

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
PARA LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD”

FORO DE COORDINACIÓN SOBRE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESCENTRALIZACIÓN
ORIENTADAS A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN EL PERÚ

COMISIÓN NACIONAL DE
GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
C G C Y T

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
PARA LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD”

María Eugenia Mansilla A.
Editora

© IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD
Primera edición, marzo 2004.
500 ejemplares
Lima - Perú.

© Derechos Reservados
Foro de Coordinación sobre Innovación Tecnológica y Descentralización Orientadas a la Pequeña y Mediana Empresa en el Perú. Comisión Nacional de Género, Ciencia y Tecnología.
CGYT

Diseño de carátula: Rosa Huapaya Ampuero
Diseño y diagramación interior: Rosa Huapaya Ampuero
Edición y revisión general: María Eugenia Mansilla A.

Impreso en (por):
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Este libro es de propiedad de la CGCYT y podrá ser citado o reproducido parcialmente, siempre y cuando se mencione la fuente.

Agradecimientos

Esta sistematización y edición, ha sido un trabajo muy interesante por lo que agradezco en primer lugar a las/los entrevistadas/os, por atenderme y transmitirme sus experiencias como empresarias/empresarios, sus vivencias de género, sus conocimientos de tecnología o las experiencias de transferencia de tecnología; debo agradecer también a los que me facilitaron documentos personales; y, a las/los ponentes que de buena voluntad accedieron a entregar sus exposiciones y facilitaron mi trabajo de editora brindando en muchos casos su confianza en la tarea realizada para lograr la edición de sus ponencias¹.

A la Lic. Erica Sanó y a la Srta. Stephanie Santisteban, que me apoyaron en diferentes momentos durante el proceso de Sistematización, al igual que a la Sra. Susana Kosoy miembro de COPEI-MUJER de la Sociedad Nacional de Industria S.N.I, representante de COPEI-Mujer ante la CGCYT y Secretaría Técnica de la Comisión Género, Ciencia y Tecnología, especialmente por su traducción al inglés de la Introducción, Contenido, Presentación y Resúmenes del libro.

Agradezco a la Mag. Mercedes Inés Carazo, Punto Focal del GAB/ONU, Coordinadora de la Red de CITEs, Presidenta de la Comisión Género, Ciencia y Tecnología de Perú - CGCYT y Secretaría Técnica del Consejo Asesor de Género-Perú, por brindarme la oportunidad de realizar esta edición, así como por las interesantes conversaciones que tuvimos alrededor del tema, durante el proceso de edición.

La Editora

¹ En los casos en que la edición es compartida, se menciona explícitamente; en los demás casos, la responsabilidad es mía.

Contenido

Presentación , Shirley Malcolm, Presidenta del GAB-UNCSTD	11
Introducción , María Eugenia Mansilla A, Editora	15
El Enfoque de Género	
La inequidad de género en el ámbito empresarial	
La Sistematización	
PRIMERA PARTE. ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN ...	19
CAPITULO I: ENCUENTRO NACIONAL: MUJER EMPRESARIA	21
DESAYUNO DE TRABAJO	21
TALLERES	22
• Taller Acceso a la Tecnología y Capacitación	22
• Taller Mujer Empresaria y Mercadeo	25
• Taller Finanzas y Competitividad	27
COMENTARIO	30
CAPITULO II: ENCUENTRO INTERNACIONAL IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD	31
1. Taller Políticas y Acciones de la Comisión de Género Ciencia y Tecnología CGCYT	31
La escuela para mujeres empresarias	31
• Género y Ciencia: algunas contribuciones desde la formación técnica de las mujeres, <i>Alizon Rodríguez Navia</i> , Asociación Aurora Vivar	34
• Propuesta Escuela de Negocios PYME para Mujeres, <i>Jorge Martínez</i> , IPAE	42
• Debate	45
• Sondeo de Opinión	47
2. Seminario Internacional	49
Género, Ciencia y Tecnologías	50
• Prospectivas de Género, Ciencia y Tecnología, <i>Mag. Teresa Salinas</i> , CONCYTEC	50
• Hacia una estrategia para la inclusión de una perspectiva de Género en el desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú, <i>Dra. Lady Murrugarra</i> , Universidad Peruana Cayetano Heredia	59

• Género, Investigación y Tecnologías de la Información, <i>Dra. Raquel Bancho</i> y <i>Dr. Gustavo Cirigliano</i> , Universidad Autónoma del Sur, Uruguay	63
Propuestas para la transferencia Tecnológica a Mujeres PyME	70
• Transferencia de Tecnología a Mujeres, <i>Sr. Mateo Balarín Benavides</i> , Director de COPEI-Mujer, Sociedad Nacional de Industrias	70
• Iniciativas productivas lideradas por mujeres rurales y su acceso a la tecnología y empoderamiento económico, <i>Sra. Elena Villanueva</i> , Flora Tristán Centro de la Mujer Peruana	73
• Construyendo una empresa, <i>Sra. Victoria Cárdenas</i> , LADISE S.A.	84
• Presentación de Innova, <i>Ing. Carmen Ana Vargas</i> , FOPECAL	87
Aspectos cognitivos y emocionales de la mujer profesional y empresaria	93
• Papel de la cultura organizacional, <i>Lic. Eleana Kosoy Díaz</i> , Universidad Católica Sedes Sapientiae	93
Experiencias extranjeras en Género, Innovación, Ciencia y Tecnología	98
• Género, Pobreza y Empleo en América Latina”, <i>Econ. Silvia Berger</i> , Directora Programa GPE-América Latina-OIT	98
• Género, Ciencia, Tecnología e Innovación, una integración imprescindible, <i>Dra. Gisela Argenti</i> , Directora SEGECYT, Uruguay	101
Propuestas para el Perú sobre Género, Innovación, Ciencia y Tecnología , <i>Mag. Mercedes Inés Carazo</i>	114
Discurso de Clausura del Seminario Internacional , <i>Dra. Carmen Gastañaga</i> , CONCYTEC	126
SEGUNDA PARTE. ENTREVISTAS	127
1. Creatividad e Innovación	
Lupe Graciela Fernández Castillo, “Creaciones Lupita”, Chiclayo	129
Elena Quispe, PROVEGAN, Huancayo	135
Susana Sánchez, SUROMA, CEDI-API, Ayacucho	141
Elder Camarena, SENATI, Lima	146
2. Ciencia y Transferencia	
Benjamín Marticorena, Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONCYTEC	157
Jorge Martínez, IPAE	162
3. Competitividad, Productividad y Asociatividad	
María Isabel Abad, Mujeres para la Acción	167
Mateo Balarín, COPEI-MUJER/S.N.I.	173
Rosario Mogrovejo, ADEX	175
Carmen Sánchez de Romero, OWIT	177
ANEXO: PARTICIPANTES	181

Índice de Nombres

Abad, María Isabel.
Directora Ejecutiva "Mujeres para la Acción". Entrevista.

Argenti, Gisela.
"Género, Ciencia, Tecnología e Innovación, una integración imprescindible".

Balarín Benavides, Mateo.
"Transferencia de Tecnología a Mujeres: Un Caso" Director COPEI-MUJER/Sociedad Nacional de Industrias. Entrevista.

Banchero, Raquel y Cirigliano, Gustavo.
"Género, Investigación y Tecnologías de la Información".

Berger, Silvia.
Género, Pobreza y Empleo en América Latina".

Camarena Romani, Elder.
Coordinadora General Proyecto SENATI-Fondo Empleo: "Premio "Mujeres Innovadoras 2003". Entrevista.

Carazo, Mercedes Inés.
"Propuestas para el Perú sobre Género, Innovación, Ciencia y Tecnología".

Cárdenas, Victoria.
"Construyendo una empresa: LADISE S.A.". "

Fernández Castillo, Lupe Graciela.
Gerente de "Confecciones Lupita": "Premio "Mujeres Innovadoras 2003". Entrevista.

Gastañaga, Carmen.
"Discurso de Clausura del Seminario Internacional".

Kosoy Díaz: Eleana.
"Papel de la cultura organizacional".

Malcolm, Shirley.
"Presentación" .

Mansilla A, María Eugenia.
Editora. Sistematización de Talleres 13 Oct 03, Taller y Seminario 27 Nov 03. Entrevistas.

Marticorena, Benjamín.
Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONCYTEC. Entrevista.

Martínez, Jorge.
Director de los Programas de Desarrollo Empresarial, IPAE: "Escuela para Mujeres Empresarias". Entrevista.

Mogrovejo, Rosario.
Directora Pedagógica de los Centros Académicos CEADEx de ADEX. Entrevista.

Murrugarra, Lady.
"Hacia una estrategia para la inclusión de una perspectiva de Género en el desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú".

Romero, Carmen.
Directora Gerente De Marketing Masters Sac, Vice Presidenta de la Asociación Owit Peru (Organization Of Women In International Trade). Entrevista.

Quispe, Elena.
"Premio "Mujeres Innovadoras 2003", PROVEGAN, Huancayo. Entrevista.

Rodríguez Navia, Alizon.
"Género y Ciencia: algunas contribuciones desde la formación técnica de las mujeres".

Salinas, Teresa.
"Prospectivas de Género, Ciencia y Tecnología".

Sánchez, Susana.
"Premio "Mujeres Innovadoras 2003", SUROMA, CEDIAPI, Ayacucho. Entrevista.

Vargas, Carmen Ana.
"Presentación de Innova".

Villanueva, Elena.
"Género en la Seguridad alimentaria: Iniciativas productivas lideradas por mujeres rurales y su acceso a la tecnología y empoderamiento económico".

Presentation

Shirley Malcom
GAB Chairmar²

I am pleased of having the opportunity of bringing my message of introduction to the Book "Equal Opportunities: Gender, Science and Technology" prepared by the GS&T Commission of the Forum on Technological Innovation and Decentralization Orientated to the Peruvian's Small Enterprises.

It is my feeling that it could be useful and of interest to the readers my take of advantage of this introduction, to make a brief description of the origin and importance of the activities developed by the institution I do represent nowadays.

In 1993 the UN Commission on Science and Technology for Development developed a new mechanism of working wherein it sought to contribute input to UN World Conferences being held in 1995. The timing of the work meant that the upcoming Beijing World Conference on Women was among those targeted for input.

The sub-group assembled by UNCSTD to undertake this work was composed only of men. This group invited an equal number of women from around the world, who were drawn from participants at an expert panel meeting on women, science, technology and development. This unified panel of 16 participants, with equal numbers of women and men, thus formed the Gender Working Group. Working together and with a group of researchers and advisors over the next

² GAB - Gender Advisory Board, UN.

Presentación³

Shirley Malcom.
Presidente del Consejo Asesor de Género de la
Comisión de la Ciencia y Tecnología
de las Naciones Unidas³.

Me siento honrada en brindar las palabras de introducción del libro "Igualdad de Oportunidades: Género, Ciencia y Tecnología para la Competitividad y la Innovación" preparado por la Comisión de Género, Ciencias y Tecnología del Foro de Innovación Tecnológica y Descentralización orientado a las PyMe del Perú . Creo que puede resultar útil y de interés para los lectores, aprovechar esta oportunidad para hacer una pequeña reseña sobre el origen de las actividades de la institución que represento y la importancia de estas actividades.

En 1993, la Comisión para el Desarrollo de la Ciencia y Tecnología de las Naciones Unidas (UNCSTD), desplegó un nuevo mecanismo de trabajo pensado para contribuir al ingreso del tema género en las Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas, a llevarse a cabo en 1995. La programación de actividades indicaba que la proximidad de la Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing formaba parte de los objetivos.

El subgrupo conformado por la UNCSTD, para asumir este trabajo, estaba compuesto sólo por hombres. Este grupo invitó a igual número de mujeres de distintas partes del mundo, quienes fueron escogidas entre las integrantes de un panel de expertas asistentes a una reunión sobre ciencia, tecnología y desarrollo. De esta manera, este panel unificado de 16 participantes con

³ Traducción de Susana Diaz de Kosoy.

several years, the Gender Working Group collected research, reviewed literature, and focused on promising strategies. It surveyed the practices of UN agencies and looked at contributions to the topic from earlier World Summits.

The products of the Working Group included a scholarly monograph, Missing Links, that summarised the available research on various aspects of gender, science, technology and development, as well as a much briefer report to the Economic and Social Council (ECOSOC) of the United Nations that laid out key recommendations in terms of "transformative actions" that were needed in order to respond to concerns regarding gender, science, technology and development. The report was accepted by ECOSOC in July 1995. The Transformative Action Areas identified by the group are:

1. Gender equity in science and technology education.
2. Removing obstacles to women in scientific and technological careers.
3. Making science responsive to the needs of society: the gender dimensions.
4. Making the science and technology decision-making process more gender aware.
5. Relating better with local knowledge systems.
6. Addressing the ethical issues in science and technology: the gender dimension.
7. Improving the collection of sex-disaggregated data for policy makers.

Implementation strategies

Key to the findings of the Working Group was the appreciation that:

- the situation in each country with regard to the transformative actions would be unique

igual número de hombres y mujeres, formó el Grupo de Trabajo en Género uniendo sus esfuerzos con un grupo de investigadores y consultores, durante los siguientes años. El Grupo de Trabajo en Género recogió investigaciones, revisó literatura y focalizó estrategias prometedoras. Examinó las experiencias de las agencias de las Naciones Unidas y consideró las contribuciones sobre este tópico, a partir de las primeras Cumbres Mundiales.

Los productos obtenidos por estos Grupos de Trabajo incluyeron una monografía muy ilustrativa: "El Vínculo Faltante", en el que se resumía la investigación realizada y disponible en varios aspectos sobre género, ciencia, tecnología y desarrollo, así como un breve informe al Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas, en el que se diseñaron recomendaciones claves en términos de las "Acciones Transformadoras" necesarias para responder a lo concerniente a género, ciencia, tecnología y desarrollo. El informe fue aceptado por ECOSOC en Julio de 1995. Las Áreas de Acciones Transformadoras identificadas por el grupo fueron:

- 1.- *Equidad de género en la educación en ciencia y tecnología.*
- 2.- *Eliminar obstáculos para las mujeres en las carreras científicas y tecnológicas.*
- 3.- *Facilitar que la ciencia se sensibilice con las necesidades de la sociedad: la dimensión de género.*
- 4.- *Facilitar que los procesos de toma de decisiones en ciencia y tecnología tuviesen un mayor conocimiento sobre género.*
- 5.- *Mejorar la conexión con los sistemas locales del conocimiento.*
- 6.- *Divulgar las publicaciones sobre ética en ciencia y tecnología con dimensión de género.*
- 7.- *Mejorar la compilación de datos desagregados por sexo para los diseñadores de políticas.*

- the starting point and policy context would be different in each country; and
- local solutions would need to be crafted in and for each country.

Thus the concept of the National Committee emerged, a group constructed internal to each country with connections to the various sectors and to the policy apparatus of the country. National Committees would collect and review data, policies and programs, interact with representatives in government agencies, and regularly report on the progress related to each of the transformative actions.

The National Committees would interact with other Committees representing other countries as well as with the Gender Advisory Board, the mechanism within UCSTD for continuous monitoring of progress toward the transformative actions.

A major challenge exists in convincing those concerned with women's rights and women's development that these are unlikely to be realized without attention to science and technology. Those working on the science, technology and development side seldom see women and the issues they face as separate and specific targets of action.

Science and technology seldom arises within women's aid approaches, even in discussions concerning water, health, food security or energy where women bear responsibilities for these within the division of labour within the family. The title of the scholarly publication, "Missing Links", was explicitly chosen to reflect these deficiencies in conceptualizing the challenges to realizing full participation and rights of women within society.

Technology holds great promise to improve the lives and life chances of women and their families. This is especially true in terms of linking women to opportunities in education and training, providing access to research results, and connecting women to examples and strategies being pursued elsewhere, that is, in reducing isolation and exposing opportunities. Sometimes technologies that women need are not available in the market

Estrategias de Implementación

La clave de los logros del Grupo de Trabajo ha sido la apreciación de que:

- *La situación en cada país con respecto a las acciones transformadoras deberían ser específicas.*
- *El punto de partida y el contexto de la política sería diferentes en cada país.*
- *Las soluciones locales necesitarían ser adecuadas especialmente en y para cada país.*

De esta forma emergió el concepto del Comité Nacional, grupo construido internamente en cada país, con conexiones con varios sectores y con el aparato político de cada país. El Comité Nacional recogería y revisaría la información sobre políticas y programas e interactuaría con los representantes de las agencias gubernamentales reportando periódicamente sobre los progresos logrados en relación a las acciones transformadoras.

El Comité Nacional interactuaría con otros Comités representantes de otros países así como con el Consejo Asesor de Género, mecanismo interno del UCSTD para un monitoreo continuo de los progresos obtenidos sobre las acciones transformadoras en marcha.

Existe un gran desafío en convencer a aquellos involucrados con los derechos y el desarrollo de las mujeres, que es improbable que éstos puedan concretarse si no se toma en cuenta la ciencia y la tecnología. Por otra parte, aquellos que trabajan en el área de la ciencia, tecnología y desarrollo, raras veces ven el tema de las mujeres y que los problemas que enfrentan tienen objetivos de acción, específicos y separados.

La ciencia y la tecnología muy pocas veces toma en cuenta el apoyo de las ideas de las mujeres aún en las discusiones concernientes al agua, salud, seguridad alimentaria o energética, en donde las mujeres cargan con estas responsabilidades en la división del trabajo en el

(and are unlikely to be so) We must create systems that expose the needs for technologies, support the design prototyping and testing of these, and satisfy these needs through specific attention to sustainable design among engineering education programmes.

While S&T can create gaps in wealth and education, these fields also hold the potential to close gaps. We must either seize the knowledge to our own purposes or watch while the knowledge gap exacerbates the current global situation.



grupo familiar.

El título de la publicación "El Vínculo Faltante" fue explícitamente elegido para reflejar estas deficiencias en conceptualizar los desafíos para tomar conciencia de la participación plena y de los derechos de las mujeres dentro de la sociedad.

La tecnología significa una gran promesa para mejorar las vidas y las posibilidades de vida de las mujeres y sus familias. Esto es especialmente cierto en términos de la ligazón de las mujeres con las oportunidades de educación y entrenamiento, proveyendo el acceso a los resultados de investigaciones y conectando a las mujeres con los ejemplos y estrategias logrados en otros lugares, para disminuir el aislamiento y la falta de divulgación de las oportunidades. Algunas veces las tecnologías que las mujeres necesitan no están disponibles en el mercado (o pareciera que así fuese). Debemos crear sistemas que muestren las necesidades de las tecnologías, que soporten el diseño de prototipos y de los resultados positivos de los mismos, y faciliten satisfacer estas necesidades a través de una atención específica de un diseño sostenible en el manejo de programas educativos.

Aunque la CyT pueda crear brechas en salud y educación, estos campos también aportan el potencial para cerrar estas brechas. Debemos medir tanto el tamaño del conocimiento para nuestros propósitos, como observar mientras tanto como la brecha del conocimiento agrava la situación global actual de inequidad.

Introducción

"La participación creciente de las mujeres en la esfera pública no ha supuesto un incremento paralelo en los puestos de toma de decisiones, es decir, aquellos que permiten influir en mayor medida en los procesos de transformación social"

José Folgado Blanco, Secretario de Estado de Energía, Desarrollo Industrial y de la PyME, España.

El Enfoque de Género

El término "Género" y su derivado "enfoque de género" son muy usados actualmente, pero la divulgación de su significado está aún circunscrita a ciertos círculos intelectuales, lo que implica que la mayoría de los que leen o escuchan el término -sea como enfoque o como concepto-, confundan "género" con "sexo".

"Género" es un concepto teórico que permite una mejor comprensión de la realidad social, en cuanto a la relación mujer-varón, en todos los ámbitos sociales que existen en la sociedad.

El "enfoque de género" es una herramienta de análisis que facilita la comparación de las relaciones sociales en dos grupos sociales según el sexo. El enfoque género entonces, se refiere a la comparación de la situación social en cuanto a lo legal, lo laboral, las obligaciones y deberes, la moral y los estereotipos sexuales según la persona o el grupo social, y según sea de sexo femenino o masculino. Es decir, es un concepto que estudia variables culturales transmitidas socialmente y ratificadas por la educación y el sistema legal⁴.

Para aceptar el "enfoque de género" es importante reconocer los cambios sociales referidos a varones y mujeres ocurridos en el siglo XX, con un punto de despegue que se puede ubicar después de la Segunda Guerra Mundial. En ese momento, en los países participantes de la guerra se produce el regreso de los soldados a la vida civil y su reincorporación a la vida laboral, lo que obliga al retiro del ámbito laboral y social público de las mujeres que realizaban actividades que sostenían las estructuras sociales que protegen la vida, cumpliendo dobles y triples jornadas de trabajo por la fluencia de obligaciones que recaían en sus hombros durante la guerra⁵.

⁴ Mansilla, M.E.: "La socialización diferenciada por sexo". Lima, CONCYTEC, Serie Cultural Social, 1996.

⁵ Al hablar de trabajo no olvidamos que la historia nos prueba la presencia de la mujer trabajando para mantener la vida y creando para el desarrollo de la comunidad humana desde los inicios de la presencia humana en la tierra pero, salvo excepciones, ha sido un trabajo no reconocido socialmente. Esto es lo que se conoce como "trabajo invisible".

Entre los que regresan y las que se ven obligadas nuevamente a recluírse en el ámbito hogareño, como único espacio de participación reconocido socialmente y cumplen lo señalado por Goethe⁶. Con un casi permanente y exclusivo "trabajo invisible socialmente", se produce la eclosión social de las mujeres que buscan la participación y reconocimiento social como productoras, creadoras e innovadoras al igual que el varón, más allá de su capacidad de recrear la especie humana y mantener la vida.

La Inequidad de Género y el Ámbito Empresarial

Un caso donde se evidencia claramente la inequidad de relaciones sociales, es en el área laboral. Los rasgos psicológicos de dependencia y liderazgo señalados socialmente para la mujer y el varón respectivamente, se observan en cuanto a remuneraciones, protección social, formación y ejercicio profesional, que están relacionados con el acceso al conocimiento de la ciencia y la tecnología. El enfoque de género nos permite *comparar las dificultades/debilidades que presentan los dos grupos sociales según sexo y, quizás lo más importante, las capacidades, habilidades o fortalezas que cada grupo humano presentan.*

En la actualidad en el Perú, estas diferencias no favorecen a la mujer en cuanto a la igualdad de oportunidades ni en la expresión de creatividad, propia de los innovadores y científicos, ni la igualdad de ingresos por igual trabajo, entre otras dificultades. El tema género es, por tanto, una finalidad para las tareas de la CGCYT, y se traduce en el enfoque de género que permite tratar las diferencias por sexo evidenciadas en la vida cotidiana y social, especialmente en las relaciones laborales y empresariales.

Lo Obvio no se Conoce

Los déficit de formación e información empresarial y de calificación técnica, el sobrepeso de tareas, la falta de motivación, y el entorno de fuerte competencia sectorial son asimismo condicionantes que impiden estrategias más expansivas en el negocio femenino dentro de la actividad empresarial femenina en general".

José Folgado Blanco, op.cit.

¿Cómo se expresan actualmente las relaciones entre los dos sexos en el campo laboral, en la producción, y en el de la ciencia y la tecnología? ¿Qué o cuánto nos falta para alcanzar la ansiada meta de la equidad de género, es decir igualdad de oportunidades y de reconocimiento social para los varones y mujeres? ¿Cómo contribuyen los dos sexos al desarrollo armónico, sostenido y sustentable de la sociedad? ¿Cuánto de creativos e innovadores son los dos sexos? ¿Cuánto se impide y no se reconoce socialmente el aporte y las capacidades del importante grupo humano (50%) sexualmente identificado como mujer y socialmente como femenino? ¿Qué problemas sociales hay que enfrentar en la búsqueda de la equidad de género?

En síntesis, hablar de la erradicación de la pobreza, de la generación de riqueza exige hoy en día involucrar efectivamente a la mujer, que ha demostrado a través de los siglos de existencia de la humanidad que es parte importante para lograr la supervivencia y el desarrollo humano. Las mujeres necesitamos prepararnos, manejar más y mejor el conocimiento científico y la tecnología. Sólo así, el aporte será eficiente y eficaz.

⁶ Las tres "k" de Goethe: *Kinder, kitcher y kirche*: niño, cocina e iglesia.

Y ahí surge una pregunta fundamental: ¿cómo hacerlo?

Estas son algunas de las preguntas que, desde un enfoque de género, interesa contestar en el campo de la producción y servicios, de la creatividad y de la innovación, de la ciencia y la tecnología, de la competitividad y productividad. En este sentido, el libro que presentamos a ustedes contiene información, propuestas y exposiciones en el campo de las PYMEs, a través de las diferentes ponencias y entrevistas que tratan diversos aspectos de la vida empresarial en relación a la ciencia, la transferencia de tecnología, la creatividad e innovación y la competitividad y productividad vinculados a una meta de desarrollo que signifique enriquecimiento del país para superar la pobreza, enfocadas al caso específico de la “mujer como empresaria”.

Las respuestas

En los diversos discursos que se presentan, atraviesa un tema que es importante tanto para el GAB del Comité de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo CSTD de la ONU como para la Comisión Peruana de Género Ciencia y Tecnología e Innovación, del Foro de Innovación Tecnológica y descentralización orientado a las PyME del Perú: el tema género.

La Sistematización

Las actividades de la CGCYT tienen los siguientes objetivos:

- Sistematizar lo que se ha realizado en el Perú desde un enfoque de género, en cuanto a transferencia de ciencia y tecnología fundamentalmente a las PYMEs;
- Crear información válida para futuros estudios;
- Proponer políticas y marcos normativos que faciliten la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento y la tecnología y favorezcan la innovación y el reconocimiento social y empoderamiento de la mujer;
- Sensibilizar sobre el tema género;
- Difundir la información sobre las acciones en marcha y experiencias exitosas en Perú; y,
- Dar referencia institucional del “Foro de Coordinación sobre Innovación Tecnológica y Descentralización orientadas a la Pequeña y Mediana Empresa en el Perú”, en adelante FORO; e, informar acerca de:
 - El Punto Focal del GAB/ NCSTD en Perú.
 - La Comisión Nacional Género Ciencia y Tecnología, CGCYT que nace del Foro; y,
 - El Consejo Asesor de Género.

Con este fin y objetivo, la Comisión de Género Ciencia y Tecnología CGCYTI- inicia una línea editorial sobre el tema, y a esta publicación le corresponde el honor de iniciarla.

El libro se inicia con el Índice de Contenido, sigue con esta Introducción y con la Presentación de la Sra. Shirley Malcolm Chairman Presidenta del Consejo Asesor de Género de la ONU. El cuerpo de esta sistematización se ha organizado en dos Partes.

Primera Parte: “Actividades de Sensibilización y Motivación”, que presenta un resumen de cada uno de los tres talleres que se realizaron en el marco del “Encuentro de Mujeres Empresarias”, del 13 octubre 2003, y una conclusión general; y, el “Seminario Internacional Igualdad de Oportunidades : Género, Ciencia y Tecnología para la Innovación y la Competitividad”, del 27 octubre 2003, del cual se toma el nombre para el título del presente libro y que presenta las ponencias nacionales y extranjeras acordes con la convocatoria expresada en el título y finaliza con la Ponencia “Propuestas para el Perú sobre Género, Innovación, Ciencia y Tecnología” de la Mag. M. Inés Carazo, en la que informa las actividades organizativas y operativas de la “Comisión Género Ciencia y Tecnología CGCYT” y su relación con el GAB/ONU y la Clausura.

