te gusta mejor no lo hagas...” (S1)*

Sólo una de las socias planteó que no tendría inconveniente en incorporarse a un trabajo dependiente, señalando que si la situación lo requiere, trabajaría como empleada, y recalando que intentaría desempeñarse en un trabajo en que pudiera desarrollar los conocimientos que posee.

*“...Por necesidad yo creo que habría que hacerlo, ahora haciendo qué, no cualquier cosa yo tendría...bueno yo sé algo de computación, sé de ventas o sea no soy tan ignorante, podría no sé... a lo mejor trabajar vendiendo algo...” (S4)*

#### • **Logros del trabajo independiente: independencia económica y autoestima**

En lo que respecta a los beneficios que conlleva el hecho de trabajar en forma independiente, en general, las socias señalan que el desempeñarse como microempresarias les permite tener independencia económica, ya que disponen de ingresos, y pueden manejar su propio dinero.

*“...la parte económica principalmente, independencia en el sentido de que ya no estoy en la casa, ya salí del hoyo ese (risa), entonces aquí yo puedo dirigir mi negocio, ver si pongo esto acá, lo saco, lo vendo, lo cierro, yo decido...” (S11)*

*“Me siento súper realizada porque todas las cosas que yo quiero hacer, corre por mi cuenta los gastos, no tengo que pedirle nada a mi esposo, aunque él me ayuda mucho pero... esa independencia de querer hacer algo, y no quedarse en la casa viendo televisión por decirte...” (S12)*

Esta situación genera **empoderamiento económico** de la mujer microempresaria, ya que la autonomía monetaria significa para ellas la posibilidad de manejar el dinero obtenido y decidir libremente el destino que le quieren otorgar.

Además de la independencia económica, el desempeñarse como autoempleada, implica autonomía en la toma de decisiones relativas al trabajo, situación que significa un constante aprendizaje, sobre la base de errores y aciertos, además de generar un alto poder de decisión en las microempresarias.

*“...Porque uno es la responsable de lo que pasa, aquí tú no le consultas a nadie, o sea tú eres dueño del destino de tu empresa y las decisiones buenas o malas, te equivocas o no, son de tu responsabilidad. Yo no le puedo echar la culpa al vecino ni a nadie porque las tomamos*

*nosotros, y uno se acostumbra así porque después no te da susto y si metiste la pata, ya la metiste y hay que arreglar el cuento...” (S5)*

Este poder de decisión no se refleja sólo en el ámbito laboral, sino también se extrapola a la vida personal de las microempresarias, lo que les permite tomar decisiones referentes a su hogar en forma autónoma. Esta situación se relaciona con el aumento de la autoestima, y el mayor desarrollo de la personalidad que alcanzan estas trabajadoras al desempeñarse como empleadoras, pues a partir de dicha experiencia laboral poseen la percepción que pueden lograr todo lo que se proponen, mejorando la valoración que poseen de sí mismas.

*“...la personalidad va cambiando, yo me recuerdo la primera vez que salí a vender mi primer producto, iba tímidamente, pero ahora ya no es así, o sea me da lo mismo irme a parar al Ministerio, a la Universidad de Chile, no sé que le puedo decir, desde venderle cosas a artistas, por ejemplo, a la C. G., o al gerente general de Hites...” (S6)*

*“...yo me siento capaz, me siento segura ahora, yo sé que si traigo uno o dos anillos yo sé que los voy a vender, sé que no me voy a ir así como llegué...” (S11).*

Todos estos logros conseguidos, permitirían modificar la posición de las microempresarias en sus familias, ya que la contribución económica que efectúan al hogar, sumada al mejoramiento de la autoestima, y al poder de decisión que alcanzan, pueden influir en la percepción que tienen los miembros de la familia sobre el rol que desempeñan éstas en sus hogares, y a la vez repercutir en la autopercepción que poseen ellas de sus capacidades, generándose un **empoderamiento social** de estas mujeres, a partir de la autoconfianza que adquieren.

No obstante, dos socias condicionan la autonomía en el poder de decisión que genera el ser microempresaria con el estar casada o no estarlo, ya que aseguran que las mujeres casadas se subordinan al marido, y dependen de la opinión de éste en la toma de decisiones, no produciéndose en estos casos empoderamiento, pues dicho sometimiento superaría la independencia en las determinaciones.

*“...tú eres tu jefe, tú eres tu dueño y tú decides, excepto que estés casada (...), porque tienes que estar dependiendo de que... generalmente las mujeres son dominadas digo yo, porque son contadas las mujeres que no tienen que estar tomándole las decisiones al marido, si pueden, si no pueden con los hijos y todo lo demás, excepto que tengan hijos grandes ya, entonces... yo creo que en ese sentido es un poco más complicado, pero pa' mí, tengo mi independencia, yo decido, tomo decisiones yo...” (S1)*

*“...yo manejo mis tiempos, tomo las decisiones, manejo las platas; pero yo tengo una ventaja hacia las otras empresarias, no tengo marido (risa)...” (S2)*



- **Trabajo independiente: ¿estrategia de conciliación trabajo-familia?**

Y un último tema relevante de abordar dice relación con las **estrategias de conciliación** que realizan estas microempresarias entre el trabajo y el cuidado de la familia. Del total de socias entrevistadas, sólo tres no tienen hijos, por tanto fue posible analizar este tema en gran parte de las asociadas.

Se debe destacar que de las microempresarias entrevistadas, muy pocas tienen hijos pequeños, ya que la mayoría de ellas tiene sobre los 40 años, situación que repite en el total de socias de Empremujer, de acuerdo a la información entregada por la dirigencia. Por esta razón este análisis se realizó considerando las estrategias de conciliación que realizan las empresarias con hijos pequeños, y las estrategias que efectuaron las socias más adultas cuando sus hijos eran menores.

Algunas de las microempresarias más jóvenes han optado por el trabajo autónomo como estrategia de conciliación para el cuidado de sus hijos, e incluso nietos. Estas socias llevan a cabo el trabajo independiente en sus hogares, lo que les permite permanecer durante parte importante del día en sus casas, y de esta forma pueden cuidar a sus hijos.

*“...en el ámbito familiar, (trabajar en forma independiente) ha sido de gran beneficio porque es verdad que hay meses que trabajó pero a full, o sea una cosa así dramática, y en mi rubro, que es servicios, generalmente eso pasa entre octubre y diciembre, pero los otros meses como éstos siempre es un camino más llevadero, porque mi rubro es estacional, los servicios comunicacionales se concentran siempre el segundo semestre, a fines, entonces el primer semestre tengo mucho más tiempo para estar con mis hijos (...) me ha beneficiado mucho en la vida familiar...” (S3, 35 años)*

Una de estas microempresarias enfatiza que en comparación al trabajo dependiente, el desempeñarse como empresaria le ha facilitado la crianza de su hijo, destacando que en caso de enfermedad de un hijo, el desempeñarse en forma asalariada obstruye la forma de abordar esta problemática.

*“...si se te enferma tu hijo, licencia médica, pero hasta cierta edad te pueden dar la licencia que tiene tu hijo, entonces es mucho más complicado criar a un hijo cuando estás trabajando de forma dependiente que independiente...” (S1, 45 años)*

Algunas socias de mayor edad, coinciden en esta apreciación, ya que señalan que el desempeñarse en forma autónoma, les permitió conciliar de mejor forma el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, y principalmente el cuidado de los hijos.

*“...esa es una de las ventajas de tener tu negocio propio porque cuando él era más niño, bueno yo lo llevaba para el trabajo o si él me necesitaba urgente yo dejaba el negocio y me iba*

*no más a verlo, qué le pasaba, mientras que si hubiera estad trabajando dependiente no se puede...” (D2, 55 años)*

No obstante, algunas de las microempresarias más adultas sostienen que postergaron su trabajo como emprendedoras, privilegiando el cuidado de su familia, pese a que tenían sus negocios en el hogar. Estas trabajadoras optaron por dedicarse a sus hijos, iniciando o retomando el trabajo independiente, luego que éstos crecieron y no dependieron de ellas. Por tanto, el hecho de ejercer el trabajo en el hogar no implicó para estas microempresarias una posibilidad para conciliar la vida laboral y familiar, ya que prefirieron dedicarse primordialmente a su hogar, relegando a un segundo plano sus negocios.

Una de las socias que plantea esta aseveración, señala que vio retrasada tal vez la consolidación de su empresa por anteponer la crianza de sus hijos a ésta, sin embargo, no se arrepiente de esta decisión, ya que gracias a ello hoy en día su hijos son profesionales.

*“...no tengo mi microempresa formalizada, pero tengo mis hijos que estudiaron (...) porque el trabajo que no logré con esa microempresa, con éxito, tengo el éxito de mis hijos, y valió la pena dejar todo eso de lado, para sacarlos adelante (...) a veces hay que dar prioridad a la familia, y seguir pacientemente esperando, que es lo que me ha tocado vivir a mi...” (S6, 51 años)*

Además de las socias más adultas, una de las asociadas “joven” concuerda con esta opinión, y actualmente ha decidido dedicarle menos tiempo a su negocio, y concentrarse en el cuidado de sus hijas, proyectando que pronto retomará el trabajo de su emprendimiento.

*“...a lo mejor a final de año lo retomo de nuevo con más tranquilidad porque tengo una chica que está con hiperactividad, está con déficit atencional entonces este año me ha tenido así súper así como agotada...” (S4, 45 años)*

Ahora bien, además del trabajo independiente, las microempresarias señalan que ocupan como estrategias de conciliación trabajo-familia el apoyo de terceros remunerados (nanas), o cuentan con la ayuda de familiares, quienes cuidan de sus hijos o nietos cuando ellas no pueden hacerlo.

*“...nosotros tenemos la suerte que alguien nos ayuda en la casa, entonces podemos salir y ellos quedan al cuidado de la otra persona, de la P., nuestra asistente familiar...” (S3, 35 años)*

*“...cuando no puedo ir a buscarlo al colegio, hablo con mi hermano, o con una amiga y lo va a buscar, con la nana más bien dicho, porque la nana dejó de trabajar hace algunos meses, porque quería cambiar de rubro, pero ella viene siempre, puedo contar con ella...” (S1, 45 años)*

Aunque sea una particularidad, resulta interesante destacar que una de las socias señala que no le sirvió como estrategia de conciliación el disponer de un tercer remunerado mientras trabajaba en forma dependiente, ya que pese a contar con este apoyo sus hijos comenzaron a “extraviarse del camino correcto”, lo que motivó su abandono del trabajo remunerado.