Segunda Parte: “Entrevistas”, que presenta las entrevistas realizadas a un grupo significativo de personas en relación a los temas de interés que cruzan todo el libro: en primer lugar, creatividad e innovación, entrevistando a las cuatro mujeres premiadas durante la Clausura del Seminario Internacional del 27 de noviembre de 2003: las empresarias Lupe, Elena Quispe y Susana Sánchez, y la Ing. Elder Camarena, docente y capacitadora alternativa; en segundo lugar, la ciencia y transferencia: al Presidente de CONCYTEC, miembro fundador del Foro y connotado representante de la Ciencia, Dr. Martín Marticorena, y el responsable de los Programas Emergentes del IPAE, Sr. Jorge Martínez; y, en tercer lugar, competitividad/productividad y asociatividad: la Econ. María Isabel Abad, Directora Ejecutiva de “Mujeres para la Acción”, el Sr. Mateo Balarín empresario y Director de COPEI-Mujer de la Sociedad Nacional de Industrias, Rosario Mogrovejo de la Asociación de Exportadores -ADEX, y Carmen Romero empresaria y Vice Presidente de OWIT PERU.

De este conjunto de aportes nacionales y algunos extranjeros, encontramos insumos valiosos para el análisis de la problemática de género, experiencias de capacitación con metodologías alternativas y una gratificante demostración del potencial que significa la creatividad de una parte importante de la población actualmente marginada de la sociedad: las mujeres. Es de resaltar el aporte de connotados varones que, con franqueza y sencillez propia de la gente valiosa, reconocen unos su asombro ante la problemática, sus primeros pasos para enfrentarla y buscar soluciones, y las dificultades que tienen con sus congéneres cuando hablan o actúan sobre el tema, que resultan ser las mismas que las mujeres tenemos. Esta hermandad en el conocimiento y en el actuar con solidaridad, habla de un futuro en el que prime la equidad en el país.

Como proceso, la sistematización se trabajó utilizando un enfoque de género, consultando fuentes primarias y secundarias: el archivo de la CGCYT: actas, resúmenes, informes, videos y ponencias; el archivo personal de la Presidenta de la CGCYT, la Secretaría Técnica del Foro y mi archivo, así como de algunos ponentes y entrevistados.

Lima, marzo 2004.

Mag. María Eugenia Mansilla A.
Editora

The background of the slide is a grayscale image of large, rectangular stone blocks, likely from an ancient structure, arranged in a grid pattern. The lighting creates shadows and highlights the texture of the stone.

PRIMERA PARTE

Actividades de

Sensibilización Y Motivación

La CGCYT Perú ha priorizado la línea de transferencia tecnológica y promoción de la innovación en mujeres empresarias utilizando un enfoque de género. Esta elección se basa en que la transferencia de ciencia y tecnología es necesaria y urgente para contar con mejores herramientas en la lucha por la creación de riqueza y, por tanto, en la superación de la pobreza. En esa perspectiva se realiza un "Encuentro" el 13 de octubre y un *Seminario Internacional* el 27 de noviembre del 2003. Ambos eventos se detallan a continuación.

CAPITULO I

ENCUENTRO DE TRABAJO "MUJER EMPRESARIA" MIMDES, CGCYT, COPEI-Mujer

El 13 de octubre de 2003 se realizó el I Encuentro de Trabajo denominado "Mujer Empresaria", con el fin de detectar la problemática y las demandas de este grupo de mujeres, por acuerdo de la CGCYT, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social -en adelante MIMDES-, y COPEI Mujer de la Sociedad Nacional de Industria - S.N.I.

En este Encuentro se empleó como estrategia un diseño que incluyó una Reunión Desayuno y tres Talleres simultáneos orientados al mercadeo, al acceso a las tecnologías y capacitación, finanzas y competitividad.

DESAYUNO DE TRABAJO

En el desayuno de Trabajo participaron la Congresista Anel Townsend, en ese entonces Ministra del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Humano - MIMDES; los Vice Presidentes de la S.N.I. David Lemor y George Schoffield y los señores Eduardo Hoyle y Mateo Balarín, Presidente y Director de COPEI Mujer, respectivamente de la S.N.I.; la señora Nava San Miguel, Especialista en Género de la Oficina Sub-Regional Andina y la Mag. M. Inés Carazo, Presidenta de la CGCYT.

Entre otros puntos se trató el rol y los objetivos de COPEI Mujer, el rol de la CGCYT, el enfoque del MIMDES más relacionado a la generación de oportunidades para las mujeres y su interés en promover la Mesa de la Mujer empresaria. Todas las instituciones presentes coincidieron en la necesidad de poner en valor el rol de la Mujer empresaria y reconocer la necesidad de un enfoque de género de igualdad de oportunidades, para evitar la discriminación de la que aún es objeto la mujer en muchas instancias de la actividad empresarial, en la representatividad gremial, en el acceso al crédito y, en especial, en el acceso al conocimiento, la ciencia y la tecnología. Se firmó un convenio de cooperación entre COPEI-Mujer y el MIMDES y se acordó realizar un encuentro de la CGCYT en noviembre del 2003 con el apoyo del GAB-UNCSD.

LOS TALLERES

TALLER ACCESO A LA TECNOLOGÍA Y LA CAPACITACIÓN

Facilitadoras: Inés Carazo, Presidenta CGCYT y Patricia Salazar del MIMDES. Los temas tratados fueron: la empresaria como mujer, las limitaciones como mujer, el desarrollo empresarial con dimensión de género: organización, propuestas y, presentan un cuadro con posibles instituciones responsables de las propuestas.

La empresaria como mujer tiene competencias t limitaciones:

Competencias

- Es intuitiva, perseverante, creativa, perfeccionista, emprendedora.
- Tiene iniciativas, busca su auto-desarrollo, acepta retos, riesgos y compromisos con la gente.
- Trabaja para mejorar las condiciones de su hogar y las suyas propias.
- Tiene vocación de servicio.
- Tiene decisión para el cambio y mentalidad para hacer negocios.
- Toma decisiones con responsabilidad y liderazgo.
- Planifica los recursos y triunfa en base a metas propuestas.
- Buena para los procesos de calidad.
- Capacidad para dirigir personalmente un negocio.
- Dirige al equipo hacia un propósito claro (por Ej. para vender)
- Tiene una mirada humana e integral de la empresa .
- Mantiene una relación diferente y con responsabilidad para su personal de trabajo.
- Brinda un trato con más calidez y equidad.

Limitaciones como mujer

- Tiende a tener baja auto-estima.
- En la familia, la mayoría sufre la separación de su pareja, cumple dobles y triples roles y vive bajo el machismo que se expresa en la insensibilidad de la pareja ante la recarga de roles.

En la producción, a la mujer le falta producir con más rentabilidad, para lo cual requiere:

- Una preparación especializada para gerenciar apropiadamente las empresas.
- Un mejor acceso a la información.
- Más oportunidades de capacitación.
- Y tiene necesidad de mayor crecimiento empresarial.

En la comercialización

La mayoría de las mujeres empresarias tiene desconocimiento del Mercado, produce

con una calidad no siempre adecuada al cliente, lo que se traduce en dificultad para vender, carece de capacitación; y, por último, el costo, como consecuencia del centralismo, es más alto en provincias.

Propuestas para un desarrollo empresarial con dimensión de género

Para lograr el desarrollo empresarial se requiere acciones de promoción dirigidas a:

- Facilitar el acceso a la gestión y el conocimiento.
- El cambio de mentalidad de los varones hacia las mujeres, mostrando respeto, practicando la igualdad y el apoyo.
- Atender con Wawawasi a los niños de 0 a 3 años, hijos de las empresarias.

Para la promoción de la mujer como empresaria, se requiere estimular el rol productivo y facilitar socialmente el rol reproductivo, para lo cual se debe:

- Firmar Convenios con Universidades y Centros especializados; y,
- Facilitar el acceso a equipos y maquinarias.

Para una mejor organización, se debe promover:

- La creación de redes comerciales con mujeres empresarias de Regiones.
- Realizar encuentros nacionales con mujeres MyPEs.
- Mesa Nacional de la Mujer Empresaria.

En cuanto a formación/capacitación se debe:

- Desarrollar un programa intensivo de capacitación y asistencia técnica.
- Capacitación para aprender a Compartir no Competir.
- Especialización en aspectos técnicos, de gestión y de costos.
- Mejor manejo de los códigos del ámbito empresarial.

Respecto al financiamiento se necesita:

- Organizar líneas de crédito especiales para PyMEs.
- Plantear requisitos flexibles acordes a la realidad.
- Capacitar en procesos de orientación e información.
- Agilizar y facilitar trámites de formalización.

Para el mercadeo se requiere:

- Captación y adaptación a segmentos de mercado.
- Captación de mercados con menor capacidad.
- Certificado a nivel nacional de acreditación como PyMe de calidad.
- Mercados externos.
- Gestión y mercadeo a comerciantes asociados en cooperativas.

PROPUESTAS	INSTITUCIONES RESPONSABLES
Mesa de coordinación de la mujer empresaria.	MIMDES
Creación de Especialidad "Mujer Empresaria".	COPEI Mujer, IPAE, OIT, CGCYT
Capacitación en temas de género, roles y nuevos estereotipos.	MIMDES OIT AECI - Comisión Género CyT GREMIOS
Fortalecimiento recurso humano c/capacitación en liderazgo social y empresarial.	PERÚ EMPRENDEDOR IPAE RED DE CITEs PRODUCE
Información masiva de oferta descentralizada.	Canal 7 TV Radio Prensa MTPE- MIMDES
Foros virtuales promovidos por CONCYTEC.	CONCYTEC INICTEL
Garantizar convocatorias abiertas no segmentadas.	MIMDES COOPOP PRONAA RED DE CITEs PRODUCE
Fortalecer y ampliar el área capacitación en las Regiones. Ej.: Centro de Competitividad Ayacucho.	COPEI-MUJER Cámaras Regionales
Difusión de asociaciones de mujeres empresarias.	COPEI-MUJER PRODUCE MTPE
Normalización.	PRODUCE INDECOPI
Promover alianzas con Red Nac. de Promoción.	COMISION GCYT , Red de la Mujer
Edición Boletín Mensual para la Mujer Empresaria.	COPEI-MUJER MIMDES CGCYT
Descentralizar información sobre compras estatales.	CONSUCODE PROMPYME COREL
Acceso libre a la información .	
Obtener ayuda con BONOPYME a nivel de provincias.	PERU EMPRENDEDOR MTPE MIMDES Y en todos los departamentos Gobiernos Regionales MTPE MIMDES
Asegurar costos accesibles a Capacitación, Tecnología y Difusión, sistemas bonos o co-financiamiento.	MTPE - MIMDES
Incentivar en los colegios competencias de emprendimientos empresariales.	MIN. EDUCACION/RED DE EXCELENCIA IST
Incrementar voluntariado PyMe con Universidades.	Institutos Superiores Tecnológicos ANR./EMINEDU - IST -MAESTRIA UNI - FONCYC
Mayor información sobre la ley 28015 de las MYPE.	MTPE COMISION PRODUCCION
Promoción de Asociatividad y Consorcios.	PROMPYME COPEI-MUJER GREMIOS
Estrategia de la promoción de la calidad.	Programa Calidad Total COPEI - PRODUCE MTPE SEBRAE-BRASIL DI OPTIMISO FOCYC
Módulo de enseñanza a la distancia.	FOPECAL INICTEL CITE INFORMATICA PROMPYME
Consolidar oferta exportable c/PROMPEX.	PROMPEX PRODUCE
Replicar en regiones Foro Mujer Empresaria.	GREMIOS LOCALES MESAS CGCY COPEI-MUJER MIMDES
Difusión de experiencias exitosas a cargo de mujeres Empresarias en actividades no tradicionales.	COPEI Mujer/S.N.I
Capacitación en ciudadanía.	MIMDES/COOPOP
Creación de un Centro de Estudios para Mujeres Empresarias.	CGCYT - COPEI Mujer - IPAE OIT

TALLER MUJER EMPRESARIA Y MERCADEO

Facilitadoras: Jenny Hoyle del MTPE y Carmen Gutiérrez de la OIT.

Se trataron los temas de mercadeo en cuanto competencia y tamaño del mercado; en capacitación trataron de las necesidades de las mujeres empresarias y se propone un tema de capacitación para los varones, en relación a la dimensión de género para el desarrollo empresarial de la mujer se proponen Programas de asistencia técnica y acciones para la organización y la promoción de las mujeres.

El mercadeo

Los temas tratados fueron: Competencia, Tamaño del Mercado y Capacitación, y se presentan las propuestas surgidas durante el taller.

Competencia

- **Producción:** Se trató de insumos de calidad y precios competitivos para lo cual se debe tener acceso y uso de tecnología; la necesidad de que los productos tengan diseños creativos de acuerdo a las tendencias del mercado tanto en materiales, colores y diseños.
- **Comercialización:** con productos de mejor calidad y de acuerdo a la demanda, con cumplimiento de compromisos adquiridos, precios competitivos y adecuada publicidad, lograr espacio en Canal 7.
- **Mercado:** se debe estimular y fortalecer el mercado formal, *con el consiguiente acceso a créditos*, el aumento de las bases impositivas del Estado; así como *utilizar/capacitar en técnicas de mercadeo* tales como rebaja de precios, publicidad; y, *disminuir la importación, o imponer aranceles que permita la competencia del mercado nacional.*

Mercado

- Exige la adaptación a segmentos de mercado con mayor capacidad adquisitiva, con productos de calidad.
- Captación de Mercados con menor capacidad a través de Ferias organizadas por el MIMDES.
- Abrirse a Mercados externos, con promoción de las Embajadas peruanas.

Capacitación

Para las Mujeres Empresarias se requiere capacitación en todos los rubros, a mujeres

rurales y urbanas, priorizando los horarios para la capacitación. Incluir entre otros temas:

- Costos para bajar los precios: sábados.
- Lenguaje, en cuanto jerga o códigos del sector empresarial.
- Tecnología para el desarrollo de productos: domingos en la mañana.
- Psicología y problemática de género: reforzamiento de autoestima y *habilidad de s* laborales, afrontamiento de retos en las empresas y en el hogar.
- Gestión y mercadeo a comerciantes asociadas en cooperativas.

Para los varones, capacitarlos sobre las responsabilidades familiares compartidas.

Dimensión de género para el desarrollo empresarial de la mujer

En cuanto a la dimensión de género, se trataron tres temas: asistencia técnica, organización y promoción.

Asistencia Técnica Para Mujeres Micro-Empresarias

- Proponer y organizar Programas de Asistencia Técnica que incluya servicios de información y orientación comercial.
- Acceso a equipos y maquinaria.

Organización

- Creación de redes comerciales con mujeres empresarias de Regiones.
- Encuentro Nacional con mujeres MYPE para presentar propuestas conjuntas.

Promoción

- Organizar Servicios de cuidados diurnos para niños menores de 3 años, tales como Wawawasi, cunas, guarderías.

TALLER FINANZAS Y COMPETITIVIDAD

Facilitadoras: María Bastidas de OIT, María Elena Mifflin de IPAE.

Se trataron los temas: Perfil de la mujer empresaria, sus características psicológicas y algunos de los temas transversales de la problemática; señalan las limitaciones en torno a lo empresarial y lo personal; presentan las conclusiones del taller y plantean algunas propuestas que tratan de responder a las dificultades en los temas de competitividad, de producción y de financiamiento.

Perfil de la mujer empresaria*Características Psicológicas de la mujer:*

- Es perseverante,
- Tiene iniciativa,
- Es emprendedora,
- Asume riesgos,
- Asume compromiso con la gente,
- Tiene vocación de servicio,
- Es planificadora de recursos,
- Es perfeccionistas,
- Es buenas para procesos de calidad,
- Tiene capacidad creativa,
- Tiene decisión para el cambio.

Temas Transversales:

- Tiene sentimiento de culpabilidad,
- Trabaja para mejorar las condiciones de su hogar,
- Están dispuestas a trabajar más horas,
- Sufre separación familiar,
- Cumple triple rol social: productivo, reproductivo, social,
- Sufre la incompatibilidad social de los roles productivo-reproductivo,
- Enfrentan distanciamiento y demandas de hijos y esposo,
- Presenta bajos niveles de auto-estima que no les permite reconocerse como empresaria de éxito.

Limitaciones

Entre los principales problemas identificados se pueden mencionar: limitaciones en lo empresarial, en la producción, de información y en lo financiero.

En lo Empresarial:

- Le falta capacitación,
- Poca valoración por parte de los empresarios,

- Carencias de garantía para gestiones financieras (no tener vivienda propia),
- Tiene desconocimiento del mercado,
- Carece de capital,
- La falta de información sobre servicios públicos o privados a los que se puede acceder ventajosamente.

De la Producción:

- Procesos poco estandarizados, que no permiten producir en escala y que están poco orientados al cumplimiento de normas internacionales de calidad.
- Sobrecostos muy altos al querer crecer de micro a pequeña empresa.
- Mano de obra poco calificada.

De la Información:

- Carencia de información del mercado en cuanto a demanda, tendencias, nuevas tecnologías, etc.
- Falta de información sobre servicios públicos o privados a los que se puede acceder ventajosamente.

Del Financiamiento:

- Hay dificultad para acceder a un crédito siendo PyMe ya sea por falta de garantías, dificultades durante el proceso de formalización como empresa, o si se obtiene, por las altas tasas de interés.
- Hay discriminación contra las mujeres porque se les exige el aval del esposo o conviviente para solicitar un crédito, requisito que no se pide a los hombres. Esto es muy grave en el caso de mujeres abandonadas, caso lamentablemente frecuente.
- Los costos son más altos en provincias.
- Carecen de capital de garantía y la mayoría no tiene vivienda propia.
- Carecen de historial crediticio por haber dejado que las cuentas familiares estén sólo a nombre del varón y los bienes y vivienda a nombre del varón.
- Centralismo de las instituciones crediticias especializadas.

Propuestas*De Asistencia Técnica Para Mujeres Micro-Empresarias:*

- Desarrollar medidas para compatibilizar el rol productivo y reproductivo de las empresarias.
- Condiciones más flexibles para acceder a la capacitación.
- Compartir las responsabilidades en el hogar con el varón.
- Concepto a difundir: compartir no competir.

De Promoción:

- Cambiar la mentalidad de los caballeros para aceptar a las mujeres Empresarias como en los países desarrollados.

- Facilitar en todos los campos de su competencia el desarrollo de las empresarias.
- Programas especiales de capacitación para PyMe, ejemplo costos.
- Flexibilización de los requisitos de créditos para mujeres.
- Alianzas estratégicas Estado-PyMe para el avance de la mujer empresaria.
- Mejorar la difusión de los servicios que existen .
- La calidad de las empresas actuales y de las futuras. En este tema se solicita la participación de los CITEs, PROMPEX, ADEX, IPAE, PRODUCE, MINDES, MTPE.
- Mística - Apoyo - Difusión con vocación de servicio hacia el prójimo, con difusión, con fe en el país.
- Agilizar y facilitar los trámites de formalización.
- Más oportunidades para micro-empresas en el mercado.
- Políticas de orientación estratégica de WID (Women in Development)
- Propiciar la incorporación cada vez mayor de mujeres a la responsabilidad de los procesos de calidad.
- Programa de difusión de servicios para PyMe sobre alternativas de nuevos mercados.
- Que en el Centro COFIDE se ubique una persona a tiempo completo para dar información de los servicios de los CITEs: prestación de servicios de laboratorio a bajo costo para análisis de calidad, por ejemplo.

De La Competitividad:

- Desarrollo de un programa intensivo de capacitación y asistencia técnica especializado en aspectos técnicos y de gestión.
- Convenios con universidades o IST para jóvenes que realicen sus prácticas o pasantías en la PYMES.
- Siendo tan difícil obtener certificación ISO, que la S.N.I. pueda emitir un certificado a nivel nacional que acredite a las empresas como PyMe de Calidad.

De la Organización:

- Creación de una Red de PyME con auspicio de la S.N.I. y MIMDES: facilitar la creación de alianzas estratégicas con empresas similares o integrando a quienes conforman la cadena productiva (por ejemplo: mi proveedor me adelanta la materia prima para llevar a cabo mi producción)

Del Financiamiento:

- Deberían existir líneas de crédito especiales para PyMe, cuyos requisitos y condiciones sean flexibles y se ajusten a la realidad de cada empresa, todo ello acompañado de un proceso de orientación e información sobre como funcionará el financiamiento y que obligaciones se está asumiendo al obtenerlo.
- Paralelamente, sería importante desarrollar un sistema de información y promoción que nos oriente sobre las posibilidades para acceder al crédito.
- Decisión para el cambio.
- Flexibilización de los requisitos de créditos para mujeres.
- Paralelamente, sería importante desarrollar un sistema de información y promoción que oriente sobre las posibilidades para acceder al crédito.

COMENTARIO

En los talleres se observó que las participantes, mujeres empresarias líderes, presentan una cierta liberación de ataduras culturales de dependencia con la figura masculina y un cierto aprecio por lo logros alcanzados y continuidad en esta línea.

La información recogida en el Taller "Acceso a la Tecnología y la Capacitación", ha sido muy precisa respecto a las dificultades y a las propuestas.

Hay un enfoque de descentralización al hacer referencia a la actividad de las mujeres en provincia y a sus necesidades. Un punto muy importante, respecto a provincias, es el enfoque de equidad. Las mujeres empresarias exitosas son en su mayoría divorciadas o separadas.

No se percibió el tema "normalización", dentro de las dificultades y propuestas lo cual refleja la necesidad de una mayor participación de INDECOPI que revierta en beneficio no sólo de las mujeres empresarias sino de las PYMES en general.

Los resultados del Taller sobre el accionar de la mujer empresaria reflejaron un contacto muy realista con el día a día y una gran preocupación en el tema Competitividad.

Los Talleres han dado información coincidente sobre la necesidad de la capacitación de las mujeres PyMe y la propuesta de crear un Centro de Estudios especialmente diseñado para mujeres empresarias de COPEI-Mujer. Esta propuesta resulta una alternativa a los problemas derivados de la carencia de los códigos de lenguaje propios del ámbito empresarial, y por la programación de actividades con horarios y prestación de servicios (guarderías) adaptados a las necesidades del grupo de mujeres empresarias.

CAPITULO II

ENCUENTRO INTERNACIONAL IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: GÉNERO CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD

El 27 de noviembre del 2003 se realizó el Encuentro Internacional "Igualdad de Oportunidades: Género, Ciencia y Tecnología para la Innovación y la Competitividad", que tuvo por objetivos:

- Difundir localmente la importancia de la existencia de Perú como Punto Focal de UNSTD.
- Instaurar el Consejo Asesor de la CGCYT con la participación de instituciones públicas y privadas de primer nivel.
- Presentar e intercambiar experiencias locales y extranjeras exitosas en GCyT.
- Crear conciencia sobre la necesidad de la importancia del reconocimiento de la igualdad de oportunidades en género, ciencia y tecnología.
- Planear y diseñar actividades.

Su desarrollo comprendió dos partes:

1. Taller Políticas y Acciones de la Comisión Nacional de Género Ciencia y Tecnología.
2. Seminario Internacional Igualdad de Oportunidades: Género, Ciencia y Tecnología para la Innovación y la Competitividad.

Se presenta a continuación más detalles del Taller Internacional y el Seminario Internacional.

1. TALLER SOBRE POLÍTICAS Y ACCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

En este Taller participaron representantes locales de la CGCYT y especialistas extranjeros. Contó con el apoyo del Comité Asesor de Género de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo, *Gender Advisory Board /CSTD/ONU*.

● Escuela para Mujeres Empresarias

De los puntos de la Agenda presentaron el tema Escuela para Mujeres Empresarias, como respuesta a la necesidad manifiesta de los Talleres del 13 de octubre del 2003.

Este tema se inició con un intercambio de las experiencias de líderes empresariales de Lima, Lambayeque, Ayacucho y Arequipa que, entre otras, trataron de sus necesidades de capacitación en gestión empresarial. Sobre experiencias de

capacitación se presentaron la de Uruguay, FOPECAL que expusieron sus experiencias en metodologías para la transferencia de tecnología en información y capacitación empresarial; y la Asociación "Aurora Vivar" respecto a capacitación en actividades laborales alternativa. A continuación se trató la propuesta de COPEI-Mujer/IPAE de la S.N.I., de una "Escuela de Negocios PYME para Mujeres". Por la importancia del tema, se generó un interesante debate.

Sobre este tema se cuenta con cuatro aportes sobre capacitación en gestión empresarial:

- La definición de necesidades de capacitación así como de dificultades para acceder a capacitarse, expresada en los Talleres del 13 de octubre que han sido especificados páginas arriba;
- Las experiencias de capacitación alternativa nacional y extranjeras;
- La propuesta de IPAE;
- Los resultados de un Sondeo aplicado a los participantes del Seminario Internacional.

De las experiencias de capacitación alternativa se presenta a continuación la ponencia de la Asociación "Aurora Vivar" con un enfoque feminista; la propuesta de IPAE que se basa en su experiencia con pequeños o futuros empresarios; una síntesis de debates y el resumen del Sondeo que fue tomado en la tarde del 27 de noviembre. La experiencia de FOPECAL y otras se presentan en el punto 2, seminarios.

TALLER GÉNERO Y CIENCIA: ALGUNAS CONTRIBUCIONES DESDE LA FORMACIÓN TÉCNICA DE LAS MUJERES⁷

Alizon Rodríguez Navia⁸

Asociación "Aurora Vivar",
Responsable del Área de Formación e Inserción Laboral

En base a las ideas de Ángeles Van Den Eynde, la ponencia trata las diferencias por género en relación a la ciencia y la tecnología; informa los objetivos y enfoque de género con una perspectiva feminista de la "Asociación Ahora Vivar"; de la propuesta con la que desarrollan habilidades técnicas, sociales, culturales y de gestión de la capacitación para el trabajo y la inserción laboral; de los grupos beneficiarios; de los desafíos y lineamientos actuales para una política de formación para el trabajo con perspectiva de género. Presenta algunas conclusiones.

Según Ángeles Van Den Eynde hay dos aspectos que caracterizan con bastante claridad los años de finales del siglo XX. Uno de ellos es el papel que juega el conocimiento en la configuración de las sociedades, como consecuencia del desarrollo científico técnico y de su aplicación al proceso productivo. El otro es la modificación del papel de la mujer en la sociedad, debido a su incorporación a distintos ámbitos de la vida social, desde la esfera política hasta el mercado de trabajo, lo que ha tenido como consecuencia una modificación de su papel en la familia y en la estructura de ésta.

En este contexto llama la atención el hecho de que la participación de las mujeres tanto en la generación de la ciencia como en su transmisión, es todavía muy inferior a la de los hombres dedicados a esta tarea. Tal hecho parece poner en evidencia que existen aún dificultades significativas para su integración y promoción, dificultades que no proceden tanto de aspectos legales sino de persistencia en nuestras sociedades de modelos tradicionales, estereotipos, creencias y mitos, que actúan sobre nuestro pensamiento de forma inconsciente, restándonos capacidad para actuar sobre ellos. Estas creencias sin duda se articulan y configuran bajo la influencia de factores relacionados con la comunidad científica, con la familia, con la educación y con la sociedad en general. A partir de ello se construyen mecanismos que actúan como elementos de discriminación.

⁷ Muchas de las afirmaciones e ideas aquí descritas corresponden a Ángeles Van Den Hiende. Revista Iberoamericana de educación.

⁸ El 27 de noviembre no pudo presentar su ponencia porque estaba con permiso prenatal y en el momento en que la ubicamos para solicitarle su pone y entrevistarla, había dado a luz a su bebé, por lo cual no la entrevistamos personalmente.