*“...Lo que me pasó cuando yo estaba (trabajando) con mi esposo en la oficina, es que tenía una nana que los cuidaba y como que se empezaron a descarriar un poquito, entonces esa es una de las razones que uno deja de trabajar, es por eso...” (S12, 55 años)*

Esta situación determinó que esta socia se dedicará exclusivamente al cuidado de su familia, reincorporándose al trabajo remunerado, pero esta vez de forma independiente, una vez que sus hijos crecieron.

Por tanto se puede señalar que algunas socias, prefieren postergar su desempeño en el trabajo remunerado porque no consideran viable el realizar una doble tarea, lo que evidencia la permanencia de los patrones de la división sexual del trabajo en sus percepciones; mientras otras trabajadoras armonizan ambas tareas, empleando diversas estrategias que les permiten trabajar remuneradamente y hacerse cargo del hogar, desarraigando el modelo que otorga a las mujeres sólo la realización de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares.

#### IV. CONCLUSIONES

En el ámbito laboral, las agrupaciones de trabajadores se han establecido tradicionalmente sobre la base del empleo asalariado, conformando sindicatos, y de las grandes empresas, que se reúnen en gremios empresariales. En las últimas décadas, no obstante, ha comenzado a evidenciarse en este ámbito otro tipo de organización, que se caracteriza por congregarse a los trabajadores independientes, considerados como una empresa de pequeña escala, correspondiente a las asociaciones de microempresarios. Se trata de una nueva forma asociativa, que nace con el propósito de representar los intereses del sector microempresarial y mejorar las condiciones en que se desarrollan estos trabajadores. De esta forma, es posible sostener que se trata de un fenómeno relativamente nuevo, y por ende poco estudiado, de ahí la importancia de efectuar una investigación que abordara la temática de la asociatividad microempresarial.

Las asociaciones de microempresarios se establecen, principalmente, sobre la base de dos fuentes de identidad común: el rubro y la proximidad física. Sin embargo, en los últimos años han comenzado a surgir asociaciones de microempresarias, que se agrupan a partir de una identidad de género, manifestando que existirían diferencias entre mujeres y hombres microempresarios, tanto en la forma de trabajar como en la manera de organizarse, y por tanto sería necesario el establecimiento de este tipo de organizaciones que congregan sólo mujeres.

Una de estas agrupaciones que reúne a pequeñas emprendedoras es Empremujer, organización que se define como la única de su especie que agrupa a pequeñas empresarias de diferentes rubros de toda la Región Metropolitana; y que corresponde al objeto de estudio de esta investigación. La razón que motivó escoger esta agrupación en particular se basó en la información recopilada en el inicio de este estudio, la que indicaba que se trataba de una asociación de microempresarias exitosa y reconocida en el ámbito de las instituciones que apoyan al sector MIPE (Micro y Pequeña Empresa), por tanto se consideró relevante efectuar una investigación que estudiara las particularidades de esta agrupación, y a partir de esto, conocer una parte de la asociatividad microempresarial, establecida a partir de la identidad de género.

Asimismo, la directiva de la asociación consideró útil la realización de este estudio, pues les permitirá poseer un diagnóstico del funcionamiento de la organización, y conocer la visión de las socias sobre el trabajo desempeñado por ésta; evidenciándose de esta forma, la relevancia práctica de la investigación.

El estudio se llevó a cabo utilizando la metodología cualitativa, y empleando una estrategia de estudio de casos, estableciendo como objetivo general explorar el funcionamiento de la asociación gremial de microempresarias Empremujer. La estrategia de investigación correspondió a un estudio de caso intrínseco y único, donde el caso se abordó porque es de interés en sí mismo, y no se lo considera, bajo una óptica instrumental, como un caso representativo de otros.

Por su carácter cualitativo, los resultados obtenidos en este estudio no se pueden generalizar para el resto de las asociaciones de microempresarios, pero permiten distinguir este tipo singular de asociatividad microempresarial, y además evidenciar fenómenos sociales importantes, como son la participación de las mujeres en el trabajo independiente, y la experiencia asociativa de éstas.

Ahora bien, luego del análisis de la información se pudo concluir que las microempresarias miembros de esta organización son mujeres que poseen largas trayectorias laborales, desempeñándose la mayoría, en un primer momento, como asalariadas, y luego de unos años, incorporándose al trabajo independiente; cuestionado de esta forma, el modelo establecido por la división sexual del trabajo, que determina que las mujeres se concentran en la realización de las labores domésticas. Estas mujeres, se definen hoy en día como microempresarias, manifestando satisfacción por desenvolverse en forma independiente, y el anhelo de continuar con sus negocios, consolidándolos y fortaleciéndolos.

Sobre la base de los ingresos obtenidos en sus microempresas es posible señalar que gran parte de estas trabajadoras no se encuentran en situación pobreza, pese al carácter de subsistencia de algunos de los negocios que dirigen.

En relación a esto último, y a partir de las características productivas de las empresas de las asociadas, se pudo colegir que más de la mitad de las microempresarias se desarrollan en una situación precaria, no poseyendo la capacidad de acumular ingresos, ya que éstos son empleados en el mantenimiento del hogar, o invertidos en el negocio. Por tanto, considerando la clasificación establecida por Libero Van Hemelryck<sup>197</sup>, se concluye que gran parte de estos pequeños negocios corresponden a microempresas de subsistencia, mientras el resto equivale a

<sup>197</sup> Libero Van Hemelryck señala que las microempresas se pueden clasificar en tres tipos según el nivel de acumulación que posean, distinguiendo entre las microempresas de subsistencia, microempresas de reproducción simple, y las microempresas con capacidad de acumulación ampliada. Van Hemelryck (1993), citado en: Márquez Francisca y Van Hemelryck Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. SUR, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996. Pág. 33.

microempresas de reproducción simple, y en un bajo porcentaje, algunas alcanzan el nivel de microempresas con capacidad de acumulación ampliada. De este modo, no se cumple la hipótesis de investigación planteada en un inicio según la cual, las empleadoras asociadas poseían cierta capacidad acumulativa de las entradas económicas, y por ende no dirigían microempresas de subsistencia.

Sin embargo, una parte de los negocios que pueden ser catalogados como microempresas de subsistencia poseen algunas características de las microempresas de reproducción simple, por tanto se encuentran más bien entre ambas categorías, concluyéndose que no es posible establecer tajantemente en algunos casos los niveles que determina esta tipología, y que a partir de esta combinación de rasgos, algunas de estas microempresas, con el paso del tiempo, pueden superar la subsistencia, y transformarse en microempresas con capacidad de ahorro.

Por ende, las microempresarias socias de Empremujer se caracterizan por ser trabajadoras independientes, en general, orgullosas de desempeñarse en esta categoría. No pertenecen al sector pobre del empleo autónomo, y algunas de ellas poseen microempresas con cierta capacidad de acumulación de ingresos.

En lo que respecta a la agrupación se concluye, en primera instancia, que Empremujer constituye una asociación microempresarial autogenerada, y no inducida<sup>198</sup>, que surge por iniciativa de algunas pequeñas empresarias dirigentes de la CONUPIA, con el fin de representar los intereses de las micro y pequeñas empresarias. La agrupación fue fundada el año 2002, y se ha mantenido estable durante todos estos años, conservando la fuente de identidad sobre la que se instauró: el género.

Los objetivos que se plantea esta asociación son, ayudar y fortalecer las empresas de las asociadas, generar y desarrollar asociatividad, y a su vez, empoderar a la mujer micro y pequeña empresaria.

El propósito de fomentar el crecimiento empresarial de los negocios de las socias constituye el objetivo principal de la asociación, establecido desde el origen de ésta, y sostenido a lo largo de los años de existencia. Esta finalidad se evidencia en las actividades llevadas a cabo por esta agrupación, pues gran parte de ellas van dirigidas a alcanzar este fin, razón por la cual, además,

---

<sup>198</sup> Las asociaciones microempresariales son creadas por iniciativa propia (autogeneradas) o por inducción de un tercero (inducidas), como las agrupaciones que nacen para aprovechar las ofertas de recursos que brindan algunos organismos públicos. (Cáceres y Rodríguez; citadas en: Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. 2001)

sólo aceptan como miembros de la asociación mujeres propietarias de empresas establecidas, y no aquellas que solamente tengan la intención de emprender.

El papel que cumple esta asociación en la sociedad es, en primer lugar, denotar que las mujeres poseen las capacidades para dirigir una empresa y ser empleadoras, y llevar a cabo este trabajo con éxito. Y en segundo lugar, expresar que las mujeres que se desempeñan en el trabajo independiente, laboran en forma distinta a los hombres, debido: a la doble jornada de trabajo que enfrentan al responsabilizarse de las tareas de la empresa y la familia; y por el menor conocimiento y manejo que tienen del ámbito empresarial. Planteando estos discursos con el fin de solicitar a los organismos que entregan instrumentos de apoyo a los microempresarios/as, y a las organizaciones que los representan, que tales herramientas sean orientadas sobre la base de esta distinción de género.

Esta asociación trabaja sobre la base de proyectos, conseguidos a través de concursos, o diseñados por la dirigencia, los que son financiados casi en su totalidad por organismos que establecen instrumentos de ayuda al sector MIPE (Micro y Pequeña Empresa). Dichos proyectos entregan apoyos a las socias de Empremujer consistentes en capacitaciones y asesorías de profesionales, además de fondos para la ejecución de actividades derivadas de tales instancias de trabajo.

Los proyectos obtenidos en términos de concursabilidad, o los planeados por la asociación han permitido que esta agrupación se relacione con diversos organismos, públicos, privados e internacionales, que desarrollan múltiples actividades con la finalidad de ayudar a los pequeños empresarios, generando una lógica de interacción institucional impersonal con cada una de ellos, basada en relaciones de trabajo, o convenios de colaboración.