1.- Introducción

La ciencia que comienza a desarrollarse desde el siglo XVII y que aún permanece vigente en amplios sectores de la comunidad científica, adopta una imagen positivista y racional; es una ciencia objetiva, analítica y neutral. Estas características coinciden con las cualidades que tradicionalmente se atribuyen al género masculino, vinculándose lo femenino con lo subjetivo, lo intuitivo y lo irracional.

En los últimos años la influencia del movimiento feminista ha llevado a algunas mujeres como Evelyn Fox Keller a analizar el desarrollo científico técnico y la Historia de la ciencia desde un nuevo enfoque. De allí que partiendo de la concepción de género como construcción social, se ponen de manifiesto que las disciplinas científico técnicas se han construido desde un discurso androcéntrico, lo que ha supuesto una dificultad añadida a la incorporación paritaria de la mujer.

De este modo el movimiento feminista europeo, iniciado en 1880, intentó atraer la atención sobre la capacidad de las mujeres para participar en las ciencias, sin embargo este esfuerzo no fue muy difundido. Así el primer trabajo detallado en este sentido apareció en América en 1913 con el título "Woman in Science", este intento pretendía mostrar que las mujeres sí habían conseguido éxitos en la ciencia, ello desafiaba las barreras y los códigos convencionales que pretendían confinar a las mujeres en tareas vinculadas con el cuidado de la casa y de los hijos.

En nuestros días esta situación no ha mejorado ya que aún continúan los mecanismos de exclusión de las mujeres de las instituciones científicas tecnológicas. No obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados en acciones afirmativas, la limitada participación de las mujeres en la ciencia no ha desaparecido. Una gran variedad de disciplinas ha intentado explicar el mecanismo de esta exclusión. Los sociólogos e historiadores han identificado barreras estructurales, tanto en la sociedad como en las instituciones científicas, que impiden un mayor avance profesional de las mujeres.

2.- Género, Ciencia y Tecnología

La comprensión de las diferencias de género y de cómo éstas operan en el mundo actualmente exige un examen de la historia de las mujeres en la ciencia, así como del papel que la "cuestión femenina" y la "naturaleza de la mujer" juega en los orígenes de la ciencia moderna.

Cuando se analiza la historia de la ciencia desde esta perspectiva se comprueba que las mujeres han participado en el desarrollo de la ciencia desde la más remota de las antigüedades. No obstante, sus contribuciones y su papel han sido frecuentemente ignorados por los historiadores. En otros casos, determinadas mujeres que en su época gozaron de reconocimiento general dentro de la comunidad científica, fueron posteriormente desapareciendo en el recuerdo de los historiadores de la ciencia.

Para muchos estudiosos y estudiosas, dos son los acontecimientos que afectaron a las mujeres en su incursión en las ciencias: por un lado, la privatización de la familia; y segundo, la profesionalización de la ciencia. Es decir, al mismo tiempo que el hogar estaba experimentando un proceso de privatización, la ciencia estaba siendo

profesionalizada. Con la creciente polarización de las esferas pública y doméstica, la familia se trasladó a la esfera privada del hogar, mientras que la ciencia emigraba hacia la esfera pública de la industria y la universidad.

Con la llegada del siglo XX la situación de la ciencia en general y de las mujeres, particularmente, va a experimentar un cambio radical. La ciencia deja de ser una actividad individual, ejercida frecuentemente con recursos propios, para institucionalizarse en las universidades, en la industria y en los centros de investigación.

Sin duda ello se ve reflejado en los datos recientes de la National Science Foundation que muestran que en los EEUU el porcentaje de mujeres que, o bien no trabajan o lo hace a tiempo parcial, es mucho mayor que el de hombres en todas las ramas de la ciencia. Así el porcentaje de mujeres licenciadas en ramas científicas es menor que el de hombres con una relación de 8 a 54 en el caso de las ingenierías. Esta situación es aún más desigual en Japón, ya que en la Universidad de Kyoto el porcentaje de mujeres matriculadas en las Facultades de ciencias y en las de Ingenierías es del 6 y del 3 por ciento respectivamente.

Cabe indicar al respecto que la situación no es más alentadora en los tres países europeos más desarrollados científica y tecnológicamente: Alemania, Gran Bretaña y Francia.

En el caso peruano esto no es diferente ya que por cada 30 jóvenes que siguen especialidades de ciencia 3 son mujeres.

Como se aprecia estos datos demuestran, sin lugar a dudas, que las mujeres no han alcanzado la igualdad social, tanto desde el punto de vista de las profesiones a las que encaminan sus actividad como desde la perspectiva del rendimiento económico y status que obtienen de ellas. Esto es especialmente cierto cuando se trata de profesiones ligadas con el estudio, la generación o transmisión de la ciencia y la tecnología. Al respecto, pese a los esfuerzos realizados por el movimiento feminista y los cambios introducidos en los sistemas educativos de todos los países no han bastado para modificar sustancialmente esta situación de desigualdad.

3.- ASOCIACIÓN AURORA VIVAR⁹: Una apuesta por acortar brechas de desigualdad

La "Asociación Aurora Vivar", viene desarrollando actividades de capacitación técnica desde el año 1992. La orientación principal ha sido la de capacitar a mujeres principalmente adultas y jóvenes en oficios considerados como no tradicionales en cursos tales como: Electricidad Básica y reparación de artefactos electrodomésticos, Refrigeración doméstica, Refrigeración Comercial y Aire Acondicionado, Reparación y mantenimiento de máquinas de confección industrial, Electrónica (dos niveles). Desde hace 3 años nuestro interés se ha ido focalizando en la enseñanza de la especialidad

⁹ La Asociación Aurora Vivar es una institución sin fines de lucro dedicada a la promoción y defensa de los derechos económicos de las mujeres. A través de su área de Formación e Inserción laboral capacita desde hace 15 años a mujeres en oficios técnicos no tradicionales para luego insertarlas al mercado laboral.

de Electrotecnia (electricidad y electrónica) no sólo por el abanico de posibilidades de desarrollo profesional y técnico que este tipo de especialidades otorga, sino también por la demanda que en el mediano plazo tiene. Es decir como especialidad resulta siendo rentable.

Hasta la actualidad hemos capacitado a 900 mujeres y jóvenes de los cuales 400 son jóvenes y el resto mujeres adultas.

En nuestro interés de mejorar los niveles y la calidad de la formación técnica es que venimos desarrollando de manera permanente acciones de formación docente con enfoques pedagógicos con perspectiva de género. Para ello hemos concluido nuestra propuesta pedagógica de formación técnica con perspectiva de género, con un diseño curricular y un plan de estudios moderno acorde con las innovaciones pedagógica y las demandas del mercado.

Dada nuestra experiencia en el campo educativo y de formación es que estamos convencidas de que el esfuerzo por lograr niveles de equidad e igualdad para hombres y mujeres no será posible si no logramos el compromiso e intervención de los gobiernos locales y universidades locales, quienes desde su ámbito de intervención pueden constituirse en agentes fundamentales en la promoción del cambio.

Dentro de esta perspectiva, es que venimos trabajando de manera articulada con gobiernos locales (Municipios) y Universidades locales. A nivel de las universidades, hemos conseguido que nuestras egresadas sean certificadas por la Universidad Nacional La Cantuta y la Universidad Técnica del Callao.

De este modo, la propuesta de "Aurora Vivar" visualiza la actividad laboral como uno de los principales vehículos de integración de la mujer a la sociedad, y al ámbito económico laboral.

La integración de mujeres jóvenes ha sido una preocupación constante de la institución, ya que el logro de una mayor equidad en el país sin duda pasa por la inserción laboral femenina, a pesar de la constatación de que ellas enfrentan mayores dificultades para incorporarse al mundo público, situaciones de más precariedad y discriminaciones por su condición de género.

Los programas de capacitación laboral, a nuestro juicio no responden adecuadamente a las exigencias del mercado laboral. Sus principales vacíos se encontrarían en la falta de sintonía entre contenidos formativos, necesidades del mercado y los cambios tecnológicos.

La experiencia de Aurora Vivar en este campo contempla dos momentos que a nuestro son indesligables:

- La capacitación para el trabajo y,
- La inserción laboral.

Intentamos a partir de ésta experiencia:

- Romper estereotipos culturales y sociales sobre lo que significa ser hombre y ser mujer, cuestionando la distribución de roles que alejan a las mujeres del mercado

de trabajo. Por ello, la educación debe contribuir a la equidad, reconociendo y mostrando la igualdad en las capacidades de varones y mujeres, alentando a los maestros a un trato más horizontal para ambos sexos.

- Mejorar no sólo la condición de las mujeres en el mercado laboral sino su posición, entendiendo que la condición, se refiere a las circunstancias. materiales e inmediatas en la que viven las mujeres. La posición, está referida al status que tienen las mujeres en la sociedad en relación a los varones.
- Recoger las necesidades y especificidades de las mujeres en el campo educativo para que éstas sean tomadas en cuenta.
- Ahondar en la idea de la formación como un derecho humano fundamental que, al desarrollar y potenciar sus capacidades, se constituye en una herramienta fundamental para:
 - Promover y fortalecer su empleabilidad e inserción laboral;
 - Habilitar una participación social, económica y política plena, en pie de igualdad y equidad con los hombres y desde una mayor autonomía;
 - Disminuir y/o eliminar las discriminaciones y avanzar en la reducción de las brechas entre los géneros tanto en términos salariales como de posicionamiento y capacidad de negociación;
 - gama de opciones de las personas brindándoles mayores mejores oportunidades. Ello implica promover la autonomía, el reconocimiento y práctica del derecho a la libertad, la educación para la afirmación de las identidades como ciudadanos y sujetos de derechos, la tolerancia y la convivencia democrática.

Todos los aspectos antes mencionados se ven reflejados en un plan de estudios que contempla además de la calificación técnica (Electrotecnia, Electrónica, Refrigeración y aire acondicionado), cursos en desarrollo humano (liderazgo, identidad y autoestima, democracia y ciudadanía etc.), cursos de gestión empresarial, que van desde un nivel inicial hasta un nivel avanzado y cursos de formación general (matemática aplicada, física, dibujo técnico, inglés y computación e informática).

Con esta propuesta apostamos no sólo a desarrollar habilidades técnicas, sino también sociales, culturales y de gestión de este modo nuestra propuesta tiene un enfoque multidimensional que permita impulsar y promover cambios de actitud, empoderando a las mujeres reforzando su identidad y autoestima como trabajadoras y productoras.

Grupos Beneficiarios

CRITERIOS	MUJERES JOVENES	MUJERES ADULTAS
Distrito	Los Olivos Comas	Los Olivos Comas
Edad	18 a 25 años	Más de 25 a 60
Condición económica	C D	C- D- E
Grado de instrucción	Secundaria Completa	Primaria Completa
Pertenencia a organización	Deseable no excluyente	Gremiales laborales y organiz. sociales de base.
Experiencia laboral	Deseable no excluyente	Con experiencia

Somos concientes que nuestro interés por mejorar los niveles y la calidad de la formación técnica en estas especialidades, no se resuelva garantizando un proceso de transferencia técnica eficaz, sino pasa por garantizar que este proceso contemple la perspectiva de género como uno de sus ejes transversales en la enseñanza y formación técnica y tecnológica. Por ello, hemos concluido nuestra propuesta pedagógica de formación técnica con perspectiva de género con un diseño curricular, un plan de estudios moderno acorde con las innovaciones pedagógicas y las demandas del mercado.

Con esta propuesta apostamos no sólo a desarrollar habilidades técnicas, sino también sociales, culturales y de gestión de este modo nuestra propuesta tiene un enfoque multidimensional que permite impulsar y promover cambios de actitud, empoderando a las mujeres, reforzando su identidad y autoestima como trabajadoras y productoras.

4.- Desafíos y lineamientos actuales para una política de formación para el trabajo con perspectiva de género

Por lo expuesto y en las actuales circunstancias no parecen caber dudas que una política formativa y, en especial, cuando está dirigida a mujeres deberá formular estrategias multidisciplinarias, proponer formaciones de amplio espectro que abarquen familias ocupacionales antes que ocupaciones específicas y encontrar "soluciones pedagógicas" que las instrumente, tanto para resolver los problemas inmediatos y puntuales de inserción como para poder, por sí, en el futuro adaptarse a nuevas e impensadas demandas y alternativas ocupacionales e incorporar, de manera permanente, nuevos saberes en una concepción de formación a lo largo de toda la vida.

Para el logro de esos objetivos, aparecen como prioritarias las siguientes líneas de acción:

- *Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo.*
- *Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas.*
- *Desarrollar competencias claves para la empleabilidad que le permitan a las mujeres proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno.*

Las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Desde el punto de vista de género, y con independencia de las diversas categorizaciones existentes, merecen especial atención¹⁰.

- Las *competencias básicas*: referidas fundamentalmente a la capacidad de aprender a aprender. Requiere de instrumentaciones básicas para la expresión

¹⁰ Tomando como referencia los suscritos por CINTERFOR.

oral y escrita, el manejo de las matemáticas aplicadas, poner en práctica diversos rasgos cognitivos tales como: la capacidad de situar y comprender de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; la aptitud para observar, la voluntad de experimentación, la capacidad de tener criterio y tomar decisiones, etc.

- Las *competencias transversales*: destinadas a adaptarse a lo que vendrá entre las que se encuentran el desarrollo de culturas tecnológicas (trabajar con tecnología, aplicarla a la tarea. Seleccionar procedimientos, instrumentos y equipos y prever e identificar los problemas de su funcionamiento, etc.), de las capacidades de iniciativa, emprendimiento, de integrar y de desarrollar una visión sistémica de la realidad, sus problemas y alternativas;
- Las *competencias actitudinales*: destinadas a eliminar las auto limitaciones y aprender a construir pro activamente el futuro (reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, promoción de estrategias de autoestima; auto aceptación y manejo de la culpa, auto-responsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación; el desarrollo de la iniciativa, liderazgo, organización y planificación, manejo de la gestión del riesgo, fomento de la toma de decisiones e incremento del margen de maniobra), la capacidad de acción interpersonal y asociatividad (trabajo con otros, responsabilidad, autorregulación, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.)
- Las *competencias técnico-sectoriales*: Para las mujeres ello significa: el aprendizaje de competencias no tradicionales (la diversificación de competencias), el acceso a nuevos nichos de empleo (la creación de nuevas competencias), la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por las mujeres de manera gratuita dentro del hogar (promoviendo la auto valorización, la innovación y el marketing en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo)

5.- A modo de conclusión

A partir de nuestra experiencia lo que es posible afirmar es que, pese a los avances de muchas mujeres en el ámbito técnico y científico, aún existen mecanismos y actitudes de discriminación hacia la mujer en el mundo de la ciencia y la tecnología. El discurso científico y tecnológico sigue siendo androcéntrico y esta situación perjudica tanto a las mujeres como a los hombres o a la propia ciencia. A las mujeres, porque les obliga a superar una serie de barreras, desplegando todas sus energías e inteligencia que deberían ser utilizada en otra cosa. A los hombres, porque no serán auténticamente libres para vivir y para crear mientras esta libertad no sea compartida con las mujeres. A la ciencia y tecnología, porque pierde la posibilidad de recoger aquel conjunto de saberes que tanto hombres y mujeres tienen en torno a la ciencia a partir de su entorno cotidiano. Tener en cuenta su condición e intereses específicos constituye no sólo un imperativo moral, sino también una necesidad práctica que se transforma en una tarea concreta.

Entre otros muchos aspectos porque una política de igualdad de oportunidades y trato en la formación científica y tecnológica no sólo es una cuestión de justicia social sino

que es un factor de desarrollo económico y social y se halla estrechamente vinculada a una adecuada gestión de los recursos humanos, desde que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres) que, en último término incrementará la competitividad de las empresas y del país.

Finalmente, recordemos que la promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención para el desarrollo y todos los campos técnicos, y forma parte de ello.

PROPUESTA ESCUELA DE NEGOCIOS PYME PARA MUJERES**Jorge Martínez**

Director de los Programas de Desarrollo Empresarial de IPAE.

<p><i>Se presenta la propuesta de IPAE para capacitar a mujeres empresarias; señalan lo que la participante logrará al capacitarse; requisitos para acceder a la capacitación; el plan de estudios; el temario y la metodología, señalando los temas, duración horarios y expositores.</i></p>	
--	--

Introducción

La dueña de un pequeño negocio desarrolla una intensa actividad para que su empresa se consolide y crezca en un entorno bastante competitivo.

Sin embargo, su capacidad técnica, muchas veces extraordinaria, no siempre va acompañada de una visión integral de su negocio y a menudo, cuando su pequeña o mediana empresa comienza a crecer, se da cuenta que no conoce las herramientas necesarias para enfrentar ciertos problemas de manejo de dinero, de administración y organización, y de las responsabilidades tributarias, que van apareciendo por falta de previsión.

En este programa la participante logrará:

Conocer las herramientas que la pueden ayudar a solucionar sus problemas de la administración y organización, de la falta de ventas, de manejo del dinero, y del dominio de los temas legales y tributarios de su negocio.

Deben participar:

Mujeres dueñas de pequeños negocios, sean comerciales (venta de frutas y verduras, abarrotes, calzado, ropa u otros), de servicios (restaurantes, hostales, reparaciones u otros) o industriales (de confecciones, panificación, muebles, artesanía u otros), que desean desarrollar su empresa.

PLAN DE ESTUDIOS

	Curso	Horas
1	Estrategia Comercial	36
2	Administración de Pequeños Negocios	36
3	Manejo Eficaz del Dinero	36
4	Mejoras en los Procesos	18
5	Aspectos Legales de la Pequeña Empresa	24
	Total	150

Las mujeres participantes deben tener primaria completa, entre 18 y 40 años y estar a cargo de un negocio registrado en SUNAT y en su Municipio, que tenga entre 10 y 50 trabajadores y ventas no mayores a US\$ 750,000 anuales (características de un pequeño negocio)

Temario**1. Estrategia Comercial ¿A quienes se va a vender?**

- ¿Qué producto necesitan?
- ¿Qué precio están dispuestos a pagar?
- ¿Cómo distribuir el producto o servicio?
- ¿Qué ofertas son las mejores?
- ¿Qué vitrinas y exhibidores son los que más venden?
- ¿Qué técnicas de venta aplicar en cada caso?
- ¿Cómo hacer una campaña publicitaria de bajo presupuesto?
- ¿Cómo manejar a los vendedores?
- ¿Cómo mejorar la atención a los clientes?

2. Administración y Organización de Pequeños Negocios

- ¿Cómo planificar las actividades?
- ¿Quién debe planificar y cuándo?
- ¿Cómo estimar el tipo y número de personas requeridas?
- ¿Cómo organizar a las personas y las actividades del negocio?
- ¿Cómo formar equipos de trabajo?
- ¿Cómo liderar equipos de trabajo?
- ¿Qué controles se deben establecer?
- ¿Qué se debe hacer luego del control?

3. Manejo Eficaz del Dinero

- ¿Qué registros mínimos que se deben llevar?
- ¿Qué pedir al contador?
- ¿Qué costos que se deben considerar en un negocio?
- ¿Cómo utilizar el Punto de Equilibrio para tomar decisiones?
- ¿Cómo manejar la Caja?
- ¿Cómo decidir en qué invertir los ahorros?
- ¿Qué tener en cuenta cuando se pide un préstamo?
- ¿Cuánto cuesta realmente el dinero invertido?
- ¿Qué es el Balance General?
- ¿Cómo calcular los Resultados?

4. Mejoras en los Procesos

- ¿Qué son y cómo mejorar los procesos?
- ¿Cómo implementar el método de las 5 Ss?
- ¿Cómo estandarizar en calidad?
- ¿Qué herramientas de calidad se pueden utilizar?
- ¿Cómo mejorar el proceso de Compras, Inventarios y Almacenes?

5. Aspectos Legales de la Pequeña Empresa

- ¿Qué tipos de pequeñas empresas existen en el Perú?

- ¿Qué trámites se deben hacer para constituir una pequeña empresa?
- ¿Qué requisitos legales y municipales se deben cumplir?
- ¿Qué normas tributarias rigen para la pequeña empresa?
- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta sobre la legislación laboral?

Metodología

La metodología será teórica - práctica, propiciándose la activa intervención de los participantes. Se revisarán problemas reales que enfrentan las pequeñas empresas, para que, en conjunto, se propongan soluciones aprovechando la experiencia de los participantes y del expositor.

Duración y horarios

El Programa se desarrollará entre la segunda semana de abril y la tercera semana de octubre de 2004, lo cual haría 25 semanas de sesiones (28 semanas calendario, con descanso de tres semanas durante el período).

Cada semana tendrá dos sesiones de tres horas cada una. En total serán cincuenta sesiones y 150 horas.

Expositores

Los expositores serán profesionales con experiencia en la enseñanza de cada curso a pequeños empresarios y empresarias.

DEBATE

Se presentan los principales puntos señalados en el debate que siguió a la exposición de IPAE; así como algunos aportes referentes a la metodología con enfoque de género y competencia para capacitación de mujeres.

Después de las diversas exposiciones se abrió un debate, cuyas conclusiones se presentan a continuación:

- Realizar un curso con metodología participativa.
- Que los docentes actúen más como facilitadores que como profesores.
- Que se incorporen experiencias con enfoque de género que contribuyan a elevar la autoestima de las participantes.
- El diseño del curso debe tener con muchas practicas vivenciales para compartir experiencias, sea con visitas a empresas exitosas lideradas por mujeres o a empresas de las mismas participantes, o con intercambios de experiencias.
- Que los criterios de selección se basen en Hojas de Vida más que en formación académica o edad.

Del estudio de estas conclusiones así como de las necesidades expresadas en los Talleres del 13 de octubre del 2003, en cuanto mercadeo, tecnología y capacitación, finanzas y competitividad, que ya se detallaron en páginas anteriores, obliga a replantearse la propuesta de capacitación, para discutir la metodología específica a usar en el caso de las mujeres pequeñas empresarias.

Enfoques de competencias y género

De las diferentes fuentes señaladas, es posible hacer ya un resumen de lineamientos metodológicos para la capacitación alternativa para mujeres empresarias. En primer lugar, para capacitar a las mujeres empresarias, deberá contarse con una metodología adecuada a sus características y sus tiempos; por tanto, el diseño deberá priorizar sus necesidades y utilizar los enfoques de competencias y género que responden mejor a dichas necesidades y de los cuales se presentan algunos apuntes metodológicos.

Al respecto se cuenta en el medio con una metodología basada en dos enfoques apropiados al caso planteado: el enfoque de competencias y el enfoque de género.

Brevemente, se puede definir el enfoque de competencias como el que trata el desarrollo de las personas tanto en lo técnico como en lo personal y por tanto en lo social. Este enfoque integral permite estimular tanto las competencias básicas con las que ya cuentan las pequeñas empresarias como las competencias laborales o de "empleabilidad" cuya característica es que son transversales. En este sentido se trata de "enseñar" los mismos temas ya planteados como útiles para las empresarias incorporando las competencias básicas con las transversales.

Sin embargo, este enfoque de competencias no resultaría muy útil si no se dominan los códigos de comunicación del mundo empresarial y social externo al ámbito hogareño, porque de no lograrse tal dominio, las pequeñas empresarias tenderían a seguir sintiéndose inseguras. Sólo estimulando las competencias básicas y transversales pueden superar su inseguridad y valorarse en lo que valen. Esto requiere utilizar el enfoque de género para potenciar el desarrollo integral de las mujeres empresarias y, por tanto, el proceso de aprendizaje se dará de manera natural.

Esta síntesis señala que el diseño de una propuesta metodológica alternativa es una base imprescindible para discutir los próximos pasos en el Proyecto de Escuela para la Mujer Empresaria. Deberá tener una metodología participativa para propiciar un ejercicio permanente de socialización en torno al trabajo. La modalidad práctica de esta propuesta es el diseño de talleres en los que la participación propiciará el intercambio de experiencias, el estudio de casos y las prácticas en las empresas. Siempre el ambiente representará el ámbito de los negocios.

SONDEO DE OPINIÓN¹¹

Se presenta una síntesis donde se explican los antecedentes del Sondeo, señalando el tipo de universo que respondió, sus objetivos, algunos de los resultados, conclusiones principales y algunas verbalizaciones de las participantes en el Sondeo.

Con la finalidad de organizar una Escuela de Capacitación para Mujeres Emprendedoras y para contar con información que complemente o no, la obtenida en los Talleres del 13 de octubre, referente a las necesidades de capacitación y los requerimientos de las mujeres empresarias; y, con el fin de diseñar posteriormente la programación y metodología a implementarse en la proyectada Escuela, COPEI Mujer propuso a la CGCYT realizar un *Sondeo de Opinión* del cual, en base al Informe Final, se presenta un resumen con los objetivos, detalles metodológicos y conclusiones principales.

El Sondeo tuvo por objetivos obtener una aproximación del interés y opinión, necesidades de capacitación, dificultades y otros, referente a las necesidades y expectativas de capacitación de las empresarias presentes en el Seminario Internacional del 27 de noviembre del 2003; y que la capacitación impartida en la Escuela contribuya a nivelar la discriminación que aún persiste en contra de las mujeres en el mundo empresarial y en los gremios empresariales.

Busca conocer las necesidades específicas de capacitación para poder programar las acciones de capacitación, el tiempo que se requiere, la jornada de capacitación.

Análisis y resultados del Sondeo

El Sondeo fue contestado por 69 participantes, de los cuales 66 eran mujeres y 3 varones.

Estas empresarias, mayoritariamente son fundadoras y dueñas de su propio negocio y, por lo general, son líderes en su actividad; los otros que contestaron el Sondeo, pertenecen a instituciones vinculadas a la ciencia, a la transferencia tecnológica o a asociaciones empresariales; es así que un 93% de los asistentes no empresarios que contestaron el Sondeo son profesionales universitarios.

Es de señalar que gran parte de las empresarias PyMEs tienen aún algún cargo de dependencia (ej. Docencia) o son jubilados, por lo que tienen dificultad de identificarse como empresarias.

Como el proyecto de Escuela se dirige a la mujer emprendedora, sólo se analizan las respuestas de las 66 mujeres, separándolas en mujeres empresarias y no empresarias/dependientes.

¹¹ Para más detalles, ver: Sanó, Erica (2004), Informe Final Sondeo de Opinión Escuela Mujeres Emprendedoras, COPEI Mujer/S.N.I.

Dado que el esfuerzo del futuro Programa de Capacitación se orienta principalmente para empresas PyMes, es muy importante subrayar que, de las 66 mujeres empresarias 86.8% tiene a su cargo un personal no mayor a 10 personas; es decir, el sondeo se realizó con empresas de menos de 10 trabajadores y confirma los supuestos del trabajo del equipo de la CGCyT, IPAE, COPEI y la OIT en cuanto a duración, horarios y contenidos de los cursos.

Las principales conclusiones se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Del total de asistentes empresarias que contestaron el Sondeo (69), la mayoría se auto reconoce como "empresaria"; y, ocupan un cargo de mando alto en un significativo 35.4%; cuentan con un nivel de instrucción que en un 45% del total llega al nivel técnico.
2. Participar en procesos de capacitación es un tema de alto interés para las mujeres asistentes al encuentro, ya sean empresarias o no de acuerdo a su autodefinición, (98.6%) en la medida que existe un reconocimiento de que incrementarían su capacidad de desarrollo.
3. Un programa de capacitación debería abarcar temas relacionados a las ventas (marketing 60.4%), metodología de trabajo (56.3%), Administración (45.8%), exportación (43.9%) u otros temas que impliquen actualización.
4. La propuesta de crear una Escuela de Mujeres Emprendedoras, tuvo una significativa aceptación en la medida que les permita recibir un beneficio palpable que repercuta directa y favorablemente en su negocio.
5. La mayoría considera cursos que no duren más de 5 meses, a realizarse prioritariamente durante el primer semestre del año; y, su duración no debería exceder las dos horas diarias unas dos a tres veces por semana, en los turnos nocturno y de la tarde.