Esta situación evidencia que la asociación conoce acabadamente los instrumentos que diseñan los organismos que apoyan a los micro y pequeños empresarios, y además que para tales instituciones constituye un actor válido que es incorporado constantemente en las acciones implementadas por éstas. De esta forma, se concluye que Empremujer constituye un participante activo de las instancias de ayuda establecidas por los organismos privados, y en un cliente recurrente de las herramientas que entregan las instituciones públicas, no teniendo una visión paternalista del apoyo que debe recibir por parte del Estado.

Este atributo de la asociación se refuerza a partir de las particularidades de los negocios de las asociadas y de ellas como microempresarias, pues poseen empresas establecidas, con ciertos años de antigüedad, y anhelan continuar con sus negocios y fortalecerlos; en consecuencia,

corresponden a los sujetos a los que están dirigidos, principalmente, los programas creados para fomentar el desarrollo del sector microempresarial.

Por tanto, se puede sostener que Empremujer cumple el rol de un eslabón que acerca los instrumentos de apoyo que proporcionan los distintos organismos para este tipo de microempresarios/as, transformándose en un ente útil para dichas instituciones que requieren de esta clase de organizaciones para articular el apoyo institucional. Ante tal realidad, esta asociación puede ser considerada un ejemplo de agrupación gremial que emplea periódicamente los instrumentos de apoyo desarrollados por diversos organismos, evidenciando los beneficios que proveen tales herramientas.

Ahora bien, en cuanto a la experiencia asociativa de las microempresarias miembros de Empremujer, se observó que dirigentes y socias poseen trayectorias asociativas opuestas, ya que mientras gran parte de los miembros del directorio han participado como socias o dirigentes en otras organizaciones previamente a su involucramiento con esta asociación, la mayoría de las asociadas no posee una trayectoria asociativa, participando por primera vez en una instancia de este tipo.

Por tanto, la asociación es dirigida por mujeres que poseen experiencia organizativa, las cuales se han incorporado desde hace un tiempo al espacio público, apartándose del modelo tradicional de género, de la mujer concentrada en el espacio privado. A partir de esta particularidad surge la interrogante de si esta agrupación podría funcionar siendo dirigida por microempresarias que no tengan experiencia asociativa ni dirigencial, planteándolo como un tema relevante a considerar por la asociación, pues las futuras dirigentes podrían carecer de tal característica.

Debido a que las microempresarias no poseen trayectorias asociativas, se puede concluir que la motivación que las indujo a inscribirse y participar en esta asociación fue de tal preponderancia que las impulsó a ingresar al espacio de lo público, desarrollando una posición activa frente a la asociatividad microempresarial.

Las razones que indujeron a las socias a participar en esta agrupación se resumen en la búsqueda de diversos beneficios y mecanismos que permitan mejorar la realidad de sus microempresas y aumentar el capital de éstas; cumpliéndose la hipótesis de investigación que planteaba que estas microempresarias participaban en la asociación con el fin de perfeccionar las condiciones productivas de sus negocios. Por tanto, tales motivaciones coinciden con el objetivo principal que se propone la asociación, ayudar y fortalecer los negocios de las asociadas,



concluyéndose que existe una mancomunidad entre las visiones que poseen socias y dirigentes sobre el accionar de esta agrupación.

Entre los motivos que tuvieron las microempresarias para incorporarse a Empremujer, el factor género jugó un papel muy importante, pues muchas socias manifestaron que una de las principales razones que las impulsó a incorporarse a esta asociación fue la particularidad de reunir exclusivamente a mujeres. Transformándose la identidad de género en un elemento gravitante en la decisión de estas microempresarias de incorporarse al espacio público.

Para las socias, esta particularidad, les permite sentirse en confianza ya que se relacionan y comparten con pares que han experimentado vivencias similares tanto en el ámbito empresarial como familiar. Generándose una instancia donde no sólo se abordan temáticas relativas al desenvolvimiento de éstas en el sector microempresarial, sino también tópicos referentes a los problemas que deben enfrentar en su condición de mujeres, dueñas de casa, madres, y jefas de hogar.

Las socias manifestaron obtener de su participación en Empremujer diversos beneficios como información, capacitación, y comercialización. Pero además destacan el acceso a los instrumentos de apoyo que entregan los organismos públicos y privados que fomentan el desarrollo del sector MYPE; añadiendo que la asociación posee prestigio en este entorno, lo que les permite presentarse ante tales organismos con el respaldo que son parte de una agrupación reconocida. Por ende, la pertenencia a la asociación genera beneficios materiales y simbólicos para las microempresarias.

Las asociadas poseen una percepción bastante positiva sobre el papel que desempeña la asociación en el desarrollo de sus empresas, destacando los distintos beneficios obtenidos de la participación en ésta; por tanto, se concluye que las socias alcanzan el propósito de crecimiento empresarial que las motivó a ingresar a esta agrupación, y ella juega un papel fundamental en dicha consecución.

A partir de esta experiencia asociativa, también han surgido vínculos entre las socias, los que apuntan a dos dimensiones: económica-productiva y afectiva, que se traducen en comercialización y negocios en conjunto; y amistad y apoyo emocional, respectivamente. De esta forma se concluye que surge capital social entre las socias de Empremujer, traducido en estos dos tipos de vínculos, cumpliéndose la hipótesis que planteaba que la participación en la asociación permitía la generación de lazos económico-productivos y solidarios entre las socias.

Dichos lazos se desarrollan sobre la base de la confianza que surge entre las asociadas, quienes a partir de la identificación con un par, desarrollan relaciones cercanas, que se fortalecen por la participación en conjunto de las diversas actividades que lleva a cabo la asociación, generándose entre algunas socias un sentido de comunidad. En base a la confianza surgen ciertas normas de reciprocidad, donde las socias se ayudan y apoyan mutuamente en temas laborales y familiares, pues esperan recibir del resto el mismo apoyo entregado.

Considerando tales relaciones, y sobre la base de la distinción que efectúa Putnam entre lazos fuertes y débiles, se concluye que entre las socias se desarrollan principalmente vínculos fuertes, caracterizados por una alta frecuencia y cercanía de los contactos, los que permiten incrementar la cohesión interna del grupo, y por ende el sentido de comunidad que algunas socias perciben.

De esta forma, y siguiendo los planteamientos del Informe del PNUD (2000), *Empremujer* constituiría una organización donde se desarrolla capital social formal, definido por vínculos fuertes y perdurables en el tiempo, y desplegado en este tipo de asociaciones, caracterizadas por una organización estructurada por normas y funciones estables<sup>199</sup>.

En términos de capital social, la agrupación también ha establecido relaciones con otras asociaciones pares, que se encuentran en el mismo peldaño asociativo que ésta, dando paso a un capital social entre grupos. Situación que no ha debilitado los lazos entre las socias porque dichas relaciones son desarrolladas por la directiva de la asociación, no existiendo injerencia en este actuar por parte de las microempresarias asociadas.

Ahora bien, además de los logros y beneficios obtenidos como miembros de la asociación, las microempresarias consiguen beneficios a partir de su incorporación al mercado laboral, y su desempeño en forma autónoma. Uno de ellos corresponde a la independencia económica que les concede este trabajo, ya que disponen de ingresos, y pueden decidir libremente el destino que le otorgan; y el otro se refiere al aumento de la autoestima y una mayor autonomía en la toma de decisiones sobre aspectos familiares y laborales. Ambos logros permiten mejorar la posición que ocupan estas mujeres en el hogar, pues a partir de la contribución económica al ingreso familiar, y el incremento de la autoestima, se modifica la percepción que tienen los miembros del hogar y ella misma sobre el papel que desempeña en este ámbito, produciéndose un empoderamiento económico y social de la mujer microempresaria.

---

<sup>199</sup> PNUD. Informe de Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro. 2000.

La participación de estas mujeres en la asociación, también permite el desarrollo de procesos de empoderamiento, pues la ayuda que obtienen para su perfeccionamiento como microempresarias, y para el desarrollo de su personalidad, se transforman en factores que han permitido un mejoramiento de sus niveles de autoestima, adquiriendo seguridad y autoconfianza. Asimismo, surge entre las socias la conciencia que la unión de sus capacidades permite reunir las como gremio, y actuar conjuntamente, logrando un reconocimiento social, y un mayor impacto del que podrían alcanzar individualmente, evidenciándose también el surgimiento de un empoderamiento colectivo.

Por tal razón, se cumple la hipótesis sugerida que indicaba que desenvolverse como empleadora y, a la vez, participar en una asociación de microempresarias permite a estas mujeres debilitar y/o cuestionar las relaciones de género tradicionales, pues tienen una mayor participación en el espacio público, y logran empoderarse como microempresarias y socias de un gremio que las representa.

Por último, otro beneficio que se deriva del desempeño en el trabajo independiente, es la posibilidad que otorga este tipo de empleo de conciliar la vida laboral y familiar. Algunas microempresarias manifestaron la utilización del trabajo autónomo como una estrategia de conciliación trabajo-familia, debido a la flexibilidad horaria que les otorga, además de permitirles permanecer mayor tiempo en sus hogares. No obstante, otras microempresarias, optaron por postergar su participación en el trabajo remunerado, y se concentraron en el cuidado de sus hijos, (re) incorporándose al trabajo independiente una vez que sus hijos crecieron y no dependieron de sus cuidados. Por tanto, no se cumple a cabalidad la hipótesis que planteaba que este tipo de trabajo es utilizado para conciliar la vida laboral y familiar, pues algunas trabajadoras sobreponen las responsabilidades familiares a sus trabajos y prefieren dedicarse exclusivamente a éstas durante la niñez y adolescencia de sus hijos.

Para finalizar, y luego de toda la información expuesta, se debe señalar que esta investigación tiene una importancia sociológica y política-institucional. Sociológica porque ha permitido conocer parte del fenómeno de la asociatividad microempresarial, dando cuenta de las redes que surgen entre las asociadas, y la formación de capital social, que permite que se generen lazos, principalmente, fuertes entre las socias, a partir de los cuales se produce integración y cohesión social, y en algunos casos, sentido de comunidad. Y política-institucional, pues aborda la temática de una organización que agrupa y moviliza trabajadoras independientes, que a partir de

la participación en la asociación tienen la opción de acceder a los instrumentos de apoyo que proporcionan las diversas instituciones que trabajan en pos de sector microempresarial, y de esta forma, mejorar las condiciones productivas de sus empresas.