En cuanto al grado de interés por tener a su disposición un programa de capacitación preparado para ellas, un 98.6% manifestó tener un alto interés, sean empresarias o no, basado en la posibilidad de "actualizarse, especializarse, desarrollar y con ello prosperar" (58.3%), y para "mejorar su negocio" (31.3%) Respecto a los temas de interés, sus respuestas se pueden agrupar en cuatro áreas:

- Marketing (60.4%), sobre todo temas relacionados a las ventas y a la publicidad.
- Metodología (56.3%), y con ello el intercambio con empresas exitosas que les permita conocer estrategias que los podrían llevar por el mismo camino.
- Administración (45.8%), en el cual se incluya temas de contabilidad, compras, manejo de dinero y recursos humanos principalmente.
- Exportaciones e importaciones (43.9%), que les ayude a responder a nuevos mercados.

Acerca del grado de interés en capacitarse expresado por las participantes en el

¹¹ Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONCYTEC.

Sondeo, presentamos algunas verbalizaciones:

"Sí, me interesa porque así puedo mejorar mi producto y así tener más ventas para mejorar mi empresa", empresaria, 54 años

"Sí, porque me permite especializarme y conocer los nuevos enfoques que lo pondría en la práctica en el trabajo que realizamos", empresaria, 38 años

"Sí, porque necesito ampliar conocimientos para mejorar mi desempeño", empresaria, 45 años.

Los temas de mayor interés señalados fueron:

- Marketing: 60.4%
- Metodología: 56.3%
- Administración: 45.8%
- Exportaciones e importaciones: 43.9%

Otros temas más específicos, entre otros si bien menos solicitados, fueron el manejo de Internet y gestión empresarial, .

2. SEMINARIO INTERNACIONAL

En este Seminario realizado el 27 de noviembre de 2003, se analizó con enfoque de género la Ciencia, Tecnología e Innovación, aplicado al ámbito empresarial y contó con ponentes nacional y extranjero que expusieron sus ponencias enfocando los siguientes temas:

- Género, Ciencia y Tecnología;
- Propuestas para la transferencia de Tecnología a Mujeres PyMEs;
- Aspectos Psicológicos de la Empresaria;
- Experiencias extranjeras en Género;
- Conferencia "Propuestas para el Perú, sobre Género, Innovación, Ciencia y Tecnología"; y, se finaliza con
- Discurso de Clausura.

GÉNERO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

PROSPECTIVAS DE GÉNERO CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Mag. Teresa Salinas

Jefa de la Oficina de Actualización y Fortalecimiento de la Ciencia - CONCYTEC.

Presenta aspectos básicos que permiten un lenguaje común; 12 gráficos con indicadores de la situación de la Ciencia, Tecnología y Género en el Perú; responde la pregunta de por qué promover la prospectiva de género; relaciona a la mujer en las mega tendencias al 2010 en cuanto al desarrollo de la biotecnología; destaca la importancia de la armonía entre el desarrollo espiritual, el desarrollo laboral de la mujer y su mayor conciencia ambiental; participación en el desarrollo de las TICs, y la necesaria mayor vinculación ciencia-arte para el desarrollo integral del ser humano. Hace un homenaje a la mujer peruana.

Aspectos básicos

“Profundizar en el conocimiento científico es una de las mejores vías para lograr plenitud y libertad”.
Pilar Álvarez Pellicero (bióloga española)

En cuanto al mundo se trata acerca del:

- Acelerado avance de la ciencia, tecnología e innovación.
- Comunidad de género en C y T creativa, autónoma, con capacidad resolutoria y de propuesta.
- Acuerdos Internacionales para la aplicación de la transversalidad de género.
- Políticas de C y T articuladas a las políticas educativas para la formación de recursos humanos tomando en cuenta el factor de género.
- Respeto por la igualdad de oportunidades laborales.
- Reconocimiento de la diversidad cultural y étnica.
- Cuidado del medio ambiente.

En el Perú:

HOMENAJE

Al aporte en los campos de la medicina, nutrición, agroindustria, biotecnología, textilera y artesanía, por parte de la mujer nativa y anónima del Perú.

- No existe una cultura de visión hacia el futuro en el campo de género.
- El desarrollo científico-tecnológico es lento, dependiente y desigual con participación limitada de la mujer.
- Falta de equidad en la distribución de recursos y oportunidades laborales de la mujer.
- Deficiente información e indicadores sobre Género, Ciencia y Tecnología.
- Escasa preocupación por el desarrollo tomando en cuenta la perspectiva de género.

- Doble o triple jornada laboral de la mujer.
- La mujer percibe el 25% del sueldo del varón en términos generales¹².

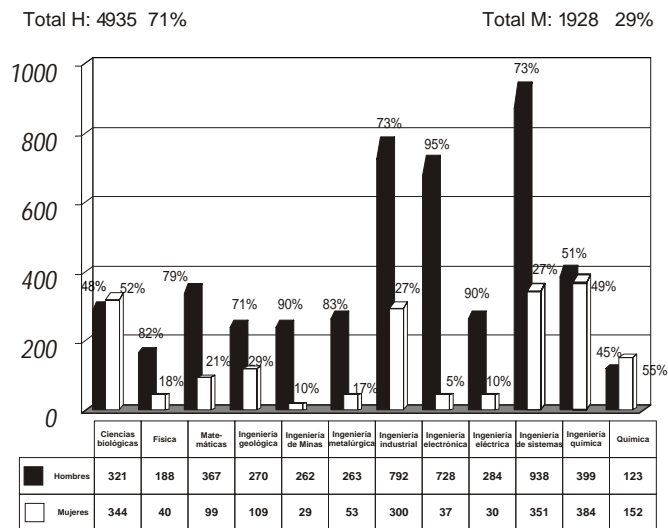
En el presente es necesario promover la prospectiva de género para que la mujer supere las restricciones y marginaciones sociales cada vez más sutiles. En este sentido es necesario:

- Motivar una cultura de visión hacia el futuro.
- Promover la capacitación en conceptos y metodologías de prospectiva.
- Acopiar información y análisis sobre las tendencias en el ámbito nacional e internacional.
- Tomar decisiones con menor riesgo.
- Analizar el impacto de las políticas desarrolladas sobre la situación de mujeres y varones.
- Promover escenarios donde las mujeres sean económica y psicológicamente autosuficientes.

Algunos indicadores de la situación de ciencia, Tecnología y género en el Perú

Gráfico N° 1

Población matriculada en carreras de ciencias e ingeniería UNMSM - 2002



¹² Fuente: Comunidad Andina.

Gráfico N° 2

**Población matriculada en carreras de ciencias e ingeniería
UNI - 2002**

Total M: 1007 12%
Total H: 7066 88%

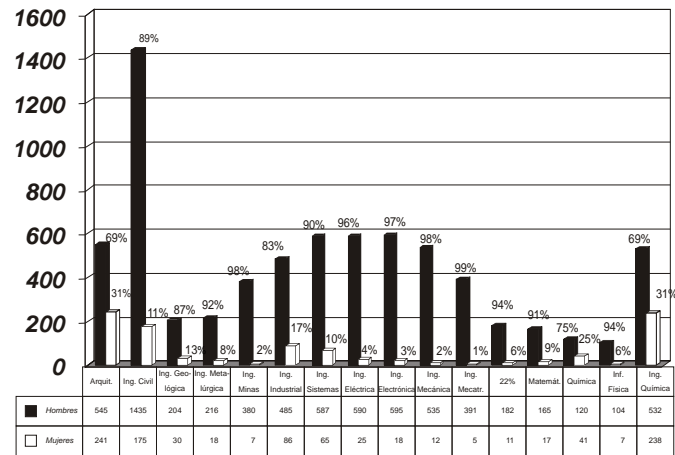


Gráfico N° 3

Titulados por género UNMSM - 2002

Total M: 82 28%
Total H: 214 72%

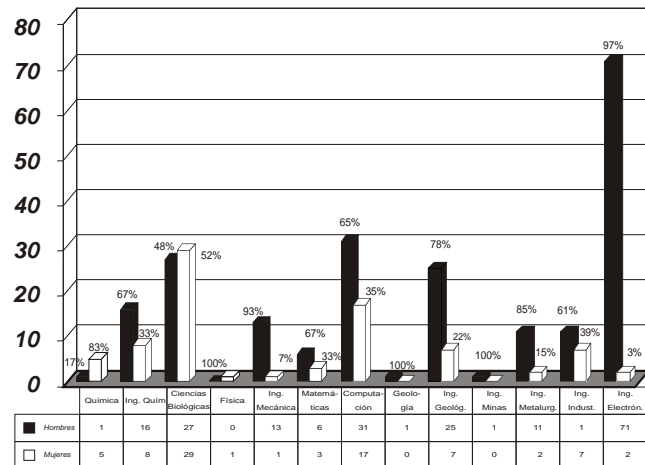


Gráfico N° 4

Docentes universitarios por género - 2003

Total M: 9243 27%
Total H: 25234 73%

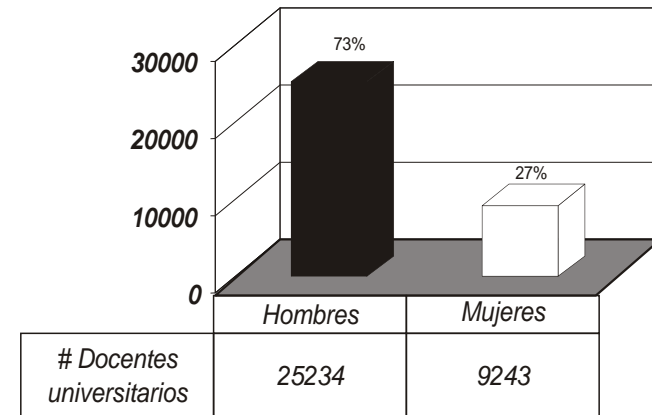


Gráfico N° 5

**Presencia de género en centros de investigación
(IMARPE, INGEMMET, INRENA, ITP, CONIDA, INICTEL)**

Total M: 87 32%
Total H: 184 68%

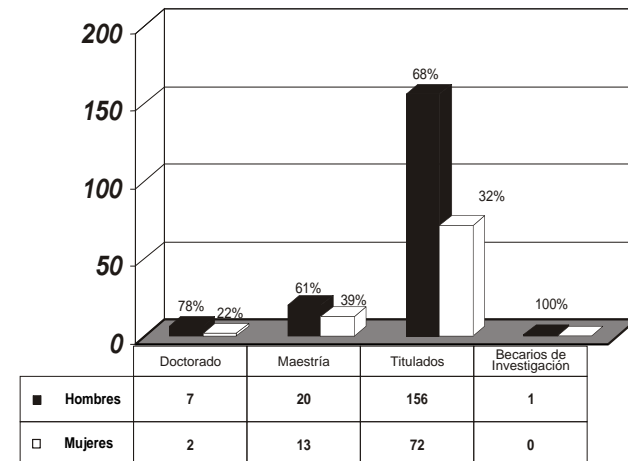


Gráfico N° 6

Directivos por género en el CONCYTEC 1994 - 1997

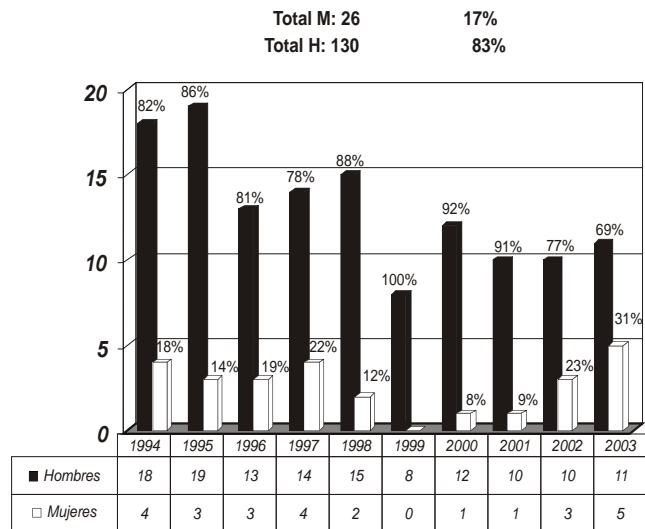


Gráfico N° 7

Profesionales por género en el CONCYTEC 1994 - 2003

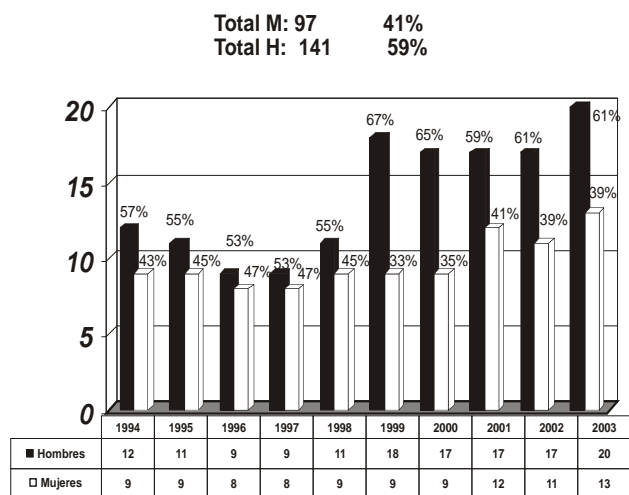


Gráfico N° 8

Relación de ingreso estimado entre mujeres y hombres, 1991 - 2000

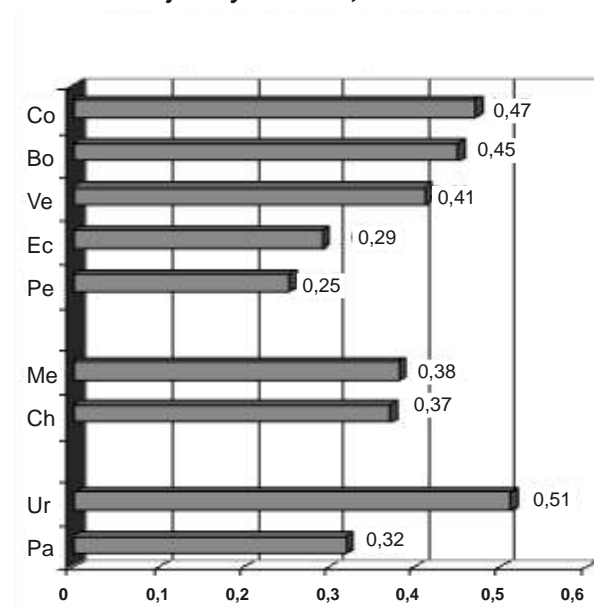


Gráfico N° 9

Profesionales por género en el CONCYTEC 1994 - 2003

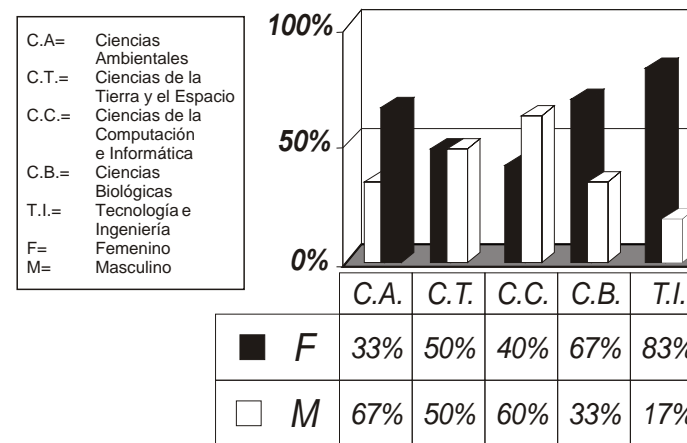


Gráfico Nº 10

**Subvenciones a proyectos de investigación por género
CONCYTEC 1997 - 2003**

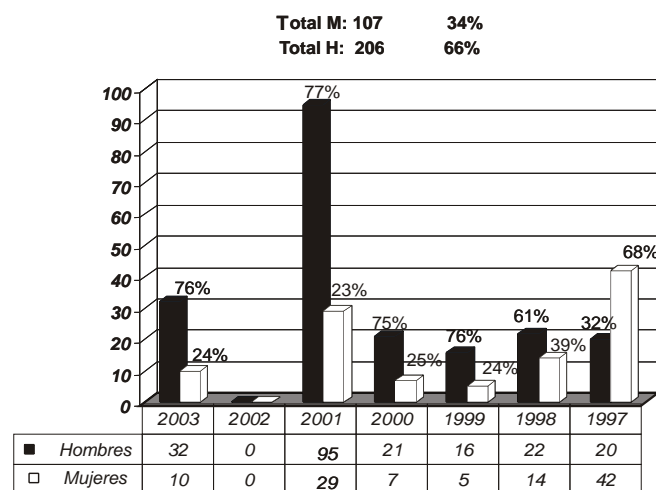


Gráfico Nº 11

Profesionales por género en el CONCYTEC 1994 - 2003

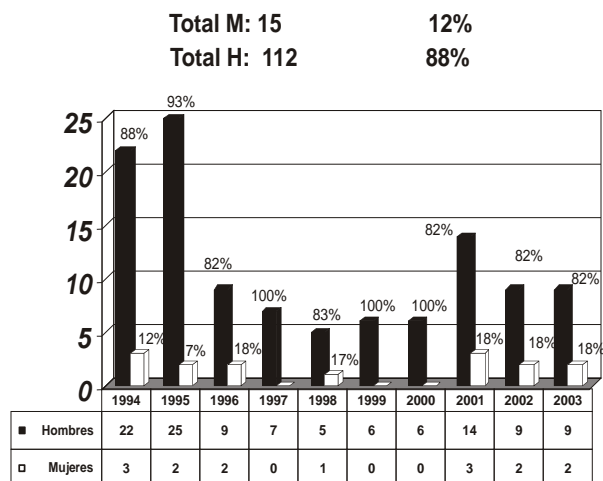
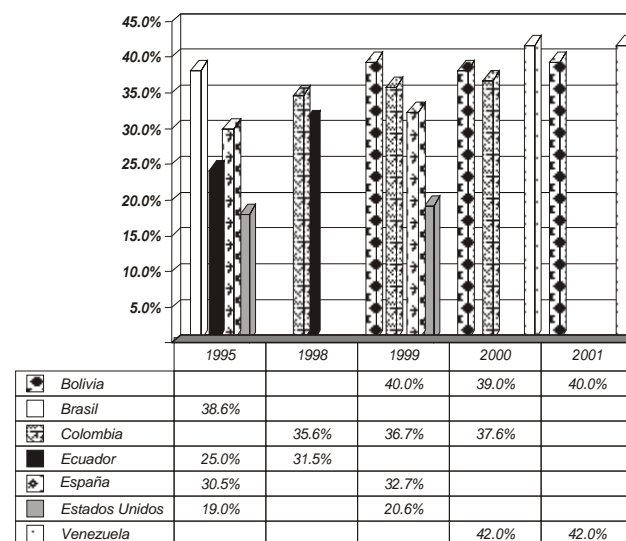


Gráfico Nº 12

Indicador de la población femenina en CyT



La mujer en la megatendencia al 2010¹³

En relación a la expansión de la economía mundial, se producirá:

- Incremento de la participación de la mujer en todas las áreas del conocimiento, especialmente en C y T.
- Creación de nuevos segmentos y medios de mercado.
- Cambio del perfil de la economía por las mujeres empresarias.
- Mayor presencia de la mujer en cargos directivos de C y T.

El crecimiento de la Cuenca del Pacífico

- Relevancia del papel de la mujer en el campo de C y T.
- Superación de las barreras de acceso a carreras científicas y tecnológicas.
- Contribución crucial de la mujer en el desarrollo de C y T.

Desarrollo de la Biotecnología

Hay una mayor presencia de la mujer peruana en el ámbito profesional de la Biotecnología y la Química.

- Control total de la fertilidad femenina.
- Mayor control de las enfermedades propias de la mujer.

¹³ Fuente referencial: Patricia Aburdene, Jhon Naisbitt.

- Incremento de la esperanza de vida de la mujer a nivel general (en los países desarrollados supera los 86 años)

Desarrollo de la espiritualidad

Armonía entre el desarrollo espiritual y el desarrollo laboral en la mujer que contribuye a una:

- Mayor contribución de la mujer en la educación científica - tecnológica y en la popularización de la C y T.
- Uso de la C y T para la paz y el desarrollo.
- Mujeres económica y psicológicamente independientes.
- Construcción de un mundo más justo y solidario.

Mayor conciencia ambiental

- Liderazgo de la mujer en la defensa del medio ambiente, en la promoción de las tecnologías limpias y en el consumo de productos naturales.
- Alimentación más sana, constituyéndose en un factor clave de definición de los productos que sobrevivirán en el mercado.

Década de las mujeres líderes

- Mayor toma de conciencia respecto a la participación y liderazgo de la mujer en el gobierno.
- Mayor capacidad emprendedora de la mujer.
- Toma de decisiones en la selección de los campos de investigación científica tecnológica.
- Mayor reconocimiento de la capacidad femenina de producción científica tecnológica.
- Incremento del número de patentes de invención realizados por mujeres.

Desarrollo de las TICs

- Mayor participación de la mujer en la producción y perfeccionamiento de las TICs.
- Mayor equidad en el acceso a la información y el conocimiento desde el punto de vista de género, a partir del uso de las TICs.

Renacimiento de las artes

Mayor vinculación ciencia arte para el desarrollo integral del ser humano.

HACIA UNA ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN EN EL PERÚ

Lady Murrugarra

Responsable del Centro de Cómputo del Ins. Medicina Tropical A. Von Humboldt - UP Cayetano Heredia

En una primera parte se presenta el uso de las TICs y Género, definiendo conceptos; en la segunda parte, se presenta la situación de las TICs en el país, analizando los problemas y el avance desde un enfoque de género, proponiendo algunas recomendaciones.

Introducción

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), están cambiando el mundo en el cual vivimos. Las personas pueden usar las TICs en formas creativas y efectivas para promover prosperidad económica con equidad, democracia con justicia social, y ayudar a la realización del potencial humano de manera integral. Sin embargo, muchas experiencias recientes han demostrado que proveer únicamente conectividad no es suficiente para contribuir al desarrollo. La meta final de usar las TICs para el desarrollo humano es poner en manos de las personas la fuerza y la capacidad suficiente para participar activamente en las decisiones y acciones que dan forma al mundo que les rodea. Los hombres y las mujeres tienen distintas necesidades y pueden aprovechar las TICs de diferente forma.

Estamos conscientes de que la Sociedad de la Información, definida como un estadio de sociedad más avanzada y más democrática, se desarrolla en un marco de fuertes contradicciones y de cambios acelerados donde se producen otras desigualdades y exclusiones pero ofrece a la vez inmensas posibilidades de acortar las brechas de clase, etnias, geográficas y en especial las de género.

¿Qué es género?

Es una variable socio-económica y en ella influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno económico, la edad, etc., por lo que su aplicación a la juventud y al trabajo incrementa la capacidad de explicar y poner de manifiesto los desequilibrios de oportunidades y necesidades entre las y los jóvenes.

¿Porqué es necesario?

La presencia de las mujeres en Internet puede abrir posibilidades de promoción, teletrabajo y conectividad antes insospechadas. Las redes de mujeres en el espacio virtual son un nuevo fenómeno que es preciso analizar y potenciar.

Indicadores ¿para qué?

- Mejorar el estado del arte en el conocimiento del tema.

- Profundizar en los obstáculos que impiden una mayor presencia de la mujer en CyT.
- Formular programas y políticas.

Objetivos:

- Aumentar el conocimiento en la dimensión de género sobre la tecnología de información y de comunicación.
- Promover el empoderamiento de las mujeres, la participación completa en la Sociedad de Información de las TICs que ofrece las posibilidades inmensas de realizar la participación de las mujeres en el desarrollo socioeconómico y político, que reducirá pobreza y mejorará la calidad de la vida, superará el aislamiento de las mujeres.
- Impulso de la Sociedad de la Información de las participantes para aumentar el acceso y la participación en todos los niveles de la Sociedad de Información, especialmente en procedimientos de toma de decisión y para tratar las necesidades, incluyendo a la mujer indígena.

Fase de entrenamiento:

- Innovar el acceso equitativo.
- Desarrollar al máximo las capacidades humanas.
- Promover contenidos y medios de comunicación locales.
- Construir redes efectivas.
- Fortalecer a mujeres y grupos marginado.

Las tecnologías de la información y comunicación se vienen desarrollando en forma creciente en el país pero, por sí mismas, no pueden crear igualdad de género ni terminar con la pobreza, ni propiciar la armonía y la paz, por ello necesitamos una estrategia que incluya políticas y contemple acciones concretas para promover el uso de estas tecnologías como medio de desarrollo y no como fin.

Dificultades encontradas en el Perú

Constatamos que:

- Las políticas públicas están desarticuladas, los esfuerzos empresariales son aislados, la normatividad no es integradora, son dispersas y no existen investigaciones o son muy poco conocidas aquellas que explican de qué manera éstas contribuyen a la eliminación de las brechas de género y discriminación hacia la mujer.
- Muchas mujeres por razones económicas, educativas y culturales, no pueden acceder a los espacios tecnológicos y se desarrollan otras marginaciones.
- Algunas cifras demuestran el grado de desigualdad de género: de 1'215,018 personas analfabetas, el 77,2% son mujeres y la mayoría vive en el área rural. El Perú ocupa el segundo lugar después de Bolivia, entre los países de América del Sur, con altos índices de mortalidad materna. Hay 1,258 muertes maternas anuales. Cada tres horas, hay 25 mil violaciones de mujeres por año.

- Una mirada a los aspectos de las tecnologías de la información señalan que el 70% de usuarios de Internet se concentra en Lima y que existen más de 2000 cabinas públicas de acceso a Internet en Perú, de las cuales el 60% están en Lima. Estas cifras no señalan cuanto se benefician las mujeres.

La Sociedad de la Información y las TIC's desde un enfoque de género

La democratización de la sociedad y la eliminación de la pobreza sólo serán posibles si los hombres y las mujeres gozan de igual acceso a servicios y recursos que les permitan mejorar su calidad de vida.

Iniciativas y avances

Las mujeres peruanas sin duda hemos avanzado, hemos sido pioneras en legislación favorable sobre la violencia hacia la mujer, Ley de cuotas, un sector de mujeres eleva sus grados de educación.

El Perú posee un rico caudal de organizaciones de mujeres que debido a su creatividad y fuerza han sido un soporte en la lucha contra el hambre, la pobreza y otras situaciones de crisis, y su existencia es importante para la institucionalidad y gobernabilidad.

En agosto del presente año se aprobaron los lineamientos de políticas para promover un mayor acceso a los servicios de telecomunicaciones en áreas rurales y lugares de preferente interés social y, entre uno de sus principios, se ha considerado propiciar el acceso y el aprovechamiento de las TIC's en forma equitativa, teniendo en cuenta aspectos tales como género, generación, discapacidad, etnia y cultura.

Faltan investigaciones con información desagregada que reflejen las grandes brechas existentes.

Se requieren leyes, políticas públicas, recursos que promuevan la igualdad de oportunidades con equidad de género y con medidas de acción afirmativa temporales que mejoren el acceso y apropiación de las TIC's por parte de las mujeres como una forma de mejorar sus condiciones de vida y su posición en la sociedad.

Propuestas hacia una estrategia que articule iniciativas y proyectos

Las demandas de equidad de género se articulan a la concepción de derechos humanos de las mujeres, a la lucha por la inclusión, la no discriminación y la justicia social. Las TIC's deben ser usadas para promover transformaciones, planificar políticas sociales que contribuyan a eliminar la pobreza y las inequidades existentes.