Ahora bien, resultaría de suma importancia seguir profundizando en el estudio de la asociatividad microempresarial, pues como se ha señalado en el transcurso de esta investigación se trata de un fenómeno relativamente nuevo, y por ende poco abordado.

A partir de este trabajo se ha podido ahondar en una parte de esta nueva forma asociativa, conociendo las particularidades de la asociación gremial de microempresarias Empremujer, por tanto sería relevante extender el tema, estudiando otros tipos de asociatividad microempresarial, o abordar el tema en general.

Por otro lado, sería interesante continuar estudiando la realidad de los/as microempresarios/as que no se encuentran en situación de pobreza, como son las integrantes miembros de esta agrupación, a quienes son dirigidos, principalmente, los programas de apoyo al sector microempresarial, y por tanto, analizarlos como sujetos de apoyo, y/o como miembros de las asociaciones de microempresarios.

## V. BIBLIOGRAFÍA

Aldana, Aura. El empoderamiento femenino como acción ciudadana: ética de una participación política diferente. Ponencia presentada en la Conferencia Centroamericana y del Caribe. Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género. 2002

Anzorena, Claudia. El ¿retorno? Del Tratado sobre la Familia de Gary Becker. Algunas reflexiones en tono a los criterios de eficiencia que legitiman los planes compensatorios de fines de la década de 1990. Kairos, Revista de Temas Sociales. Año 13. N°24. 2009.

Artega, Catalina. Empoderamiento e impacto social de programas de microcrédito. En: Evaluación del microcrédito en México. UNAM, Secretaría de Economía. México. 2004.

Bastardes, Clara y Franco, Laia. Estudio-diagnóstico: la perspectiva de género en el trabajo de las ONGD catalanas. Comisión de Género de la Federación Catalana de ONGD. 2006.

Benavente, René. Microempresa y Asociatividad. Revista Propositiones N°23. Ediciones SUR. Santiago. 1993.

Bourdieu, Pierre. Poder, Derecho y Clases Sociales. Editorial Desclée de Brouwer. 2000.

Brunet, Ignasi y Amado, Alarcón. Mercado de trabajo y familia. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (RIPS). Volumen 4, N°2. Universidad de Santiago de Compostela. España. 2005.

Camarena, Rosa. Repensando a la familia: algunas aportaciones de la perspectiva de género. Revista Estudios Demográficos y Desarrollo Urbano. Vol. 18, N°2, Mayo-Agosto. 2003

Carrasco, Cristina. La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?. Revista Mientras Tanto N°82. Icaria Editorial. Barcelona. 2001.

Castaño, Cecilia. Economía y Género. Revista Política y Sociedad. N°32. Madrid. 1999.

Coya, Rita. Asociatividad en una agrupación gremial de mujeres micro y pequeñas empresarias: un análisis desde la perspectiva de la Teoría de los Campos de Pierre Bourdieu. Tesis para optar al grado de Magíster en Comunicación Social. Universidad de Chile. 2006.

Creswell, John W. Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five traditions. Sage Publications. USA. 1998.

Decreto Ley 2.757 (1979). Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (Editores). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Editorial Síntesis. Madrid. 1995.

Denman, Catalina; Aranda, Patricia; y Cornejo, Elsa. Reseña de Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Revista Región y Sociedad. Vol. XI, N°18. 1999. [en línea]  
<[http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18\\_8.pdf](http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18_8.pdf)> [consulta: 10 marzo 2010]

Finkel, Lucila. La organización social del trabajo. Ediciones Pirámide. Madrid. 1995.

Flores-Guerrero, Rodrigo; Naranjo, Carola; Radrigán, Mario. Antropología aplicada y asociatividad: aportes a la comprensión de las pequeñas empresas campesinas chilenas. Serie Documentos de Trabajo N°2. PRO-ASOCIA. Chile. 2004.

FOCUS, Estudios y Consultorías. Desempeño económico y viabilidad de la microempresa en Chile. 2001.

Fontenla, Marta. ¿Qué es el patriarcado?. Mujeres en Red. El periódico Feminista. 2008. [en línea] <<http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1396>> [consulta: 02 marzo 2010]

Gálvez, Thelma. Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de Investigación N°14. Dirección del Trabajo. 2001.

García Ferrando, Manuel; Ibáñez, Jesús; y Alvira, Francisco. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. 3º Ed. Madrid. Alianza Editorial. 2000.

Ginés, María Emilia. División Sexual del Trabajo. Agenda de las Mujeres. El Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur. 2007. [en línea]  
<<http://agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=50>> [consulta: 10 marzo 2010]

González Meyer, Raúl. Microempresa y Asociatividad. PET (Programa de Economía del Trabajo). 1999.

Guzmán, Virginia; Mauro, Amalia; y Araujo, Kathya. Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo. CEM. 1999.

Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de Investigación N°30. Dirección del Trabajo. 2006. Pág. 167.

Henríquez, Helia y Uribe-Echevarría, Verónica. Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre. Cuaderno de Trabajo N°18. Dirección del Trabajo. 2004.

Inversiones y Gestión Ltda. (I & G). Caracterización de las Micro y Pequeñas Empresas. Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa. Santiago. 2002.

Lamarca, Chusa. La Real Academia Española y el monopolio del género... gramatical. Mujeres en Red. El periódico Feminista. [en línea] <<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article27>>  
[consulta: 03 marzo 2010]

Lechner, Norbert. Obras Escogidas de Norbert Lechner. Vol. II. LOM Ediciones. 2007.

Márquez, Francisca. Los trabajadores independientes en Chile: la opción de los excluidos (1970-1990). Propositiones N°24. Ediciones SUR. 1994.

Márquez, Francisca y Van Hemelryck, Libero. Fenomenología y génesis de un concepto: La microempresa en América Latina. SUR, Centro de Estudios Sociales y Educación. 1996.

Mezzerá, Jaime y Vega-Ruiz, María Luz. Trabajadores vulnerables y sector informal: De lo económico y lo normativo. Oficina Internacional de Trabajo. 1995.

MIDEPLAN (Ministerio de Planificación y Cooperación). Caracterización de las microempresas. Departamento de Planificación y Estudios Económicos. 1998.

Millán, René y Gordon, Sara. Capital Social: una lectura de tres perspectivas clásicas. Revista Mexicana de Sociología. Año 66, N°4. 2004.

Ministerio Secretaría General de Gobierno. Asociacionismo Emergente en Chile: estudios y reflexiones. División de Organizaciones Sociales. 2001.

Neffa, Julio Cesar. Crisis y emergencia de los nuevos modelos productivos. En: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Buenos Aires. 1999.

OIT. Cohesión social, trabajo decente, tripartismo y diálogo social. Aporte de la OIT ala XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Santiago de Chile. 2007.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) y SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica). La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. 2010.

Orsatti, Álvaro y Calle, Rosario. La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004.

Pérez de Uralde, José M<sup>a</sup>. La Economía Social en Iberoamérica. Un acercamiento a su realidad. FUNDIBES (Fundación Iberoamericana de la Economía Social). 2006.

PNUD. Informe de Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro. 2000.



PNUD y OIT. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2009.

Ponce, Osmán. El nuevo paradigma de especialización flexible. Un análisis de la bibliografía reciente. Revista Oikos. N°16. Ediciones UCSH. 2003.

Quinn Patton, Michael. Qualitative Evaluation and Reseach Methods. Second Edition. Sage Publications. USA. 1990. (Traducido por Profesora Cristina Di Silvestre).

Rivera, Diana y Guajardo, Gabriel. Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo. SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer). 1996.

Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; y García Jiménez, Eduardo. Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Segunda Edición. 1999.

Rubin, Herbert y Rubin, Irene. Keeping on Target While Hanging Loose. Designing Qualitative Interviews. En: Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data. Sage Publications. USA. 1995. (Traducido por Profesora Cristina Di Silvestre).

Ruiloba, Juana. Mujer y cambio social en España. Un análisis de caso: logros y retos de las mujeres en el plano educativo. Universidad Autónoma de Madrid. 2005.

Salazar, Gabriel. Historia Contemporánea de Chile. Volumen II. LOM Ediciones. 1999.

Salazar, Gabriel. Historia Contemporánea de Chile. Volumen III. LOM Ediciones. 1999.

SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer). Escuelas regionales de ciudadanía y liderazgos. 2009.

Sharim, Dariela. Responsabilidades familiares compartidas: sistematización y análisis. SERNAM. 19995.

Stake, Robert. Investigación con estudio de casos. Ediciones Morata. Madrid.1999.

Tarrés, María Luisa. Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social. FLACSO. 2001.

Taylor, Steven y Bogdan, Robert. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Editorial Paidós. Buenos Aires. 1986.

Técnicas Sociales Consultores. Guía Interna sobre Planes de Igualdad: herramientas para implementar la transversalidad. 2010. [en línea]

< [http://www.grancanaria.es/portal/RWcab/DOCUMENTOS/1/0\\_18383\\_1.pdf](http://www.grancanaria.es/portal/RWcab/DOCUMENTOS/1/0_18383_1.pdf)> [consulta: 02 marzo 2010]

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2004.

Tokman, Víctor. De la informalidad a la Modernidad. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2001.

Uribe-Echevarría, Verónica. Inequidades de género en el mercado laboral. El rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación N°35. División de Estudios. Dirección del Trabajo. 2008.

Valenzuela, María Elena. ¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI. LOM Ediciones/CEM. 2004.

Valenzuela, M. E.; Di Meglio, Roberto; y Reinecke, Gerhard. (Editores). De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006.

Valenzuela, María Elena y Reinecke, Gerhard. ¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2000.

Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Microempresas de mujeres: necesidades de política para su empoderamiento económico. Revista Propositiones N°32. Ediciones SUR. 2001.

Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). 2001.

Sitios Web de Referencia:

[www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)

[www.chileemprende.cl](http://www.chileemprende.cl)

[www.conupia.cl](http://www.conupia.cl)

[www.empremujer.cl](http://www.empremujer.cl)

[www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)

[www.sence.cl](http://www.sence.cl)

[www.sercotec.cl](http://www.sercotec.cl)

[www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)