El Estado ha adquirido compromisos internacionales de carácter vinculante que debe cumplir: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

La innovación en la Sociedad de la Información es la acción aplicada a la educación y

otros campos de la vida, por un mejor ejercicio de la ciudadanía de las personas. La innovación no sólo debe enfocar los aspectos tecnológicos, sino abonar en la creación de programas que contribuyan a cambiar la imagen desvalorizada de la mujer.

Abrir el diálogo y el establecimiento de alianzas entre el Estado, Sociedad Civil, Empresa y Academia, donde se tome en cuenta la voz de las mujeres, permitirá un mejor camino hacia la Sociedad de la Información.

Establecer alianzas entre distintos sectores en el ámbito regional a efectos de sumar esfuerzos en temas cruciales para el desarrollo de la Sociedad de la Información en América Latina. Por ejemplo Software Libre, de fuente abierta y libre acceso, reducir los costos de conectividad, democratizar la gestión de Internet, revisar las normas que rigen la propiedad intelectual e incentivar los programas de capacitación para el uso y creación de TIC's incluyéndolos en las instituciones de educación formal e informal.

Recomendaciones

- Uso de las TIC's para el conocimiento de las mujeres en la zona urbana y rural.
- Desarrollar las pautas sensibles del género en los niveles nacionales, regionales e internacionales.
- Promover la implicación de las mujeres en todos los aspectos.
- Proporcionar los sistemas rentables y apropiados de la seguridad para los grupos vulnerables, especialmente en áreas rurales.
- Promover el uso positivo del Internet.
- Incorporar una perspectiva del género en los códigos de conducta y de las pautas en contenido del Internet.
- Promover a la industria las TICS para promover habilidades positivas de autodesarrollo en el uso de las TICs.

GÉNERO, INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Dra. Raquel V. Banchemo y Dr. Gustavo A. Cirigliano
 Comisión Nacional de Seguimiento-CNS, Universidad Autónoma del Sur-UAS,
 Secretaría de Género, Ciencia y Tecnología SEGECYT, Montevideo - Uruguay.

Trata de la igualdad de oportunidades en género; el empoderamiento y la ciudadanía; las oportunidades para el acceso al empleo; el incremento de la participación de las mujeres en las carreras científicas; y el tema de las herramientas e infraestructura. Presenta el Proyecto "Mujeres Rurales en Internet", que incluye el Testimonio de las mujeres participantes de la RED. Informa de la sinergia que genera la RED, finaliza planteando los próximos pasos del Equipo y la propuesta colaborativa: Punto Focal Perú y Punto Focal Montevideo.

Las organizaciones que participan en el programa definieron los siguientes objetivos para los trabajos que se vienen realizando en cuanto la utilización de la Ciencia y la Tecnología como instrumento para incrementar la igualdad de oportunidades de género.

1. **Empoderamiento y Ciudadanía:** Aumentar la inclusión y participación de las mujeres en los niveles de decisión y ejecución de las actividades sociales, políticas, económicas, etc.
2. **Oportunidades de Acceso al Empleo:** Mejorar las condiciones de ingreso al mercado laboral, y ampliar sus mercados laborales.
3. **Incrementar la participación de mujeres en las áreas de Ciencia y Tecnología:** Trabajos orientados a incrementar el ingreso de mujeres a las carreras de Ciencia y Tecnología, disminuir la deserción de las mismas.

1) Empoderamiento y Ciudadanía

Para el cumplimiento de este objetivo, se plantean las siguientes líneas de acción:

- Contribuir a la participación igualitaria y colectiva de las mujeres en los procesos generales de toma de decisiones
- Analizar, entre grupos de mujeres, aspectos relevantes de desigualdad de género.
- Incrementar el control sobre recursos y beneficios, para asegurar que estos sean distribuidos con equidad.

Desde nuestro punto de vista, las Tecnologías de la Información y de Comunicación son una herramienta facilitadora para el desarrollo de estas líneas de acción. Para ello, estamos trabajando en tres aspectos:

- Inclusión digital: En este sentido, los trabajos se orientan tanto a realizar la tecnología físicamente accesible a tantas mujeres como sea posible, como a hacer

esta tecnología amigable para esta población objetivo.

- Generación de capacitadores/as especializados/as en género y aprendizaje.
- Gestión de conocimiento, adecuada a cada población. Los trabajos buscan desarrollar metodologías de gestión del conocimiento para cada población, y el uso de estos resultados para la formación y aplicación en otras poblaciones similares.

Las estrategias de base sobre las que se implementan estas líneas de acción son:

- *Interculturalidad y Multiculturalidad*
 - o Aceptación de los elementos de integración cultural.
 - o Género como una transversalización cultural.
- *Aprendizaje en red (net-learning)*
 - o Aprendizaje colaborativo
 - o Aprendizaje cooperativo
- *Trabajo en red (Net-working)*
 - o Colaboración en la definición de las mejores prácticas.
 - o Moderadores especializados para realizar atajos¹⁴ en el aprendizaje y sus aplicaciones.
 - o Comercio Electrónico como desarrollo de grupos de mujeres.
- *Creación de objetos de aprendizaje apropiados (learning objects)*
 - o Con corte de género¹⁵ (gender learning object)
 - o Fomentar los atajos (shortcuts) en el aprendizaje.

2) Generar oportunidades para el empleo

Las TICs también son visualizadas como importantes herramientas para el acceso al empleo. En este sentido, nuestros trabajos se orientan a:

- Tele trabajo
 - Aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning)
 - Integración de los ámbitos formales, informales y no-formales de aprendizaje (lifewide learning).
- Aprendizaje Electrónico a demanda
 - Plan formativo laboral personal.
 - Necesidades del mercado.

Actualmente se está llevando a cabo el *Proyecto Capacitación para el Empleo*, que propone la integración de los sectores demandantes de empleo, los oferentes, los académicos y las organizaciones sociales.

¹⁴ "atajos" en relación con el aprendizaje formal. Se busca integrar rápidamente a los colectivos femeninos a la Sociedad de la Información, sin tener que desarrollar una carrera académica, que en la mayoría de los casos, razones económicas, geográficas y culturales hacen inaccesible.

¹⁵ "objetos de aprendizaje" con corte de género por áreas de aprendizaje.

3) Incrementar la participación de mujeres en carreras de Ciencia y Tecnología

Las actividades para esta línea de trabajo se enmarcan en:

- Programas de incentivo orientados a la discriminación positiva de la participación de mujeres en dichas carreras.
- Investigaciones orientadas a detectar los problemas para el ingreso a y la permanencia en las carreras de orientación científica.
- Incrementar los programas de carreras científicas en modalidad on-line.

UN CASO: "PROYECTO MUJERES RURALES EN INTERNET"



Historia

Esta fotografía es muy querida para todos nosotros, nos recuerda el momento en que se hizo realidad la entrega de los computadores a la *Red de Grupos de Mujeres Rurales del Uruguay*. Es importante para nosotros relatarles toda la experiencia, que incluye la historia de las mujeres rurales, su visión sobre como la tecnología puede ayudar a la gestión de la Red y la propuesta informática que estamos implementando entre todas las organizaciones participantes.

La Red de Grupos de Mujeres Rurales del Uruguay les hace llegar por nuestro intermedio el saludo y abrazo fraterno de las mujeres rurales del Uruguay hacia las mujeres peruanas y muy especialmente a las mujeres rurales del Perú.

Esta es la narrativa que enviaron para Uds.

"*La Red de Grupos de Mujeres Rurales del Uruguay*", está integrada por cuatro cooperativas y diez grupos de mujeres rurales del sur y centro del Uruguay. Las mujeres que integramos los grupos de la RED vivimos y trabajamos en pequeños predios en la producción de verduras, hierbas aromáticas y medicinales, frutas, y leche, criamos animales. Algunas, además, producimos artesanías. Nuestra RED es la primera organización uruguaya fundada y

dirigida por mujeres que vivimos y trabajamos en el campo uruguayo.

¿Cuáles son nuestras reflexiones sobre lo que significa la RED para el ejercicio de nuestros derechos?

Para nosotras la RED es una herramienta a través de la cual nos informamos, nos capacitamos, participamos en otros espacios, opinamos en público y ejercemos influencia para lograr los cambios en nuestro medio rural.

Nosotras construimos esta herramienta, le fuimos dando identidad. La identidad como una organización independiente de mujeres rurales. Una identidad que ha sido muy costosa, porque la ruralidad en el Uruguay es minoría.

Para construir la RED tuvimos que aprender que había otro mundo más allá de mi casa y el campo sufrir los dolores de cabeza por las reuniones largas, llorar al salir de la casa dejando todo. La familia tuvo que aprender a convivir con la RED y aceptar que saliéramos de la casa por el día entero, a confiar en nosotras y luego a valorar lo que aportamos a la familia y a la zona.

Para construir la RED fuimos aprendiendo a presentarnos ante las instituciones, a negociar y a sentirnos de igual a igual en la relación.

¿Cuáles obstáculos tuvimos que remover para ir ejerciendo nuestros derechos?

En primer lugar, vencernos a nosotras mismas. Tener la fuerza para enfrentar a la familia y los vecinos que quieren que continuemos haciendo el pan, trabajando con los animales, cuidando los hijos solamente.

Vencer el temor al ridículo, a que *“yo no voy a llegar a hablar nunca como la otra compañera”*.

Vencer las dificultades económicas, ver cuan difícil es obtener los fondos en los proyectos de capacitación, fondos para viáticos, mientras que los directivos gremiales tienen siempre su viático.

Vencer la concepción de los proyectos que ven el desarrollo en forma parcial, este es de capacitación, aquel de salud, aquel otro de crédito.

Vencer las burocracias en las que obtener una entrevista puede demorar tres meses o la aprobación de un proyecto elemental dos años.

Estas dificultades son obstáculos a veces insalvables para quienes vivimos en el campo y cada vez que nos trasladamos necesitamos mucho más dinero y ese dinero muchas veces no lo tenemos.

La situación de crisis económica y social de las familias y las mujeres que viven en el campo uruguayo hace que la mujer trabaje cada vez más en las tareas

agropecuarias, con menos dinero y menos recursos institucionales”.

Es en este entorno que buscamos nuevas estrategias, nuevos métodos, para mejorar la situación. Una de ellas es el Proyecto: Mujeres Rurales en Internet.

La propuesta

Tal como surge de la narrativa anterior, y que es importante resaltar en el momento en que se piense replicar la experiencia, la Red de Grupos de Mujeres Rurales en Internet ya tenía un funcionamiento en red colaborativo.

La experiencia que se desarrolló fue dar infraestructura informática a una forma de funcionamiento pre existente. Las Mujeres Rurales tenían un centro de distribución de información escrita, la Directiva de la red. De alguna manera aprovechaban las instancias presenciales para distribuir esta información a los “nodos” los grupos locales que tienen su propia autogestión. El funcionamiento en Red era anterior, y lo que se hizo con la informática es favorecerlo en oportunidad, cantidad y procesamiento de la información.

De allí los objetivos que ellas mismas establecieron:

- Disminuir la exclusión de género acerca del conocimiento y manejo de las TICs lo cual se hace particularmente grave para las mujeres de las zonas rurales, por las razones culturales, económicas y sociales expresadas en la narrativa.
- Mejorar el acceso a la información (en tiempo y forma)
 - *Aspectos sociales:* salud, política, actividades relacionadas con las redes de género que integran, que resultan tan importantes para los grupos.
 - *Aspectos productivos:* información sobre *legislación, comercio* que puede favorecer las tareas y producciones que cada comunidad realiza para su sustento.
- Facilitar la incorporación de la población rural al mercado laboral, en igualdad de condiciones y oportunidades que quienes han tenido educación formal respecto de la TICs, mediante:
 - La creación de los *módulos de aprendizaje* a demanda de las necesidades y aspiraciones de los grupos y de las mujeres que los integran y de allí hacia la comunidad.
 - Generar formas de aprendizaje continuo a través de cursos on-line y presenciales que habiliten la actualización permanente de “los saberes” de las mujeres en el medio rural

Organizaciones

- La CNS “Mujeres por Democracia, Equidad y Ciudadanía que coordina las actividades de 50 organizaciones de género del Uruguay y que tiene como objetivo el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales en materia de género en el Uruguay.
- La Red de Grupos Rurales es una de esas 50 organizaciones de base.

- Cotidiano Mujer y Mujer Ahora que colaboraron con el “Fondo Alianzas” de la Global Fund for Women para la realización del proyecto.
- El Universitario Autónomo del Sur en cuyo entorno académico y de infraestructura se realizó el proyecto.

SINERGIA

La experiencia de educación de *Mujeres Rurales en Internet*, generó una sinergia muy importante hacia la interna de las educaciones intervinientes.

La CNS y las organizaciones que coordina, lo consideran una prueba piloto a replicar en otros grupos con otras características.

Para el UAS, el desafío de generar módulos de aprendizaje para mujeres con formación apenas de escuela primaria pero con un profundo sentido de responsabilidad colectiva y de responsabilidad social.

Es difícil en el Uruguay crear espacios en los que la Academia y las organizaciones de la sociedad civil funcionen juntas, sin que la Academia considere que el proceso educativo es en una sola dirección: de la cátedra a los alumnos.

Este fue un ejemplo en que las alumnas tenían mucho para decir, fue recepcionado por el nivel académico y se generaron cursos a medida de las necesidades iniciales. Windows, Ingreso a Internet, Procesador de Texto, Excel.

Próximos pasos

- Adiestrar una moderadora o moderador que tenga las habilidades para gestionar y sistematizar la información recibida, distribuida y colectada en el trabajo en Internet por las Mujeres Rurales y la sensibilización sobre el funcionamiento del grupo y sus aspiraciones. La moderación tendrá que integrar los conocimientos de manejo de la red con los de género y ruralidad.
- Obtener donación de conexión a Internet por las empresas proveedoras de servicios ya que esto es muy caro en el Uruguay.
- Obtener espacios en Sitios ya instalados en Internet, para la promoción de la red, los productos resultantes de sus trabajos e información sobre otros aspectos sociales como salud, educación, empleo.
- Generar una base de información con los documentos que se intercambian en el trabajo entre los grupos y en relación con entidades externas

Una propuesta colaborativa

Es nuestra intención propender a la generación de un entorno de trabajo colaborativo entre Perú y Uruguay para el desarrollo de metodologías y emprendimientos específicos relacionados con Género y TICs.

El SEGECYT nos ha permitido esta instancia de diálogo e intercambio de opiniones con los colegas peruanos estableciendo los lazos con el Punto Focal de Perú, que esperamos continúen en el futuro enriqueciendo ambas propuestas.

Los desarrollos a efectuar sobre la metodología y proyectos reseñados serán albergados en el futuro en el Punto Focal Uruguay y las organizaciones que lo integran.

Queremos destacar que los representantes de las distintas instituciones que forman parte del mismo están comprometidos con los conceptos que se han señalado:

- 1) Búsqueda de la equidad de género en la Sociedad de la Información a través del trabajo y el trabajo colaborativo de organizaciones de la Academia, la Sociedad Civil y el Estado.
- 2) Desarrollar estrategias de aprendizaje “a demanda” de los diferentes sectores poblacionales femeninos, para generar “atajos” en relación con la educación formal atendiendo la diversidad en materia de cultura, situación económica, accesibilidad a Internet.
- 3) Considerar la interculturalidad en la diversidad buscando puntos de encuentro entre las comunidades de mujeres de los diferentes países y hacia el interior de los países.

PROPUESTAS PARA LA TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA DE MUJERES PyME

Se presentan cuatro casos:

- La transferencia tecnológica para el reciclado de mármol;
- La transferencia tecnológica para la seguridad alimentaria y el consecuente empoderamiento de las mujeres rurales beneficiarias del proyecto;
- El uso de tecnología por un grupo de jóvenes empresarios entre los cuales participa activamente una mujer que lo asume como proyecto de vida; y,
- La transferencia de tecnologías de la Información y formación de redes.

TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA A MUJERES

Mateo Balarín Benavides

Gerente General de la Compañía Nacional de Mármoles.

Trata acerca de su iniciación y formación como "marmolista", señalando que trabajar el mármol, es un oficio; informa de su experiencia innovadora al reciclar retazos de mármol, inservibles hasta ese momento, convirtiéndolos en mosaicos; señala las diferencias entre las mujeres y los varones en la realización de este trabajo, describiendo sus características como beneficiosas para el trabajo; detalla el proceso de enseñanza y entrega algunas conclusiones referente a lo que las mujeres enfrentan como empresarias y lo que necesitan para hacer empresa.

Mi inicio en 1983 en la actividad laboral fue en METALPREN y de 1984 a la fecha, trabajo en la Cía. Nacional de Mármoles, donde ejerzo el cargo de Gerente General.

Soy marmolista. No es una profesión, no hay una preparación académica, nadie te da un título de marmolista. Ser marmolista es un oficio, como ser carpintero. Es trabajar con la piedra. Lo que tengo como preparación es el contacto con la marmolería de mi padre, que es la del año 1942. O sea, desde niño he visto las piedras y las canteras y como han ido cambiando las técnicas; tengo recuerdos de pequeño de cómo se cortaban y conozco la forma en que se corta el mármol ahora. En el Perú debe haber unas 100 mujeres trabajando mármoles.

Transferencia tecnológica en la empresa

Tecnología es el conjunto de herramientas, conocimientos que se adaptan a nuestras necesidades y requerimientos; y, transferencia es otorgar, ceder a otro el derecho o dominio que se tiene sobre algo.

La transferencia tecnológica no solo implica aspectos técnicos sino educativos y de conocimientos. Lugares donde uno puede acceder a la búsqueda de transferencia tecnológica: Ferias, ONG y Ministerios .

El desperdicio termina transformándose en producto de alto valor agregado:

- a) Desperdicio como materia prima
- b) Maquinaria con tecnología italiana sencilla.
- c) Nuevo Proceso de acuerdo al consumo del mercado americano.
- d) Empaque de calidad.
- e) Producto con alto valor agregado.

Lo que se esté haciendo es recuperar los desperdicios en pedacitos haciendo con ellos una serie de mosaicos. Es decir, se coge un producto de descarte, se le da un valor agregado y se exporta como mosaico en unas mallas y mármoles de 2x2. Para eso las mujeres son muy habilidosas, ordenadas, trabajan limpio.

Tengo cerca de veinte mujeres y se organizan en una parte de la fábrica, una área más dentro de la fábrica, con su propio baño, su propio vestidor para que no tengan ningún problema, con ciertas comodidades y trabajan muy bien. Es un trabajo casi industrial-artesanal que requiere de mucha limpieza en el trabajo porque los pegamentos con el que pegan los cuadraditos mancha la piel, la selección de color y en la mezcla de colores demuestran una habilidad especial, gracias a sus dedos que son más chicos y, segundo, que son bien laboriosas.

Diferencias en el trabajo según sexo

En Europa no es raro encontrar mujeres trabajando, pero tampoco es común. La piedra en sí tiene un peso específico, porque es un objeto de un metro por un metro que puede pesar 50 kilos. El hombre lo carga pero hace un esfuerzo; hasta con dos personas se carga; sobre todo, hay procesos repetitivos así que no es que hay que cargar 50 kilos una vez, sino son 50 kilos por 10 veces al día, lo que hace un total de 500 kilos. Una mujer no resiste muchas veces la exigencia del trabajo. La mujer tiene la voluntad, que va mucho más allá que la fuerza, mejor dicho siempre tiene más ganas que fuerza, y el hombre muchas veces más fuerza que ganas, es injusto pero así es.

Una cosa que he observado es como se organizan a diferencia de los hombres, desde el trabajo hasta el uso del baño, se rotan para limpiarlo, y mantienen limpio el ambiente de trabajo, lo cuidan; en cambio, los hombres rompen todo, es una desgracia.

Donde trabajan las mujeres se ha vuelto el área más limpia de la fábrica. Cuando hago visitas, comienzo por ahí porque tienen un sentido de orden y limpieza que me impresiona a mí y a cualquier visitante. Si alguna no trabaja bien, las otras la empujan; entre los hombres, el que no trabaja bien empuja a los otros a que no trabajen. Básicamente se organizan ellas, pero veo que unas trabajan solas y otras trabajan en pareja, una pega y la otra ordena. No tengo ni un solo problema.

Cuando tuve hombres y mujeres mezclados tuve problemas. Cuando tuve sólo hombres era conflictivo al 100%; eran menos responsables, no hacían el trabajo a la velocidad que lo hacen ellas. Así que, hoy tengo mucho mejor resultado con ellas en el área de mosaicos que lo que he tenido con hombres o grupo mixto.

Dificultades en el proceso de transferencia

Lo que encuentro es que los operarios más calificados, los que más conocen son,

curiosamente, los más duros para cambiar, los más escépticos. El obrero más joven sabe menos y por lo tanto es más flexible, como todo es nuevo para él, le es más fácil mirar y aprender cosas nuevas pero, rara vez en un oficio el ayudante es el que está a cargo, a diferencia de una profesión ya que quien sale de la universidad puede pasar directamente a ser jefe; en un oficio no, tiene que ser una persona curtida, que conozca mucho y con muchos años de experiencia.

Siempre que me he ido de viaje y he traído cosas nuevas, o he querido hacer cosas nuevas, siempre he encontrado una cierta resistencia y escepticismo y hasta sarcasmo, dicen “*ya pues, si usted lo va a hacer, hágalo*”. Yo lo atribuyo a que el obrero defiende lo que sabe, porque el obrero no tiene propiedades, el obrero lo único que tiene es lo que sabe, y modificar lo que ya sabe lo hace sentir en peligro, se pone más rígido ya que lo que sabe, es su tesoro, su patrimonio.

El proceso de enseñanza

La enseñanza es a través de ensayo/error, porque no hay nada absolutamente cierto. Mucho menos en un proceso donde la materia prima es natural y donde la naturaleza de la piedra no es idéntica en ningún lado. Esto obliga constantemente a estar ensayando y probando. Y por eso se necesita el apoyo constante del maestro y donde el maestro debe ser entusiasta.

Lo normal es que, cuando se involucra la persona termina sintiendo curiosidad. Así que, cuando le dices lo que has visto y que vamos a probar, y no le dices “hay que hacer esto”, sino que vas y regresas y le vuelves a contar diez veces lo mismo, entonces te dicen “*bueno, vamos a hacerlo*”, a veces producto del cansancio, a veces por curiosidad y otras por cansancio.

Encuentro que los operarios más calificados, los que más conocen, son curiosamente los más difíciles para cambiar, los más escépticos. El obrero más joven sabe menos y por lo tanto es más flexible, como todo es nuevo para él le es más fácil aprender cosas nuevas, pero rara vez en un oficio el ayudante es el que está a cargo. En una profesión quien sale de la universidad puede pasar directamente a ser jefe, en un oficio no, tiene que ser una persona curtida, que conoce muchos y con muchos años de experiencia. Así que siempre que me he ido de viaje y he traído cosas nuevas o he querido hacer cosas nuevas siempre he encontrado una cierta resistencia y escepticismo y hasta sarcástico al decir “*ya pues si usted lo va a hacer hágalo...*”. Yo lo atribuyo a que el obrero defiende lo que sabe, el obrero no tiene propiedades, el obrero lo único que tiene es lo que sabe, y el modificar lo que el sabe lo hace sentirse en peligro, se pone más rígido porque lo que tiene es lo que sabe, ese es su tesoro, su patrimonio.

La mujer empresaria

Se enfrenta a retos, dificultades, problemas, diferencias. Y para hacer empresa es importante poseer iniciativa, perseverancia, apertura al cambio, ser competitivo, y manejo del estrés.

INICIATIVAS PRODUCTIVAS LIDERADAS POR MUJERES RURALES

Elena Villanueva Díaz

Responsable del Programa de Desarrollo Rural, CMP Flora Tristán.

Presenta un informe del proyecto microempresas rurales, como propuesta integral para la construcción de la seguridad alimentaria, su acceso a la tecnología y empoderamiento económico. Informa de microempresas constituidas con sus respectivos productos “estrella” en las tres zonas del proyecto; expone sobre la transferencia de tecnología y la innovación durante el proceso, los cambios producidos en las mujeres, y las propuestas para el desarrollo de emprendimientos económicos liderados por mujeres de sectores rurales y periurbanos.

Introducción

Tanto a nivel nacional como internacional, la seguridad alimentaria se ha convertido en un tema de vital importancia frente al creciente número de personas en extrema pobreza. Desde la perspectiva del desarrollo humano, el tema de la seguridad alimentaria está vinculado a la situación de pobreza en la que vive más de la mitad de la población.

En el Perú persisten elevados niveles de pobreza, la que está concentrada en el sector rural, afectando en gran medida a las mujeres. Las cifras oficiales nos señalan que la pobreza total en el área rural afecta al 78.3% de la población, frente al 42.0 % en el área urbana. La pobreza extrema alcanza en áreas rurales el 51.3% frente al 9.9% del área urbana²².

Por ello, las mujeres de los sectores rurales y periurbanos se han visto impulsadas a incursionar en actividades de generación de ingresos, en su búsqueda de aportar a la economía familiar, como una estrategia de lucha contra la pobreza. Su punto de partida ha sido la transformación de alimentos aprovechando su propia tecnología y la variedad de recursos agropecuarios de sus regiones; se convierten así, en procesadoras de granos, frutas, lácteos y carnes, entre otros.

Estas actividades las desarrollan paralelamente a sus tareas del hogar, movilizándolo incluso a los miembros de su familia o a través de sus organizaciones conformando unidades productivas a su interior.

Sin embargo, en su camino se encuentran con limitaciones: inadecuado manejo

²² Según el INEI las 25 provincias más pobres son serranas y rurales. Y si bien la carga de la pobreza afecta a todos los miembros de los hogares, la pobreza afecta de manera especialmente aguda a las mujeres que viven en las zonas rurales; ellas son quienes enfrentan al final el sustento y sobrevivencia de los integrantes del hogar. Por la creciente migración del varón a los centros urbanos del país, muchas han tenido que asumir la atención directa de la unidad productiva y participar además en la organización comunal. De esta manera aumentaron su carga productiva a la vez que asumieron la jefatura del hogar. El 23% de los hogares son jefaturados por mujeres, siendo los departamentos que registran mayores porcentajes: Ayacucho, Puno, Huancavelica, Junín, Arequipa.

técnico para la elaboración, acabado y presentación de sus productos; falta de créditos para el desarrollo de sus iniciativas; escaso manejo y conocimiento para la gestión y administración de sus unidades productivas; poca información y manejo de canales de comercialización y escaso o nulo equipamiento para el desarrollo de sus trabajos, entre otros. A esta situación se suma el poco reconocimiento y valoración de su trabajo y aporte a la seguridad alimentaria, así como la baja autoestima que aún persiste en muchas de ellas.

Proyecto microempresas rurales, una propuesta integral para la construcción de la seguridad alimentaria

En este marco, el Programa de Desarrollo del CMP Flora Tristán¹⁷ implementa el Proyecto “Microempresas rurales, una propuesta integral para la construcción de la seguridad alimentaria” en momentos en que la mayoría de organizaciones de mujeres se plantea pasar de la sobrevivencia a la gestión de iniciativas productivas generadoras de ingresos; para lo cual desarrolla un Programa piloto de apoyo a proyectos agroalimentarios gestionados por mujeres de los sectores rurales y periurbanos en Cusco, Huancayo y Tarapoto.

El Proyecto se orienta a contribuir al acceso de las mujeres a los recursos productivos (tecnología, comercialización, crédito), así como a la valoración de su aporte a la Seguridad Alimentaria y Desarrollo Rural; en la perspectiva de lograr su empoderamiento para la defensa de sus derechos económicos y políticos. Busca, además la equidad de género aportando elementos desde la práctica para la formulación de propuestas de políticas a su favor.

Participaron directamente mujeres de 10 microempresas rurales de alimentos y 90 líderes representativas de las unidades productivas de Cusco, Huancayo y Tarapoto. Y por efecto multiplicador del proyecto, se involucró a más de 250 mujeres en cada una de las tres zonas de ejecución del proyecto gracias a la intervención de las líderes formadas que aportaron directamente a la capacitación técnica de nuevos grupos de mujeres.

El proyecto implementó un programa de servicios técnicos financieros y no financieros con una estrategia de intervención *integral y diferenciada* en la perspectiva de atender de manera eficiente a las necesidades y demandas de las mujeres involucradas.

Los *ejes temáticos* trabajados en el proceso del proyecto fueron: seguridad alimentaria, tecnología, gestión, comercialización, crédito; y género como eje transversal de toda la propuesta.

Siendo este aspecto uno de los componentes importantes en el trabajo de fortalecimiento de las unidades productivas, el Proyecto *diseñó actividades de formación y capacitación técnica* a partir de las necesidades y características de las

¹⁷ Busca contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo local y regional, así como propiciar el acceso equitativo de las mujeres rurales a los recursos productivos, sociales e institucionales; y, articula dos ejes temáticos indisolubles entre sí: Acceso a recursos productivos, económicos y Participación ciudadana de las mujeres. El tema de seguridad alimentaria está incorporado en el primer eje.

participantes. Se aportó, por un lado, en la mayor concientización de sus dificultades y retos y, por el otro, al logro de un espacio y posición en sus hogares y dentro de su propia unidad productiva, lo cual se traduce en mayor seguridad, toma de decisiones, capacidad de propuesta y liderazgo de las mujeres; así como en la, opinión propia y definición de funciones, diferenciando el espacio familiar del económico-productivo.

En este sentido, se *diseñaron principios básicos de relaciones de equidad para un trabajo* orientado a consolidar los procesos personales de las productoras, constituyéndose en uno de los pilares para el despegue de sus propias unidades productivas. En esta orientación se analizó también la marginación, discriminación y las relaciones de poder existentes en su entorno, para el diseño de estrategias de resolución de conflictos y proyección educativa hacia su familia y hacia sus clientes.

A partir de estas consideraciones, se definieron los Grupos de mujeres del Nivel A, Nivel B y Nivel C. *Para el primer grupo, se brindó asistencia técnica especializada y personalizada*, con el segundo grupo se desarrolló un programa de capacitación técnica integral a través de talleres, jornadas e intercambios de experiencias. Y el Grupo C (resultado por efecto multiplicador del proyecto) fue capacitado directamente por las tecnólogas formadas y capacitadas previamente con el acompañamiento de los/as especialistas de las instituciones técnicas locales.

Asesoría y asistencia técnica en planta para el desarrollo de los grupos

Ésta se desarrolló con las líderes de los grupos del nivel A, mencionados anteriormente, que presentaron mejores condiciones de despegue técnico y empresarial; los mismos que se constituyeron luego en las denominadas “microempresas piloto” y referentes para el desarrollo de otras iniciativas productivas.

La asistencia técnica personalizada “in situ”, brindada por los equipos técnicos locales multidisciplinarios¹⁸, se convirtió en un “acompañamiento permanente” para el desarrollo productivo de las mujeres, de sus productos y unidades productivas; logrando de esta manera su avance significativo en el manejo de las tecnologías de transformación y gestión de sus unidades económicas. Cabe señalar, que al inicio las mujeres producían de manera artesanal, con baja calidad y presentación inadecuada. Empleaban, por ejemplo, el venteado, el palpado e inclusive el gusto para determinar la consistencia, aroma y sabor del producto.

En este marco, se trabajó en las técnicas de procesamiento para el mejoramiento, control de calidad y presentación de los productos. Igualmente en promoción, técnicas de ventas y comercialización; así como en gestión y administración de las microempresas.

En todo momento se promovió la incorporación de las “buenas prácticas de manufactura”, la distribución de áreas de acuerdo a los parámetros técnicos establecidos, y el buen manejo y mantenimiento de sus máquinas, equipos y herramientas. Además, se diseñaron y adaptaron nuevos equipos y herramientas para

¹⁸ La función del equipo asesor ha sido ofrecer capacitación y asistencia técnica en las diferentes áreas de las microempresas, en las cuales sus integrantes han tenido autonomía plena en la toma de decisiones.

facilitar el trabajo de las mujeres e incrementar la producción.

De acuerdo a la dinámica interna de cada unidad económica, se analizó y definió con las tecnólogas el tipo de personería jurídica más conveniente que optaría cada grupo familiar o asociativo. Resultado de ello, se obtuvo la personería jurídica e inscripción en los Registros Públicos de diez unidades productivas en las tres zonas de intervención del Proyecto.

El fruto de la asesoría y asistencia técnica integral y permanente se traduce en la inscripción en los Registros Públicos de las microempresas constituidas, en la real capitalización de las unidades productivas y en la definición y desarrollo de un "producto estrella" o principal para cada microempresa.

Las tecnólogas, a partir de la experiencia y desarrollo del "producto estrella", estuvieron en condiciones de mejorar técnicamente otros productos para diversificar su producción y oferta.

El siguiente cuadro presenta las microempresas constituidas con sus respectivos productos "estrella" en las tres zonas del proyecto:

ZONA DE EJECUCION DEL PROYECTO	UNIDAD PRODUCTIVA FORMALIZADA	PRODUCTO ESTRELLA Que cuentan con Registro Sanitario (RS) y Código de Barras
CUSCO	* Agroindustria Alimentarias "Las Obreras" de Limatambo * Agroindustrias Alimentarias Marcahuaylla de Mollepata * Agroindustrias Alimentarias "Las Delicias"	* Miel de abejas * Miel de Abejas * Queso de Chanco
HUANCAYO	* SERPCOM "Las Molineras SRL * Agroindustria "El Quintalito" * Agroindustrias "Anita"	* Mix de hojuelas de avena, maca y manzana. * Hojuelas de cebada y avena * Quinua perlada * Yogurt con miel de abeja
TARAPOTO	* Agroindustria "La Carmelita SAC * Agroindustria La Moradita SAC * Empr. Agroindustrial Cacatachi SAC * Asociación de Tecnólogas Alimentarias (ATA)	* Mantequilla de Maní * Mermelada de Uva * Turrone de Maní * Esta microempresa comercializa todos los productos en el aeropuerto de Tarapoto

Un "producto estrella" es aquel que ha pasado por todas las pruebas y análisis físico-químicos, bromatológicos, de control de calidad y presentación adecuada, por lo tanto cada producto cuenta con Registro Sanitario (RS) otorgado por DIGESA, código de barras; algunos también tienen el Registro del Producto Industrial-RPIN, otorgado por el Ministerio de Industria y Turismo. Esto ha permitido a las microempresarias entrar con mayor seguridad con productos competitivos a mercados amplios.

Innovación y transferencia de tecnología para el desarrollo de las microempresas lideradas por mujeres rurales

Las mujeres en el campo desempeñan un rol muy importante en la producción,

procesamiento, comercialización y conservación de los productos alimenticios. Sin embargo, la gran mayoría aplica un proceso artesanal, guiada por conocimientos tradicionales y experiencias aprendidas en su vida cotidiana. En esta situación, la mujer transforma sus alimentos para un corto período de vida útil y con inadecuada presentación, lo que se refleja en la baja calidad del producto. Esto trae como consecuencia la inseguridad y deficiente capacidad de parte de ellas para poder competir y posicionarse en los mercados y, por consiguiente, la pérdida de clientes.

Para hacer la actividad productiva sostenible en el tiempo y que las mujeres rurales puedan acceder a los recursos productivos, lograr la generación de sus propios ingresos y puedan competir con seguridad e igualdad de condiciones en los mercados, es necesario que accedan al campo de la investigación, capacitación, asistencia y asesoramiento en aspectos técnico-productivos, gestión y administración de actividades económicas, comercialización, género y crédito, con estrategias y metodologías que respondan a sus intereses y necesidades como mujeres y como productoras.

Si bien las diferentes innovaciones tecnológicas de este mundo globalizado involucran un proceso a través del cual las maquinarias o las técnicas mejoradas pasan a formar parte de todo el sistema de producción, es importante que éstas sean convenientemente adaptadas a la/s usuaria/s tomando en cuenta los elementos de su entorno.

En este sentido, las máquinas y herramientas que manejan las mujeres rurales que vienen desarrollando actividades de agroprocesamiento de alimentos, deben ser diseñadas, adaptadas y construidas pensando también en el mejor desempeño de ellas. Es decir; de fácil manejo, de fácil montaje y desmontaje que les permita con gran facilidad realizar una limpieza y desinfección de las partes internas y externas de las maquinarias con el fin de optimizar el proceso productivo, disminuir las horas de trabajo y, sobre todo, disminuir el esfuerzo físico y mejorar su salud.

En este marco, ha sido importante la labor desempeñada por el equipo técnico en la medida que adaptaron, diseñaron y construyeron equipos y herramientas a partir de la realidad y de las necesidades de las tecnólogas, todo esto para perfeccionar diversos procesos tecnológicos.

El ajuste tecnológico ha permitido, en muchos casos, acondicionar y/o desarrollar diseños de equipos y herramientas (prototipos) que garantizan productos inocuos en el proceso de producción. Igualmente, se ha podido acondicionar materiales y mejorar la infraestructura de las iniciativas productivas, con el fin de mejorar e incrementar la producción y aliviar la tarea de las tecnólogas, brindándoles condiciones adecuadas de trabajo. Esto también ha beneficiado la salud física y emocional de ellas.

El siguiente cuadro muestra *algunos* de los ajustes realizados, así como la innovación y diseño de equipos y herramientas realizadas en las áreas de procesos de las microempresas.

EMPRESA	DISEÑO, ADAPTACIÓN Y/O ADQUISICIÓN DE ALGUNOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	IMPACTO RESULTADOS Y BENEFICIOS
Agroindustria "El Quintalito"	<ul style="list-style-type: none"> * Ajustes tecnológicos en la formulación de productos. * Diseño y construcción de zarandas con mallas de diferentes diámetros para eliminar la mostacilla de color y uniformizar el tamaño de los granos. * Implementación de molino con piladora de granos para trabajar volúmenes mayores. 	<ul style="list-style-type: none"> * De un trabajo manual tedioso y cansado se pasó a un trabajo mecanizado. * Estandarización de productos. * Ahorro de tiempo. * Costos de producción más bajos. * Diversificación de productos e incremento en la producción. * Mejora de la salud de la microempresarias: disminución de dolores de cuello, cintura. * Facilidad en el trabajo, limpieza y mantenimiento de máquinas. * Mejoramiento en la calidad del producto.
SERPCOM "Las Molineras"	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo de prototipo para precocción de avena e inactivación de enzimas. * Diseño y construcción de secador solar (deshidratación de manzana) * Adecuación de equipo laminador. * Adaptación de ciclón a equipo ventilador de planta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución de polvo en sala de proceso. * Ambientes limpios y sin contaminación. * Mayor facilidad en el trabajo de mujeres. * Mejoramiento en salud y en condiciones de trabajo. * Mejoramiento en calidad de productos.
Agroindustrias "Anita"	<ul style="list-style-type: none"> * Diseño y adaptación de moldes para prensado de queso. * Diseño y construcción de un sistema de calentamiento de materia prima. * Construcción de mesa de moldeo de cemento pulido recubierto con pintura epoxica * Adquisición de herramientas y utensilios adecuados y exclusivos para la planta. * Instalación de desagüe y sanitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mejoramiento en las condiciones de acopio de la leche. * Mejoramiento en prensado del queso, uniformidad. * Mejoramiento de calidad y precio del producto. * Mejoramiento del ambiente de trabajo.

Agroindustrias "La Moradita"	<ul style="list-style-type: none"> * Adaptación de cerina para su uso con gas propano. * Adquisición - adaptación de equipos e instrumentos (termómetros, refractómetros, etc.) para el logro del producto con cualidades optimas (color, textura, conservación). * Fabricación de una depulpadora para el tratamiento de la uva. 	<ul style="list-style-type: none"> * Facilidad en el trabajo de las mujeres. * Mayor rapidez en la cocción.
Agroindustrias "La Carmelita"	<ul style="list-style-type: none"> * Adaptación de descascaradora y motor eléctrico para tostadora en horno tostador. * Construcción de parihuelas para almacenamiento de producto y materia prima. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mejoramiento de condiciones de trabajo, ambiente y salud de la mujeres.
Empresa Agroindustrial "Cacatachi"	<ul style="list-style-type: none"> * Confección de parihuelas para protección de la materia prima. * Adaptación de cortadora para agilizar y uniformizar el corte del producto. * Mejoramiento de una descascaradora para el maní sin procesar. * Adaptación de descascaradora para maní tostado. * Adaptación de motor al horno-cocina con respectivas fajas y poleas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mujeres no levantan peso y se evita el traslado de materia prima, de un sitio a otro. * Corte más uniforme del producto, mejora en condiciones de trabajo y ahorro de tiempo de la empresaria * Mujeres ya no descascararan el maní manualmente (ahorro de trabajo). * Se evitó el "sobado manual del maní tostado" (ahorro de trabajo tiempo) * Producto más competitivo * Tostado uniforme del maní, ahorro del esfuerzo y tiempo. Las mujeres no están expuestas al calor se evitan posibles quemaduras.

Alianzas estratégicas para el desarrollo de los grupos productivos

El proyecto, desde un inicio, apuntó al fortalecimiento de capacidades locales, profesionales y técnicas para la prestación de servicios de calidad a las tecnólogas y sus iniciativas económicas, a fin de garantizar, por un lado, su acceso a los recursos productivos y, por el otro, la sostenibilidad de sus empresas.

En el siguiente cuadro se presentan las instituciones involucradas en el proyecto, con las cuales el Centro Flora Tristán co ejecutó esta propuesta piloto para lo cual firmó convenios.

Instituciones encargadas de la Capacitación - Asistencia Técnica y de la Evaluación de los Créditos

	Asistencia Técnico Productiva	Asistencia Gestión Empresarial	Asistencia Comercialización
CUSCO	SENATI	MIDE	CADEP "José María Arguedas"
HUANCAYO	Facultad de Industrias Alimentarias: Universidad Nacional del Centro * Instituto Superior Tecnológico "Santiago Antúnez de Mayolo"	* Grupo Consultivo para el Desarrollo: GCOD	Centro de Promoción y Desarrollo Empresarial "CEPROEM"
TARAPOTO	SENATI	CEPCO	CEPCO

Con esta propuesta se aportó, por un lado, al desarrollo de complementariedades locales desde la especialización; y por el otro lado, a la consolidación de equipos interinstitucionales con experiencia, lográndose de esta manera romper los tradicionales sectarismos institucionales.

Consideramos que el impacto y logros alcanzados por el Proyecto son gracias a la suma de esfuerzos, trabajo conjunto y acompañamiento integral y permanente que se ha realizado a las mujeres, a sus microempresas y unidades productivas.

Balace de una intervención: cambios en las mujeres y en sus iniciativas productivas

- Se ha aportado al desarrollo de las capacidades locales, al fortalecimiento individual y colectivo de las mujeres productoras de alimentos, partícipes de ésta propuesta, al mejoramiento de su calidad de vida, a la generación de empleo e ingresos económicos y lucha contra la pobreza; y en consecuencia al cambio de la situación y condición como trabajadoras y promotoras de la seguridad alimentaria familiar, local y nacional.
- Se logró integrar con éxito el tema de equidad de género en los contenidos y metodologías de la capacitación, asistencia y seguimiento técnico en los ejes del proyecto: técnico productivo-gestión empresarial-comercialización y apoyo crediticio.
- Se ha logrado la articulación de acciones de capacitación en tecnología, gestión, comercialización y crédito; así como asistencia y asesoría técnica en planta ofrecidas como un paquete integral y como una escuela itinerante. Esto ha permitido el fortalecimiento y consolidación de las iniciativas productivas lideradas por mujeres.
- Líderes con mayor confianza, autoestima y valoración del trabajo con relaciones más equitativas a nivel familiar y grupal.

- Diez microempresas gestionadas por las tecnólogas alimentarias, están debidamente formalizadas cuentan con productos de calidad y presentación comercial con empaques y envases técnicamente adecuados. Todos los productos cuentan con RPIN, Registro Sanitario (RS) y Código de Barras con mayores posibilidades de comercialización en mercados amplios.
- Las tecnólogas acceden a créditos en condiciones favorables. Han invertido en equipos y capital de trabajo y sienten que el crédito es una herramienta que les facilita su trabajo y no las agobia.
- Se ha generado empleo a otras mujeres de bajos recursos y autoempleo para las tecnólogas involucradas en la propuesta. Esto además, ha permitido la generación de ingresos, ampliación de mercados con una cartera de clientes.
- Las alianzas productivas estratégicas y concertación interinstitucional efectiva, han fortalecido las relaciones entre las instituciones locales públicas y privadas. De esta manera se desarrolla una estrategia de intervención conjunta a favor de las tecnólogas alimentarias.
- Las acciones de réplica de la propuesta han permitido que la capacitación se extienda a los sectores más pobres de la población y que éstas se articulen, en algunos casos, a los grupos líderes.

Propuestas para el desarrollo de emprendimientos económicos liderados por mujeres de sectores rurales y periurbanos

El proceso de fortalecimiento de capacidades de las iniciativas empresariales gestionadas por mujeres, ofreció la oportunidad de identificar y analizar los cuellos de botella que afectaban su viabilidad y desarrollo. Estos han sido considerados como la línea de base para formular propuestas políticas con mayor coherencia y precisión.

En principio, es evidente que el limitado acceso de las mujeres a la tecnología ha repercutido en la eficiencia productiva de las iniciativas y en un mayor esfuerzo físico de ellas, lo cual exige proponer que:

- Las universidades e institutos tecnológicos superiores e instituciones competentes orienten sus acciones de investigación a potenciar el uso de los recursos locales y de tecnologías de producción de pequeña escala, valorando el conocimiento de las mujeres.
- Las universidades e institutos tecnológicos superiores incorporen en su currícula y prácticas pre-profesionales la perspectiva de género y consideren la problemática de la agroindustria de pequeña escala un asunto de atención prioritaria, que requiere fundamentalmente asesoría, asistencia y calificación de los recursos humanos.
- Las universidades e institutos tecnológicos superiores e instituciones competentes brinden asesoría en el diseño de equipos, maquinarias e infraestructura, considerando el espacio disponible en la vivienda familiar y acorde

a las habilidades y necesidades de las mujeres como mecanismo de acción positiva que haga eficiente su tiempo y trabajo.

- Las universidades e instituciones locales competentes certifiquen la calidad de los productos procesados por las iniciativas empresariales fortalecidas para garantizar su consumo y disminuir costos de producción.

En segundo lugar, su transición a la formalidad les impone obligaciones tributarias y jurídicas que dificultan su crecimiento, al estar sujetas a regímenes generales que no consideran sus especialidades de microempresas, recomendándose que:

- Las instituciones fiscalizadoras como la SUNAT brinden información actualizada, detallada, con lenguaje sencillo y buen trato sobre las obligaciones asumidas por acogerse a un determinado régimen de tributación.
- La SUNAT implemente mecanismos de promoción para la consolidación de microempresas gestionadas por mujeres y en etapa de crecimiento, además, de incluirlos en el reglamento de promoción de la PYMES, actualmente en discusión.
- Plantear a los municipios distritales y provinciales que los requisitos de licitaciones de compra de alimentos se fundamenten en criterios de DIGESA (Dirección General de Saneamiento), es decir en la exigencia de buenas prácticas de manufactura en el proceso, y no de HACCP, porque su aplicación discrimina la participación de las microempresas de estas oportunidades de negocios, que pueden promover su desarrollo.
- Los Registros Públicos e INDECOPI faciliten el proceso de búsqueda de duplicidad de la razón social y marca, para no elevar los costos de formalización, ni prolongar el trámite registral.
- El Estado brinde información permanente y oportuna a las microempresas de alimentos sobre oportunidades de negocio a nivel regional, nacional e internacional.
- El Estado considere como una actividad de promoción a la agroindustria de pequeña escala lideradas por mujeres de los sectores rurales y peri urbanos.

En tercer lugar la capacidad de crecimiento o acumulación de las iniciativas empresariales gestionadas por mujeres depende fundamentalmente del posicionamiento de sus productos en el mercado, y de los conocimientos formales e informales que les garanticen acceso al crédito y a las redes formales de comercialización, siendo necesario:

- Revisar las condiciones económico-financieras que exigen a las mujeres rurales microempresarias para su acceso al crédito, principalmente las garantías reales, el pago de interés y amortizaciones en moneda extranjera con interés fijos, y modificarlas de acuerdo a su realidad.

- El Estado promueva el acceso al crédito para mujeres empresarias, prioritariamente de agro, alimentos, en condiciones favorables para su desarrollo (montos, tasa de interés, garantías, IGV, plazos)
- Promover, desde los municipios locales, la compra de productos elaborados localmente por microempresas gestionadas por mujeres.
- Facilitar la obtención de licencias municipales y formalización de las microempresas, a través de procesos administrativos rápidos, eficiente y de bajo costo, en los municipios distritales y provinciales.
- Comprometer a los municipios distritales y provinciales a organizar ferias locales para la difusión de productos de calidad certificada, elaborados por microempresas gestionadas por mujeres.
- Proponer que el estado y gobiernos locales establezcan un sistema de cuotas en los programas estatales o municipales de compras de alimentos para las microempresas alimentarias gestionadas por mujeres.
- Demandar al Estado que los programas sociales se amplíen al sector de la agroindustria de pequeña escala.
- Convocar a la concertación de esfuerzos de instituciones públicas, privadas y organizaciones de mujeres productoras para potenciar capacidades locales, aprovechar ventajas competitivas y generar oportunidades de desarrollo viables y sostenibles con equidad de Género.

CONSTRUYENDO UNA EMPRESA

R. Victoria Cárdenas Acosta, Sub Gerente
Subgerente Laboratorios Diesel Senatinos - LADISE S.A.

Da a conocer brevemente el origen de las actividades empresariales; detalla cómo un proyecto de vida que se planteó un grupo de adolescentes, a partir de una idea que sufrió cambios en el camino, orientó sus actividades y estudios para llevar dicha idea a una realidad que hoy se conoce como "GRUPO SENATINO-LADISE"; se relata el desarrollo de la empresa, los logros y perspectiva del futuro empresarial. Relata su desarrollo personal y familiar con las dificultades de género, su superación y logros personales.

Origen del proyecto

Eramos un grupo mixto de adolescentes, el Proyecto era que las mujeres estudiáramos Administración, Contabilidad o Economía y los varones Automotores en SENATI o Ingeniería Mecánica en la Universidad Nacional de Ingeniería. Llegamos a adquirir herramientas, información técnica, hicimos contacto con instituciones tales como embajadores, etc. Todo iba bien hasta que, un día sufrimos un robo y se llevaron todo. Bueno, llegó el desaliento, la descoordinación y, luego, cada miembro del grupo tomó un rumbo diferente, quedando unos pocos que persistimos.

La empresa

Para formalizar legalmente el grupo recurrimos al SENATI, por medio de IDAMPEI, y constituimos LABORATORIO DIESEL SENATINOS S.A., conocida también con la abreviatura LADISE S.A. Se constituyó el 30 de enero de 1986 y su ubicación inicial fue en la Av. San Juan 605, San Luis, Lima. Luego de constituida la Sociedad, los accionistas decidieron por unanimidad asignarse los cargos respectivos dentro de la empresa, a fin de mantener y dirigir adecuadamente el desarrollo de las actividades de servicios de LADISE, por ser este el giro principal del negocio. Además, se implementó la comercialización de repuestos.

Cada uno de los integrantes de esta sociedad se formó técnicamente en el SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial), logrando especializarse en Mecánica y Laboratorio Diesel.

Nuestra misión como empresa

Proveer soluciones y servicios competitivos en el mantenimiento de Bombas de Inyección a entidades Particulares, Industriales, Administrativas, Comerciales, etc., a fin de satisfacer las necesidades de comodidad y servicio que requieren nuestros clientes.

Para cumplir con la misión que nos adjudicamos, LADISE S.A. se dedica al servicio de

Mantenimiento y reparación de Sistemas de Inyección Diesel y a la fabricación de Bancos de Prueba para bombas de Inyección, siendo el primer fabricante en el Perú y segundo a nivel Sudamericano.

Senatinos

Entendiendo que el cliente requiere de un servicio eficiente y de calidad, se organiza en el año 1990 una primera sucursal ubicada en el Parque Industrial de Villa El Salvador, Lima. Para satisfacción y orgullo de los miembros de la empresa, se hizo posible su desarrollo mediante financiamiento en el año 1998 para adquirir un local amplio y moderno de 1,300 m². Para la operatividad de la empresa, nuestro local central está ubicado en la Av. Río Chincha N°189, Distrito de San Luis, Lima, Perú.

Más adelante fuimos constituyendo las siguientes empresas, como propiedad del "GRUPO SENATINOS":

- SERDISE S.A., Parque Industrial Mz. H1 Lote 16 Villa El Salvador.
- JORCAR S.A., Av. Defensores de Lima N°739, San Juan de Miraflores.
- CHORRILLOS DIESEL S.A., Prolongación Huaylas Mz.D Lte. 50 Sarita Colonia de Villa, Chorrillos, Lima.
- MOTOR TECHNIK S.A., Carretera Tingo Maria Km. 1, Huánuco.

Logros

Cuando iniciamos la Empresa en el año 1984, lo hicimos con unas cuantas herramientas, no teníamos maquinarias, el local de 60 m² era alquilado, éramos tres socios y dos trabajadores adicionales. En 1990 logramos alquilar un local más amplio de 1000 m². En 1998 financiamos un local propio de 1300 m², el cual aún pagamos; pero, el logro que más nos llena de orgullo a los miembros de la familia SENATINOS, es la fabricación de *bancos de prueba*; cuyo primer prototipo fabricamos en 1996 exhibiéndose en ese entonces en el Pabellón Alemán de la Feria Internacional del Pacífico, cuyo evento se lleva a cabo en el Perú cada dos años. El Banco de Pruebas es una maquinaria que sirve como simulador de un motor para probar las Bombas de Inyección. Hemos logrado abaratar los costos ya que un Banco de Prueba traído del exterior tiene un valor de \$ 50,000 a \$ 80,000 y nosotros lo podemos ofrecer desde los \$24,500 dólares.

Perspectiva para el futuro

El hecho de ser los únicos fabricantes de las mencionadas máquinas en nuestro país y siendo *segundos en Sud América* después del Brasil, motiva que los directivos y todo el personal que labora en la empresa sin excepción muestren mayor interés para continuar trabajando con ahínco a fin de poder atender oportunamente los pedidos que tenemos a nivel nacional. Nuestras perspectivas son exportarlas en un futuro muy cercano a centroamérica, sudamérica y contar con una distribuidora en Miami, EE.UU.

La mujer en la empresa

Victoria Cárdenas ejerce el cargo de Sub Gerente de Ladise S.A. Es parte del grupo de

adolescentes de 12 a 15 años, que formaron un Club con Fines Culturales para apoyar el lugar donde vivían. Posteriormente, pasaron a hacer un Taller de Mecánica de Motor, participando cuatro mujeres y ocho varones.

Como organizó su vida

Al empezar a operar Laboratorios Diesel Senatinos, en una pequeña tienda ubicada en la Avenida San Juan N° 605 de San Luis, Lima, teníamos que trabajar hasta muy altas horas de la noche, haciendo parte de la tarea operativa en la calle, porque no teníamos espacio para los vehículos. Esto nos obligaba a que, si se empezaba un trabajo se tenía que terminar el mismo día o noche. Así nació nuestro lema: *Eficiencia, Garantía, Seriedad en el trabajo*, así hemos trabajado durante siete años.

Durante esos años, mi ritmo de vida era el siguiente: trabajo, universidad, casa. Ya tenía dos hijos (mellizos) que dejaba al cuidado de mi colaboradora del hogar, que gracias a Dios hasta el momento me acompaña, su ayuda es invaluable, y tenía que postergar cada evento en el colegio de los niños o pedía a mi madre que me suplante en esas actividades y cuando había que llevarlos al médico, ya sea por enfermedad o control, hacía que mis hijos se acercaran donde estaba o nos encontrábamos en el Centro Médico, la cosa era no dejarlos solos en esos momentos.

A duras penas terminé la carrera en el año 1990, y ya disponía un poco más de tiempo; pero, la urgencia era que yo estudiara en el SENATI Bombas de Inyección y Motores Diesel; y lo logré hacer, por las noches.

Dificultades de género en el proceso

Se presentaron muchas dificultades en el desenvolvimiento de la gestión y en el hogar.

* *En el trabajo*

Los clientes preferían conversar con un varón, porque según ellos los hombres saben más del tema, pero cuando los atendía se daban cuenta que yo conocía del tema más de lo que ellos se imaginaban, porque ignoraban que tenía tanta experiencia y estudios que seguí en el SENATI.

Hasta el momento existe resistencia de los nuevos clientes que prefieren la atención de un varón.

* *En el hogar*

Tenía muchos conflictos por el tiempo que le dedicaba a mi trabajo y el cuidado de los niños en su formación, educación y alimentación era de mi responsabilidad, lo que según mi pareja no cumplía. Al final la convivencia se hizo imposible y vino la separación. Pero he salido adelante con mis hijos.

PRESENTACIÓN DE INNOVA

Ing. Carmen Ana Vargas
Gerente General de FOPECAL

Informa de la visión, misión, ejes temáticos, actividades y principales logros de FOPECAL; hace énfasis en la "Semana de Formación y Capacitación Laboral: Educación y empleo para el desarrollo local y regional" y el Seminario Internacional "Incubadora de Empresas: El conocimiento como valor agregado"; la gestión de FOPECAL como Promotor del Consorcio ganador del Concurso INFODEV-BANCO MUNDIAL; la promoción y difusión on-line de la identidad de la cultura Asháninka; los medios de comunicación virtual que maneja la formación de seis Redes Temáticas, entre ellas INNOVA de la que detallan sus objetivos, las líneas de acción y las actividades que realizan.



1. Introducción

El Foro Peruano de Capacitación Laboral - FOPECAL fue fundado el 18 de noviembre de 1999 en la ciudad de Lima, Perú por iniciativa de la Sociedad Nacional de Industrias - S.N.I.

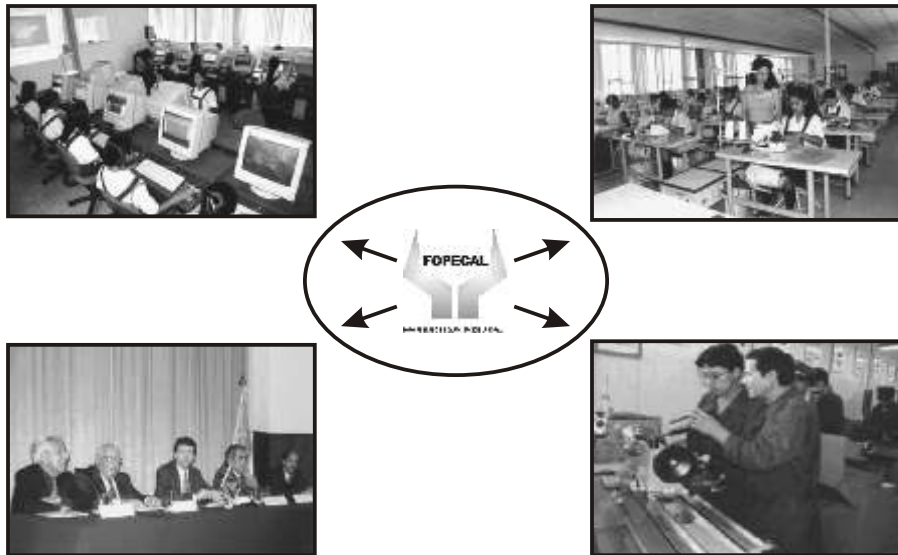
Visión

"Ser una red nacional líder, que permita el intercambio de experiencias y concertación de los actores para la innovación, donde la oferta educativa responda a las demandas laborales de cada región, promoviendo el espíritu emprendedor, mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de vida de la sociedad".

Misión

Somos una institución de concertación y articulación de educación, empleo, empresa e innovación tecnológica, como mecanismo estratégico para mejorar la competitividad de las empresas peruanas.

Ejes temáticos



Principales logros

- Institucionalización de la **Semana de la formación y capacitación laboral** (R.M. 226-2001-TR del 01 de diciembre del 2001) Se conmemora la tercera semana de Noviembre de todos los años.

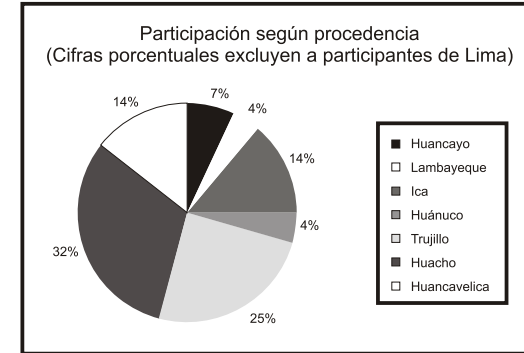
Durante esta semana se realizan diversas actividades que buscan proporcionar una visión innovadora en las áreas de educación, empleo, empresa y tecnología, basados en la interacción de los principales protagonistas de la dinámica nacional.

- Realización del Seminario Internacional “Incubadora de Empresas: El conocimiento como valor agregado”, del 18 al 20 de Noviembre del 2003 en las instalaciones de la Sociedad Nacional de Industrias.

Este Seminario se desarrolló en el marco de la “Semana de la Formación y Capacitación Laboral II Edición” y contó con la participación de los principales especialistas latinoamericanos y peruanos en materia de incubación de empresas como son:



FOPECAL, reconociendo la importancia de este tema en las regiones del Perú, buscó en todo momento contar con la participación de representantes de diversas ciudades del país.



- Promotor del consorcio ganador del concurso INFODEV del Banco Mundial

Convencido de la importancia de unir esfuerzos para el desarrollo, FOPECAL colaboró en la creación del Consorcio integrado por tres de sus asociados: Pontificia Universidad Católica del Perú, INICTEL y Acción Comunitaria del Perú, con el objetivo de presentarse al Concurso INFODEV del Banco Mundial del cual resultaron ganadores.

INFODEV - PERÚ

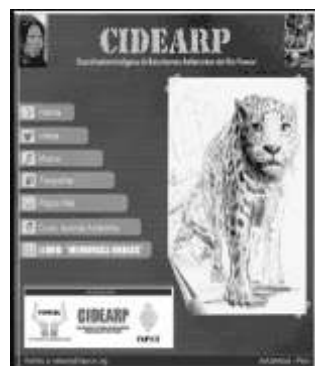


Actualmente, se viene trabajando en la consolidación de una “Red de Incubadoras de Empresas de base tecnológica RED INCUBEM” en el Perú, la cual promueva la formación y desarrollo de pequeñas empresas de alto valor innovador.

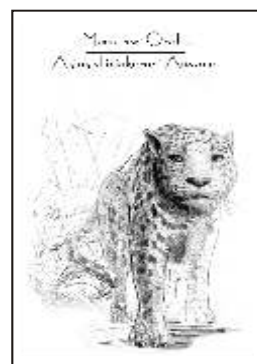


- **Impulso y difusión on-line de la cultura Asháninka**

Actualmente, el FOPECAL viene trabajando con la Coordinadora Indígena de Estudiantes Asháninkas del Río Perené-CIDEARP, con el objetivo de dar a conocer las maravillas que rodean a todas estas comunidades y el alto potencial de desarrollo de sus habitantes. Para tal fin, el FOPECAL ha creado un espacio en su servidor web: <http://sederul.fopecal.org> donde se encuentra publicada toda la información de la comunidad Asháninka, así como el Libro Virtual: "Memorias Orales".



Dirección Web
<http://sederul.fopecal.org>



Libro Virtual
"Memorias Orales"

2. Medios de comunicación virtual

2.1. FOPEC@LDIA es el medio de comunicación virtual al cual usted puede acceder ingresando al portal web del FOPECAL (<http://www.fopecal.org>). Allí encontrará información de actualidad en relación a nuestros ejes temáticos y nuestras actividades.

2.2. Novedades on-line se constituye en el Boletín informativo semanal del FOPECAL, el cual remitimos a los inscritos en nuestras listas de interés.



2.3. REVISTA VIRTUAL FOPE.NET, actualmente se encuentra en su Segundo número, es una recopilación de los mejores artículos e investigaciones realizadas en el Perú. Se puede acceder a esta información en nuestro portal web: <http://www.fopecal.org> o solicitarla gratuitamente al e-mail: sistemas@fopecal.org

3. Trabajo en redes temáticas

Una forma de trabajo que ha implementado el FOPECAL, y con muy buenos resultados, es el trabajo en redes. Tiene 6 redes trabajando temas específicos como son: REDPUB, COMPITE, SEDERUL, SOFTWARE LIBRE, INCUBEM E INNOVA.

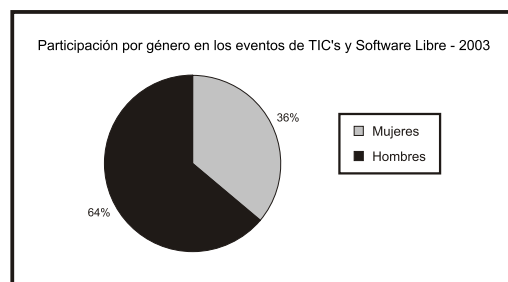
- **Redes de apoyo (mentores)**

Conformar un programa de mujeres que desean actuar como mentores de jóvenes de Institutos y Universidades Estatales. (Presencial o virtual)

- **Red solidaria virtual en diferentes campos (portal)**

Hasta el momento hemos logrado fomentar un marcado interés de parte de las mujeres en eventos relacionados al uso de TIC's y Software Libre (Año 2003)

Somos unos convencidos de la ardua tarea que nos espera, en el rol de articulador de la Educación, Empleo, Empresa e innovación tecnológica para lograr el desarrollo del país, y estamos seguros que "Si seguimos haciendo lo que estamos haciendo, seguiremos consiguiendo lo que estamos consiguiendo". Stephen Covey.



● Red Innova

La RED INNOVA está integrada con especial incidencia de mujeres profesionales que desean el cambio, la innovación social, económica, tecnológica y personal que contribuya al desarrollo del país. No es una Red feminista.

Objetivo

Incrementar la participación de la sociedad civil, especialmente de la mujer profesional en todos los campos, incidiendo en Ciencia y Tecnología, mediante mecanismos y herramientas que apoyen su desarrollo integral y estimulando un espíritu emprendedor con impacto en la comunidad y, por ende, en el desarrollo del país.

Líneas de acción

Apoyo a grupos minoritarios.
 Propugnar el desarrollo de una cultura de valores a través del uso de las TIC's.
 Promover el desarrollo de la mujer: personal, intelectual, social, económico.
 Redes de apoyo (mentores)

Actividades

Apoyo a grupos minoritarios

- Difusión de uso de Software Libre en colegios estatales
- Enseñanza On-line del inglés.
- Aplicación del software libre en cabinas.

Propugnar el desarrollo de una cultura de valores

Formación de grupo multidisciplinario para promover los valores a través de TIC (Comics, juegos Internet, Chat, etc.)

Promover el desarrollo de la mujer: personal, intelectual, social, económico

Programas presenciales y redes virtuales para difundir experiencias positivas y negativas de mujeres profesionales en diferentes campos.

- Promoción de empresas formadas por mujeres en las regiones.

ASPECTOS COGNITIVOS Y EMOCIONALES DE LA MUJER PROFESIONAL Y EMPRESARIA

PAPEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Lic. Eleana Kosoy Díaz
 Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Trata los diferentes roles de la mujer, señala algunos aspectos de la cultura organizacional y sus características; los problemas a los que se enfrenta la mujer; presenta las principales teorías de la autorrealización, tratando en particular la Jerarquía de Necesidades de Maslow; señala los estereotipos varón/mujer en relación a las posiciones de autoridad. Incluye un ejercicio de Terapia Racional Emotiva.

El rol de la mujer en la sociedad actual

- Mujer (femenina, esposa y madre)
- Hogar (ama de casa, cuidados del esposo e hijos, administración del hogar)
- Apoyo (moral y emocional al esposo e hijos)
- Profesional (universitaria y carrera técnica)
- Aporte Económico.

La mujer se enfrenta a:

- Restricciones biológicas y papeles sociales a desempeñar (la maternidad, la casa y la educación)
- La cultura empresarial dominada por los hombres, redes que excluyen a la mujer.
- La falta de flexibilidad por parte de algunas organizaciones para satisfacer las necesidades de la mujer trabajadora.
- La diferencia de "Género" al momento de encarar el trabajo. (Manera de relacionarnos, pensamientos, emociones y acciones)

Dentro del trabajo

Es importante destacar el rol de la mujer dentro de las organizaciones y por ende como un agente productivo dentro de las empresas, en los últimos 40 años la mujer ha ingresado fuerte al mercado laboral, las causas de dicha inserción son variadas: necesidad económica, realización personal y profesional, la idea de una independencia moral y económica, como una manera de mostrar sus habilidades y capacidades, como modelo para otras generaciones, como necesidad de equidad de género etc.

Sin embargo es bueno remarcar que la mujer siempre trabajó y su colaboración se dio siempre más por el bienestar familiar y social que el de ella misma.

Cabe resaltar que la mujer rural, toda su vida ha trabajado, al comienzo realizando labores de tipo doméstica y luego en tareas que requieren de mayor elaboración, como por ejemplo la producción de un producto, el procesamiento y luego lo comercialización de éste para luego lograr la venta, creando en algunos casos pequeñas organizaciones y micro-empresas.

Exigencias hacia la mujer que trabaja

- Tiempo (calidad vs. cantidad)
- Cuidado del hogar (reclamo de la dedicación)
- Horario del trabajo, invasión en el hogar.
- Autoexigencia (demostrar su capacidad profesional y laboral)
- Desempeño social (aparición y trato)

Ya sean que las labores realizadas sean básicas y rudimentarios, ó actividades más complejas y por otro lado teniendo en cuenta aquellas diferencias que la sociedad en muchos casos nos impone como: *nivel educacional, socio-cultural y económico* las cuales en la mayoría de los casos no son escogidas, las mujeres tienen ciertos patrones y rasgos comunes como: *constancia, perseverancia, ofrecer protección, independencia y la necesidad de sentirse útiles y queridas.*

Por lo tanto, es importante que estas diferencias ya mencionadas sean tomadas en cuenta dentro de la cultura organizacional para una verdadera equidad de género.

La Cultura Organizacional

La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente.

Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional con el cual coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc.

Pero las organizaciones son algo más que eso. Como los individuos, también poseen una personalidad. Pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras.

En estos momentos dentro de la cultura organizacional, el concepto de *diversidad* implica que las organizaciones deban de trabajar con componentes totalmente heterogéneos como: *diferencias de género (hombre, mujer, homosexual), características raciales, culturales, religiosas y políticas.* Y por ende, trabajar con diferentes lenguajes y comunicación sin generar redes de exclusión.

Por lo tanto es importante conocer que contiene una cultura organizacional. *“Al parecer existen siete características que, al ser combinadas y adaptadas, revelan la esencia de la cultura organizacional” (Robbins, Ed, Printece Hall)*

1. *Autonomía Individual.* El grado de responsabilidad, independencia y

- oportunidades para ejercer que las personas tienen en la organización.
2. *Estructura.* El grado de normas y reglas, así como la cantidad de supervisión directa que se utiliza para vigilar y controlar el comportamiento del empleado.
 3. *Apoyo.* El grado de ayuda y afabilidad que muestran los gerentes a sus subordinados.
 4. *Identidad.* El grado en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto y no con su grupo o campo de trabajo.
 5. *Desempeño- premio.* El grado que la distribución de premios dentro de una organización (es decir, aumentos salariales, promociones) se basa en criterios relativos al desempeño.
 6. *Tolerancia del conflicto.* Grado de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, así como el deseo de ser honesto y franco ante las diferencias.
 7. *Tolerancia del riesgo.* El grado en que se alienta al empleado para que sea agresivo y corra riesgos.

Las características anteriores existen en un continuo que va desde lo alto a lo bajo. Así pues, el evaluar la organización a partir de estas siete características, se obtiene un panorama completo de ella. Y este panorama es la base de los sentimientos de significado compartido que tienen los miembros respecto a la organización, a cómo se hacen las cosas en ella y a la manera en que han de obrar. En base a estas pautas es importante saber cómo la mujer debe de enfrentarse a estas situaciones que, en ocasiones, son muy rígidas al cambio.

Si hablamos de la *diversidad* dentro de las empresas, es importante por parte de las organizaciones la toma de conciencia, la necesidad en algunos casos de implementar ciertas modificaciones, con sistemas que se adapten a los cambios y requerimientos actuales dando una nueva perspectiva y enfoque a las organizaciones para un adecuado desarrollo.

En el caso específico de la mujer, las organizaciones deben implementar soportes como: aquellas que tienen hijos, cómo adaptar éstos al desempeño profesional de las mujeres; otro aspecto importante, utilizar tipos de lenguajes y manera de comunicación que se adapten a la idiosincrasia de la mujer, la equidad con respecto a los mandos jerárquicos de las empresas, funciones que en la mayoría de casos está dominada e integrada por los hombres con sus propias pautas y códigos específicos.

Es importante, sin embargo, enfatizar que lo ideal es el complemento en el trabajo, una sana y libre competencia sin redes de exclusión en donde impere la capacidad, honestidad, los valores y el desarrollo personal profesional con el fin de optimizar positivamente a las organizaciones, dónde la exclusión no exista de una manera castigadora, ni arbitraria y el hecho de pertenecer a la *diversidad* sea parte de la riqueza empresarial y espiritual de las organizaciones.

La autorrealización

Humanista

- La premisa fundamental es que en toda persona existe una fuerza activa que los impulsa al crecimiento y la autorrealización.

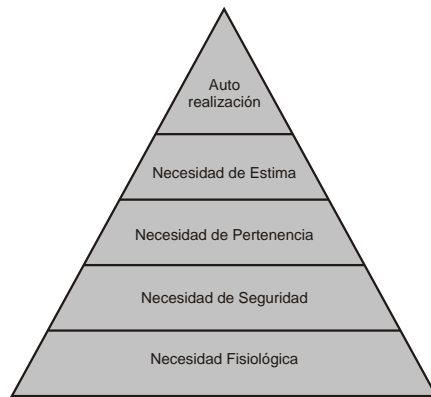
Existencialista

- La autodeterminación es la elección y la responsabilidad personal de no dejarse dominar por las fuerzas ambientales “Somos decisiones personales”.

La diferencia de género

- Es en el tipo de autorrealización que busca cada persona y las capacidades y habilidades que posee el hombre y la mujer.

La jerarquía de las necesidades de Maslow



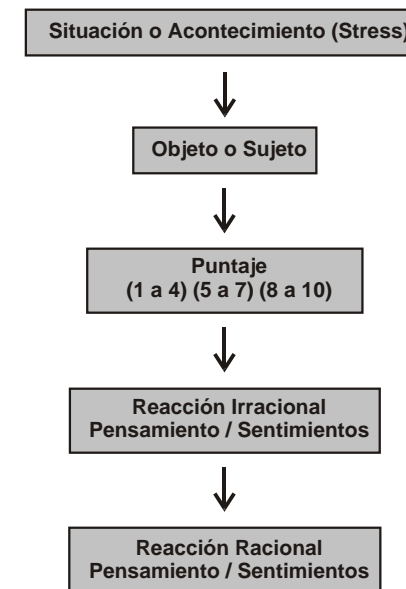
Razgos de personalidad que van unido a las posiciones de autoridad

HOMBRE	MUJER
<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento y tendencias más agresivas. • Disposición al enfrentamiento verbal. • Centran sus comentarios en cuestiones relativas a resultados en lugar de procesos. • Muestra menos predisposición a revelar información y a descubrir sus puntos débiles. • Manifiestan una orientación a las tareas y no a cuestiones sociales. • Son menos sensibles lo que supuestamente les permite realizar elecciones difíciles más rápidamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento y tendencias más reprimidas. • Argumento de una situación. • Búsqueda de los procesos a la hora de encarar una situación. • Emotivas, comunicativas y expresivas ante las situaciones. • Agentes sociales, educadoras e integradoras. • Sensibles ante los comentarios y críticas (personalizamos) • Organizadas, obsesivas y posesivas.

¿Qué se necesita?

- Adaptación a las necesidades familiares.
- Patrones laborales alternativos: horarios flexibles, teletrabajo y trabajos compartidos.
- Grupos de apoyo.
- Inclusión en la red social y empresarial.
- Trabajar con la DIVERSIDAD (diferencias culturales y de sexo)
- Complemento de trabajo en equipo y respeto.

Terapia Racional Emotiva T.R.E.



EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EN GÉNERO, INNOVACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

GÉNERO, POBREZA Y EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Silvia Berger
Especialista en Género - OIT.

Esta ponencia trata el tema de la pobreza y género en América Latina; el objetivo de la OIT acerca del trabajo decente: los costos laborales y adjunta un cuadro comparativo de costos por países, la evolución en el empleo de las mujeres y su aporte. Presenta el Proyecto GPEAL.

En América Latina y el Caribe

Doscientos cuarenta millones de personas viven en la pobreza, lo cual equivale al 43% de la población (CEPAL). Uno de los factores que ha contribuido a controlar el aumento de la pobreza en la región es el aporte de las mujeres.

Pobreza/empleo

La falta de empleo es:

- Uno de los elementos fundamentales de la pobreza (desempleo, empleo precario)
- Pero a su vez el empleo es un factor decisivo para salir de ella.

Objetivo de la OIT

Promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de:

- Libertad
- Igualdad
- Seguridad
- Dignidad humana

Trabajo Decente: Objetivos Estratégicos

- Aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Promover el empleo y las oportunidades de ingresos.
- Extender la protección social.
- Promover el diálogo social para todos y todas: mujeres y hombres.

Las desigualdades de género y la pobreza

Hay algunos procesos y características comunes en la pobreza de hombres y mujeres. Otros afectan de manera especial a las mujeres y generan desigualdades y una mayor vulnerabilidad para caer y permanecer en la pobreza.

Las mujeres presentan

- Menor participación en el mercado de trabajo.
- Se insertan en un mercado de trabajo segregado por sexo, en sectores de menor productividad.
- Sufren mayor desocupación.
- Menor retorno de la educación.
- Menores ingresos del trabajo.
- Menores rentas de la propiedad.
- Realizan el trabajo doméstico, el cuidado y crianza de los niños, el cuidado de la salud y de los ancianos (todos no remunerados)

Menores salarios

- Resultan de la necesidad de compensar el mayor costo laboral que la empresa debe enfrentar para contratarlas (normas protectoras especiales)

Componentes del costo

- Costo laboral directo (salario corriente)
- Costo laboral indirecto.
- Remuneraciones diferidas (aguinaldos, vacaciones y otros)
- Costo no salarial (contribuciones del empleador, costo del despido y costo de accidentes y enfermedades laborales)
- Costo no salarial de protección a la maternidad y al cuidado infantil.

Costos para el empleador relacionados a la protección a la maternidad y el cuidado infantil (remuneración bruta mensual = 100)

	Argentina	Brasil	Chile	México
Remuneración bruta	100.0	100.0	100.0	100.0
Costos maternidad y cuidado infantil	1.0	1.2	1.8	0.2
Sala cuna	0.8	0.3	1.2	0.0
Lactancia	0.1	0.8	0.5	0.1
Reemplazo	0.1	0.1	0.1	0.1
Costo promedio para el empleador	101.0	101.2	101.8	100.2

Los costos monetarios para el empleador relacionados a la contratación de las mujeres son muy reducidos. Y la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres es alta.

¿Por qué los costos son tan bajos?

- Baja incidencia anual de embarazos (y por lo tanto de licencias maternidad y otras

prestaciones a ella asociadas) entre las trabajadoras asalariadas.

Las prestaciones médicas y monetarias asociadas a la maternidad no son financiadas directamente por los empleadores que toman la decisión de contratar a una mujer, sino por fondos públicos o los sistemas de seguridad social.

Protección contra la discriminación

- Las contribuciones de los empleadores a los sistemas de seguridad social no están relacionadas ni al número ni a la edad de las mujeres que emplean.
- Esa forma de financiamiento busca asegurar la protección de las mujeres frente a una posible discriminación asociada a la maternidad.

Costos monetarios directos para los empleadores asociados a la maternidad y al cuidado infantil son:

- Lactancia/alimentación del/a hijo/a.
- Sala cuna (guarderías infantiles).
- Costos de reemplazo de la trabajadora con licencia maternal.

El aporte de las mujeres

La participación laboral de las mujeres ha aumentado en los 90 en América Latina (de un 34 a un 45%) Pero aún es significativamente inferior a la masculina (74%) Es clave en el bienestar de los miembros del hogar, por el destino que da a sus ingresos (en el consumo familiar)

Desempleo

Las tasas de desempleo femenino aumentan significativamente en los 90 (de un 6,1 a un 11,2%) Estas tasas son superiores a las de los hombres en casi todos los países de América Latina.

Informalidad

- En América Latina la proporción de mujeres ocupadas en el sector informal alcanza a 50% mientras la de los hombres en la misma situación el 44%.
- En situación de especial vulnerabilidad están las trabajadoras en el servicio doméstico (16% da ocupación femenina en América Latina)

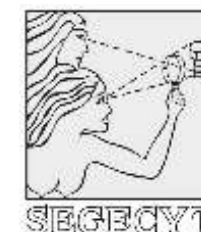
Proyecto GPE AL

- Promover la igualdad de género, en las políticas públicas y programas de empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza.
- Fortalecer la capacidad institucional, de los gobiernos y otros constituyentes de la OIT, a través de actividades de formación, capacitación y sensibilización.
- Desarrollar una base de conocimientos, que contribuya al avance de la equidad de género en el ámbito de las políticas de generación empleo, desarrollo productivo y combate a la pobreza.

GÉNERO, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. UNA INTEGRACIÓN IMPRESCINDIBLE

Soc. Gisela Argenti
Directora de SEGECYT, Uruguay.

Trata de la participación de la mujer en Ciencia y Tecnología y las tendencias en América Latina en relación a Género, PYMES, TICs e Innovación; plantea explicaciones acerca de los diversos enfoques de la sub-representación femenina; incluye una Tabla Resumen de Enfoques y Expectativas; y, discute las evidencias contundentes respecto a la iniquidad por género y la problemática específica de las mujeres emprendedoras.



No es del caso caracterizar en esta instancia los avances sobre el tema y el "estado del arte" en América Latina. Remitimos a los lectores a los trabajos realizados para la Comisión Europea y la Cátedra Regional UNESCO de Mujeres, Ciencia y Tecnología (Argenti, 2001 y 2002) Cabe sólo reseñar, de modo esquemático, las principales características de la situación de las mujeres en dicha área.

1. Participación de la mujer en CyT: tendencias en américa latina

- Con respecto a la situación latinoamericana se constata una ausencia de información diferenciada por sexo y sistematizada sobre los recursos humanos del sector CyT: formación, reclutamiento, perfiles académicos, reconocimiento, promoción y producción. En relación a la profundidad temporal, faltan series anteriores a la década de los 90.
- Se aprecia un incremento de la participación femenina en la educación terciaria, reflejo de un mayor acceso al sistema educativo en su conjunto. No obstante, este fenómeno no se da en forma homogénea.
- El aumento significativo en el acceso se limita a determinadas áreas y niveles de investigación y docencia, sesgados por relaciones de género.
- La segregación por género se hace más visible al considerar la distribución por carreras. Se constata una concentración de la matrícula femenina en áreas tradicionalmente asociadas a la mujer y su rol preponderante en el terreno de los cuidados humanos: Ciencias Sociales y Humanidades, Educación, Salud.

- Más allá de la evolución en todas las carreras, en las diversas ramas de Ingeniería y las Ciencias Básicas se sigue apreciando el predominio masculino. Puede hablarse entonces de una incorporación diferencial a la actividad científica según las diversas carreras.
- Se observa un rezago en el acceso de las mujeres a actividades de docencia e investigación en instancias de poder donde están débilmente representadas, y una masculinización de los niveles de dirección, representación y toma de decisiones.
- Los porcentajes de participación femenina son significativamente altos en la etapa de formación inicial en la investigación y en funciones de mayor subordinación (becarias, ayudantes y asistentes), pero disminuyen notoriamente en los cuadros directivos de postgrado, comisiones evaluadoras, dirección de institutos y órganos de promoción de CyT.
- Un claro ejemplo de esta segmentación vertical lo constituyen las actividades de docencia a nivel superior, con una fuerte concentración femenina en la base de la pirámide universitaria y una tendencia a la masculinización a medida que se asciende en los niveles y escalas de estatus académico.
- El predominio femenino en las carreras de Ciencias Sociales y Humanidades se mantiene en los porcentajes de participación en la dirección de estas carreras.

Respecto a estas tendencias generales de Latinoamérica, a excepción de Venezuela, con un predominio femenino del 55% en la Facultad de Ciencias, mitad o más en Química, Biología y Computación, permite establecer la hipótesis de trabajo que las mujeres hacen avances significativos en el seno de un sistema en expansión rápida Vessuri, en Argenti, *Ibid.*)

La coexistencia de tendencias contradictorias también la vemos en el caso de Perú. Datos del 2001 arrojan que las mujeres representan más del 50% de la población total del país y en las elecciones peruanas de abril del 2001 representaron más del 51% de los votantes. Del total de mujeres peruanas, 44% viven en la pobreza y 19% en extrema pobreza. La cuarta parte de los hogares tienen jefatura femenina, tendencia que va en considerable aumento, y el 50% de las mujeres no terminó la educación secundaria. En ese sentido, tenemos un nivel extremadamente alto de mujeres en la universidad que se desempeñan en todas las áreas incluida ingeniería y, a la vez, la persistencia de una alta tasa de analfabetismo femenino - 2, 6 veces mayor que la de los varones- ya que la alta incidencia del embarazo adolescente y la necesidad de generar ingresos suplementarios para la familia propician la deserción escolar de la mujer¹⁹.

¹⁹ Se ha señalado la existencia de dos tipos de situación extrema, dentro de las mujeres jóvenes, en un continuo de capital humano y logro de una ciudadanía real o incluso simbólica (Género, emancipación y capital humano, N. Figueira, 1999, en "Informe sobre Desarrollo Humano", Uruguay, PNUD, 2001). Ver también Katzman, R. "Seducidos y abandonados: el aislamiento social de los pobres urbanos" en Revista de la CEPAL 75, Diciembre 2001.

Ahora bien, la evidencia empírica reseñada debe enmarcarse en un conjunto de convicciones orientadoras: 1) Es tiempo que la política de CyT incluya nuevas voces en la orientación y direccionamiento del desarrollo y la satisfacción de las necesidades sociales. Para el nuevo "Contrato Social" entre Ciencia y Sociedad, se requiere un proceso participatorio y amplio en el área de CyT con la inclusión de todas las formas de equidad, la de género en particular. Es necesario relativizar el solo enfoque de los expertos o las élites funcionalmente "a cargo" de la política científica y tecnológica y asumir metodologías que posibiliten una mayor participación pública en CyT.

La interpretación de estos indicadores de Género, CyT debe optar, además, por una visión relativista. Una mirada ingenua, acrítica, lleva solo a la apreciación positiva que las universidades en América Latina tienen un alto nivel de estudiantes mujeres en casi todas las áreas científicas y tecnológicas. Ciertamente es importante la presencia femenina dinámica en áreas tradicionalmente masculinas (ingenierías, agronomía, veterinaria), que registran todos los países latinoamericanos; pero no podemos medir el proceso de modernización, empoderamiento y ciudadanía únicamente por la participación de los diferentes actores, en este caso las mujeres, dentro de los movimientos sociales, culturales y políticos como si estuviéramos en los '70.

Esta alta participación de las mujeres en las universidades tiene lugar en los niveles más bajos. Así, los datos requieren ser cruzados / referenciados con otras variables intervinientes relevantes como **edad** y **categoría**, por solo mencionar dos²⁰. Varios trabajos en la región muestran que las instituciones que reciben a las mujeres (con frecuencia del interior de los países, del medio rural) mantienen tradiciones que corresponden al estereotipo masculino. Al no reconocer el valor explicativo que tiene la vida personal de la mujer para la naturaleza de su trabajo científico, dichas instituciones no ayudan a resolver la tensión entre ambas dimensiones ni entender el sendero en su conjunto de las trayectorias personales de las investigadoras²¹.

Los resultados empíricos y las tendencias inversas en el ámbito de Género e Investigación para nuestra región, no son demasiado distintos de los encontrados en los países desarrollados. Hay también una ausencia de mujeres en los mecanismos de evaluación en Latinoamérica, que resultan extremadamente opacos y engorrosos. Hay así falta de transparencia en las instancias de evaluación y de democratización de estos procesos, existiendo algunos grupos que manejan y controlan los mecanismos burocráticos.

Otro aspecto, verificado igualmente para el contexto europeo, es el de la baja presencia de mujeres en los niveles superiores del poder. Es cierto que hay una mayor participación de mujeres en los órganos gerenciales, pero hay una discriminación mayor aún de las mismas en las comisiones, juntas directiva y gerencial. Es por ello

²⁰ Como señalan los estudios de caso, el estancamiento de los salarios en el sector público, en particular la universidad, la pérdida de prestigio en la carrera universitaria en muchos de nuestros países y, factor extremadamente importante para las mujeres, la precariedad de la carrera profesional están a la base de la falta de movilidad ascendente en las categorías ocupacionales de las mujeres en el sector. Además, las condiciones de trabajo son generalmente malas y mal pagadas y exigen dedicación total. El análisis para Argentina es ilustrativo (RICYT, 2002)

²¹ En países en desarrollo, sin tradiciones científicas significativas, la definición del rol científico tuvo tendencia a la restricción, la rigidez y el reduccionismo convencional: eso afectó los modelos de rol de las mujeres y de los hombres en la ciencia.

que en esos ámbitos con alta participación de mujeres, el escenario más frecuente es el de un hombre director, 50% de las mujeres jefas de grupos, 75% de efectivos femeninos que conforman el equipo de apoyo y el 100% el personal administrativo; se trata de una jerarquía claramente definida.

Finalmente, en el ámbito normativo de los países de Latino América muchos de los discursos oficiales sobre Educación hacen referencia a la equidad de género en el acceso a la educación; más aún, un buen número de marcos jurídicos menciona explícitamente la importancia de la igualdad entre géneros como meta en planes y programas de desarrollo. Sin embargo, mayoritariamente la región no cuenta con políticas públicas que favorezcan una mayor participación de las mujeres en el área de CyT, no superando los avances el nivel propositivo. Además, aun cuando se logran algunos cambios jurídicos éstos no se reflejan en las estructuras institucionales ni en el acceso efectivo de las mujeres en la toma de decisiones o la modificación de estereotipos socialmente arraigados. Los sujetos que acceden al sistema educativo no lo hacen en igualdad de condiciones ya que existen diferencias no sólo de género sino también étnicas, regionales y de grupos sociales que no son contempladas en la elaboración de las leyes, reglamentos, acuerdos y programas educativos. La omisión de las diferencias y la ausencia de una perspectiva de género, así sea al primer nivel de enunciados en programas y planes CyT, lleva a una homologación de los sujetos en el sistema educativo que obstaculiza el logro de una situación igualitaria. Así, no hay cabida para el planteamiento de propuestas específicas de apoyo para la permanencia y la eficiencia terminal de las y los estudiantes que se encuentran en situación de desventaja (Zubieta, J., ver Argenti 2002)

Si bien la situación educativa en la región iberoamericana ha mejorado, sobre todo en las últimas décadas, existen todavía serios problemas de acceso y permanencia en los diversos niveles educacionales que afectan a la población femenina, sobre todo si reside en áreas rurales, urbanas con altos índices de marginación o alta concentración indígena en algunos de los países que conforman esta región, en la que la tasa de analfabetismo es mayor entre la población femenina e indígena.

2. Género, Pymes, TICs e Innovación

Existe, ya desde mediados de los 90, una abundante bibliografía sobre el auge de las transacciones a través de medios electrónicos, redes de telecomunicaciones y emergencia de un mercado virtual (Bourdeau, Vázquez-Abad & Winer, 1998), las ventajas y alta efectividad de las TICs como una nueva forma de conducir, gerenciar y ejecutar las transacciones -que no se restringe al intercambio de datos electrónicos sino que incluye procesos de toma de decisión acerca del funcionamiento global de la organización- (Kalakota & Whiston, 1996, en Argenti, 2000). Con todo, la evidencia sobre estas actividades en América Latina es aún escasa²².

²² Cabe destacar la iniciativa "Virtual Business Corridors" (VBC), llevada a cabo durante 1999-2000 con apoyo del IDRC de Canadá, que intentó promover la "virtualización" de las transacciones económicas en el MERCOSUR como medio de incrementar la competitividad y eficiencia de los negocios entre los países miembros. En ese marco, se desarrolló la investigación sobre "Género y Ecomercio", en la cual, siguiendo a los autores, se seleccionaron varias dimensiones e indicadores de TICs (Argenti, G.; Rodríguez, A., 2000, Informe Final de Investigación CATA-IDRC)

En esta área, al igual que en las otras, el desafío consiste en identificar el mosaico de factores que impiden la integración de las mujeres y preguntarse cuáles son, si existen, las diferencias de género en el acceso y utilización de TICs. Esto nos lleva al análisis del comportamiento y las actitudes de las mujeres que conducen actividades económicas en línea y la detección de diferencias en estilos y comportamientos de usuarios y usuarias, como por ejemplo divergencias en la frecuencia y el tipo de uso de medio electrónicos para conducir transacciones productivas y comerciales así como otras diferencias, subjetivas, correspondientes a percepciones distintas entre hombres y mujeres en el propósito, potencial, y pay-offs económicos y organizacionales por medio de TICs.

Por cierto, los datos agregados sobre la región acerca de Trabajo, Educación y Género muestran que el panorama macro no atenta directamente contra la representación de las mujeres en el circuito de TICs. A la vez, destaca la relevancia de cambiar el tradicional nivel de análisis, pasando de una mirada a los datos agregados de nivel macro al meso y micro, a fin de observar las dinámicas internas y las configuraciones de las organizaciones así como examinar clusters tecnológicos. Todo trabajo de análisis debería superar las perspectivas tradicionales en el campo de Género y Desarrollo y buscar interpretaciones más afinadas sobre la desigualdad de género en la esfera económica²³.

3. Explicaciones acerca de la sub-representación femenina

En rigor, las actividades de TICs solo se pueden asociar indirectamente a los indicadores macro de la situación social de la mujer como Educación y Participación en el sector empresarial; aun en contextos desarrollados, donde cuentan con mayores facilidades de infraestructura y acceso a una serie de recursos, las mujeres permanecen sub-representadas como usuarias y emprendedoras en el área de las TICs (Argenti y Rodríguez, *Ibid*; Argenti, 2002)

La pregunta sobre por qué las mujeres que podrían incorporar prácticas de TICs no las emplean aún, solo puede responderse mediante un abordaje detallado de lo que sucede dentro del lugar de trabajo que indique por qué y cómo las mujeres son excluidas del circuito de negocios por medios electrónicos. Por otra parte, la evidencia empírica muestra que la Educación y otras variables tradicionales como número de hijos y responsabilidades familiares, no saturan el modelo explicativo. Aun cuando estas variables son incluidas en las técnicas de análisis multivariado como la regresión, las diferencias en ingresos, posiciones de poder, etc., permanecen salientes y a favor de los hombres. Consecuentemente, aun cuando estadísticas agregadas tradicionales sí dan cuenta de parte de la diferencia de género, el tamaño del residual estadístico sugiere que hay dinámicas segregacionistas y de exclusión en

²³ En el proyecto sobre Género y Ecomercio mencionado, el centro conceptual de la investigación era el estudio de la "materia" básica que conforma las organizaciones laborales, entendiendo por materia básica las políticas internas y estructura de la organización, las reglas de promoción, las regulaciones acerca de la asignación de tareas, la red de relaciones sociales en las que se encuentran inmersas las organizaciones, los patrones culturales que caracterizan la vida de la empresa así como otros factores internos de las organizaciones que las llevan a producir y reproducir la desigualdad entre los sexos. Este enfoque organizacional está justificado tanto en términos teóricos como empíricos, ya que existe abundante investigación aun si es "de punta" que verifica que en la organización se encuentra la densidad causal que produce diferencias entre hombres y mujeres.

la unidad organizacional que deben ser seriamente desarmadas y analizadas. Además, la exclusión de las mujeres del ámbito de las TICs confirma nuevamente que no existen rápidos "ajustes tecnológicos" ("technological fix") que conlleven a la igualdad social entre los sexos en la esfera económica (Stamp, 1988; Zimmreman, 1987, en Argenti, 2000) Críticos del paradigma del ajuste tecnológico sugieren que los instrumentos técnicos no son intrínsecamente una fuerza integradora ni igualadora en lo social.

A fin de lograr una igualdad de género, una variedad de barreras de naturaleza estructural y cultural deben removerse. En el campo de **Género y Tecnología**, si bien las diversas explicaciones que se ofrecen de las posibles barreras y la forma en que las mismas operan no son necesariamente excluyentes entre sí, enfatizan no obstante diferentes dimensiones organizacionales responsables de la integración de la mujer en las actividades económicas de las organizaciones. Aun si estas perspectivas no han trabajado directamente con temas de TICs, sí han examinado por qué las mujeres permanecen excluidas o sub-representadas en una variedad de actividades económicas. Estas hipótesis explicativas pueden, por tanto, extenderse a esta nueva área de actividad. No es del caso describir aquí los distintos enfoques. Caractericemos simplemente los principales, señalando que a cada enfoque se asocian variables e implicaciones y recomendaciones de políticas.

a) El enfoque sectorial: economías segmentadas

Algunos autores sostienen que hay pocas mujeres en las actividades dinámicas de las empresas dadas las características de las organizaciones donde trabajan, aun cuando sus credenciales educativas, conocimiento y experiencia sean similares a las de sus contrapartes masculinas. Por tanto, la exclusión de las mujeres depende del sector en el que se concentran. En organizaciones periféricas, esto es, con menos capital, menos chances de mercadeo e infraestructura, ellas tenderán a estar marginadas de las actividades dinámicas, usualmente asociadas con mayores ganancias. Las organizaciones periféricas carecen del mínimo de precondiciones tecnológicas en líneas telefónicas, en redes de comunicación local y en servidores, o no cuentan con los medios para otorgar seguridad en las transacciones on-line. Tienen problemas particulares de acceso a créditos, lo que disminuye su disponibilidad financiera para invertir en computadoras o pagar el software apropiado a sus necesidades, pueden además carecer de los contactos adecuados, sin saber a quien contactar a fin de diseñar y adaptar software²⁴.

Para los autores de este enfoque, las TICs se utilizarían en organizaciones centrales que cuentan con la infraestructura tecnológica adecuada. En ellas se ubican la mayoría de los empresarios hombres y los gerentes ejecutivos. Las organizaciones que están empleando medios electrónicos a fin de efectuar compras y otras funciones similares son aquellas que ya han realizado enormes inversiones en tecnología informacional a fin de automatizar sus procesos internos. Este enfoque de segmentación sectorial sugiere mirar a las características estructurales de las organizaciones; esto es, infraestructura de computadores y telecomunicaciones, así

²⁴ En las organizaciones periféricas es más probable encontrar mujeres en puestos de autoridad, ya sea como dueñas, gerentas o responsables técnicas. En Uruguay, un tercio de las PYMEs con menos de tres años están en manos femeninas (CIEDUR, 1995)

como a sus clientes y vendedores para detectar las diferencias de género.

b) El enfoque de la estructura interna

Algunos investigadores (Kanter, 1977) sostienen que las mujeres pueden estar ausentes de actividades "cutting-edge" aun cuando están localizadas en organizaciones centrales. La segmentación entre las actividades de los sexos puede permanecer, a partir del hecho de que las mujeres y los hombres se ubican en diferentes carreras laborales y se les asignan tareas de índole muy diversa. Este enfoque apunta a una división organizacional conocida como **mercados internos de trabajo** (Baron & Biebly) La presunción de dicho enfoque es que los hombres y las mujeres están ubicados en diferentes escaleras al interior de una misma organización y que dichas escaleras raramente están conectadas. Adicionalmente, la escalera femenina raramente desemboca en los puestos y actividades dinámicas de la organización o lleva a las retribuciones más prestigiosas (salario, responsabilidad decisoria, etc.) Esto sucede cuando los hombres y las mujeres cuentan con las mismas credenciales, compromiso laboral, y experiencia. La no-integración de las mujeres al circuito de las TICs, contrariamente a los hombres, deviene de las posiciones organizacionales que no están provistas de operaciones dinámicas. Este enfoque, por tanto, nos lleva a examinar en detalle el tipo de tareas que constituyen el trabajo de la mujer.

c) El enfoque de la re-segregación

Autores más pesimistas como los estudiosos de la "factoría global", argumentan que las tecnologías pueden servir para degradar y rutinizar los puestos laborales y que los gerentes tienden a contratar mujeres para dichas posiciones. La tecnología, más que nada, sirve para re-inscribir y no igualar o desafiar la división sexual del trabajo. Por tanto, los puestos que demandan de TICs para su correcta ejecución están divorciados del poder organizacional. En este caso, las mujeres pueden transformarse en operadores humanos altamente especializados de las tecnologías on-line pero sin poder de decisión real. Sus tareas tenderán a ser extremadamente rutinarias y estar predeterminadas por la tecnología, perdiendo control sobre su propio trabajo. Además de estar privados de poder de decisión y responsabilidades de negocios, estos trabajos rutinarios raramente se conectan a los de niveles más altos. Así, la exclusión de las mujeres de prácticas de TICs puede simplemente ser la punta del iceberg de un fenómeno mayor de re-segregación tecnológica. Un grupo de empleados usará TICs para sus decisiones de negocios. El segundo grupo también empleará TICs pero sus tareas estarán predeterminadas por los mandos superiores y permanecerá excluido del proceso de decisión organizacional y de las responsabilidades de mayor envergadura. Algunos autores señalan que las mujeres que han incorporado TICs son, por tanto, proletarios intelectuales y que no cuentan con visibilidad en las reuniones de negocios ni en los nodos decisorios centrales de la organización. Este enfoque nos lleva a examinar la capacidad de decisión organizacional y las responsabilidades del poder asociadas con diferentes formas de TICs entre los dos sexos. Destaca que la introducción de las prácticas de comercio en línea puede representar una forma más eficiente de administrar el tiempo de trabajo de la mujer y, a la vez, hacerla perder sus atribuciones decisorias y el control sobre el contenido del trabajo.

d) *Enfoque cultural: la tecnología como el campo simbólico de lo masculino*

Las mujeres pueden tener dificultades especiales en familiarizarse con las prácticas de TICs dada la convergencia de dos procesos culturales. Por un lado, e independientemente del género, se ha demostrado que **las actitudes** de los usuarios de tecnologías interfieren con un proceso de difusión e instrumentación tecnológica exitoso. *"El último impedimento de la utilización de redes es lo más difícil de cuantificar, lo más difícil de cambiar, y posiblemente, la mayor barrera para la efectiva utilización de redes. Es la actitud de los usuarios hacia las nuevas tecnologías en general y la computación y trabajo en red en particular"* (Beecharry & Schneider, 1996, en Argenti y Rodríguez, 2000) Los autores mencionan, por ejemplo, que algunos miembros de instituciones académicas no preguntan acerca del uso del correo electrónico por miedo a sentirse avergonzados ante los demás por su escaso conocimiento. Por otro lado, la literatura en el campo de Ciencia, Tecnología y Sociedad indica que el propio diseño y manufactura de los artefactos, valores y relaciones sociales contienen contenido de género. Si las telecomunicaciones están asociadas con características culturalmente representativas del universo simbólico de lo masculino, las mujeres pueden presentar alguna resistencia a utilizarlas en sus actividades diarias. Por ejemplo, las mujeres pueden presentar especial aversión a las prácticas de TICs dada la inseguridad asociada con las transacciones, la impersonalidad del contacto, las nociones extremas de competitividad y racionalidad, etc. La barrera específica de género puede interactuar con las asociadas a las inhibiciones naturales en el uso de nuevas tecnologías, produciendo un efecto particularmente perjudicial para las mujeres. El efecto negativo es por tanto multiplicativo y no aditivo. Por tanto, no es sorprendente que las TICs tengan un uso esencialmente masculino, estado de cosas que queremos cambiar.

Por último, aun si el énfasis del trabajo está en las dinámicas del lugar de trabajo, siempre se debe controlar por variables de perspectivas más tradicionales, como por ejemplo las correspondientes al capital humano y al paradigma familia-trabajo. Algunos autores argumentan que es menos probable que las mujeres incorporen prácticas dinámicas en su trabajo dado que no han recibido entrenamiento tecnológico específico, y el argumento más fuerte a favor de este enfoque es la ausencia de mujeres en las carreras de ingeniería. Además, la perspectiva acerca de la interfase trabajo-familia indica que las responsabilidades familiares de las mujeres (hijos/as, tareas de la casa) ponen barreras en la carrera femenina²⁵.

TABLA RESUMEN DE ENFOQUES Y EXPECTATIVAS

ENFOQUE	VARIABLES	EXPECTATIVAS
Sectorial Economías segmentadas	Características estructurales de las organizaciones: - Disponibilidad financiera. - Acceso a crédito. - Infraestructura de computadoras. - Acceso a redes de telecomunicaciones. - Provisiones de seguridad para transacciones "on-line". - Empleados entrenados en habilidades de TICs. - Características estructurales de clientes/consumidores de las organizaciones. - Conocimiento tecnológico.	Mujeres empresarias y gerentas tienden a concentrarse en organizaciones sin infraestructura adecuada y/u organizaciones donde los clientes no se orientan tecnológicamente.
Estructura interna Mercados internos segmentados	Estructura interna de carreras: - Oportunidades de promoción a niveles superiores. - Tecnologías/tareas de los diferentes puestos de trabajo (por niveles)	Mujeres profesionales y en niveles de mandos medios y de supervisión no tendrán acceso a las posiciones superiores de la organización, posiciones que conllevan el uso de TICs para una gestión exitosa.
Re-segregación	Poder de decisión de los propios trabajos: - Tecnologías y tareas de la posición en puestos de nivel medio y nivel alto. - Responsabilidades decisorias de ambos grupos de posiciones.	Mujeres profesionales y gerentas tenderán a realizar actividades con TICs, aunque solamente aquellas relacionadas con tareas rutinarias y desprovistas de poder de decisión.
Cultura	Contenido de las actividades por medio de TICs: - Falta de certeza o incertidumbre y seguridad en las transacciones. - Impersonalidad en las transacciones. - Individualismo de las transacciones.	Las mujeres tenderán a estar menos involucradas que los hombres en actividades con TICs porque las mismas tienen contenido masculino.

²⁵ Ver Vessuri, para el caso venezolano, en Argenti 2001 y 2002.

ENFOQUES	IMPLICANCIAS
Sectorial Segmented Economies (Economías Segmentadas)	Se podrán diseñar programas que apoyen a las organizaciones en lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de acceso a créditos. • Provisión de infraestructura como donaciones de computadoras y software. • Paquetes de entrenamiento para los miembros de la organización. • Talleres orientados a los clientes y los consumidores acerca de los temas de seguridad y privacidad. • Procedimientos para asegurar la información.
Estructura Interna (Mercado de trabajo segmentado)	Estructura interna de las carreras: <ul style="list-style-type: none"> • Políticas públicas: igualdad de oportunidades y políticas de cuota al interior de las organizaciones. • Talleres al interior de las organizaciones acerca de temas de igualdad de oportunidades para los empleados altamente calificados.
Re-segregación	<ul style="list-style-type: none"> • Idealmente, las acciones serán tomadas a fin de democratizar el proceso de decisión dentro de las organizaciones. • En la práctica, las acciones de políticas públicas tienden a asegurar la igualdad de oportunidades al interior de las organizaciones. Involucramiento de las asociaciones para el avance de la mujer en el sector privado.
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Los talleres con los usuarios abordarán temas de sensibilidad cultural (i.e., percepción de ventajas y desventajas del TICs)

4. Evidencias contundentes

A pesar de avances considerables en la igualdad de género, persisten inequidades en muchas actividades por las que, en su conjunto, la sociedad está subutilizando el potencial de más del 50% de la población. En el área de la innovación, el emprendimiento y las oportunidades ocupacionales, las mujeres deben enfrentar obstáculos específicos por razones de género y están restringidas a ciertos campos que, generalmente, son una extensión de las labores domésticas o representan cargos de menor jerarquía. Dado el incremento de las jefaturas de familia femeninas y las responsabilidades económicas de las mujeres, se requieren instrumentos que permitan superar los graves obstáculos para la participación plena de este sector en la educación, las carreras tecnológicas y el campo económico y político.

En ese marco, el SEGECYT desarrolló un Proyecto Piloto sobre “Caja de Herramientas para Mujeres Emprendedoras” que apuntaba a tener un efecto multiplicador, impactando favorablemente no sólo a las mujeres beneficiarias sino a sus familias y al conjunto de la comunidad. El desarrollo del proyecto posibilitaba la

transmisión intergeneracional del capital humano, educativo y social y, en consecuencia, la reducción de la pobreza y la marginalidad²⁶.

Las TICs, como vehículo de democratización de la sociedad pueden ayudar a las mujeres a superar los obstáculos mencionados y su vulnerabilidad en el mercado laboral y el sector empresarial. Estas tecnologías contribuyen a cerrar tanto la “brecha tecnológica/digital²⁷” como la “brecha de género” y la “social” entre mujeres de distintos sectores socioeconómicos.

Si bien existen diferencias sustantivas entre los países según el grado de desarrollo, aun en aquellos en que existe una relativa paridad entre hombres y mujeres que obtienen calificaciones profesionales en ciencias e ingenierías y que ingresan en carreras de CyT e Innovación (CTI), los puestos de mayor rango siguen todavía estando desproporcionadamente ocupados por hombres. En general y particularmente en nuestros países, la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral es indudablemente mayor y fenómenos como la privatización de las industrias del Estado y el desempleo estructural, resultantes de la transición a la economía de mercado, han afectado especialmente a las mujeres y han volcado a algunas de ellas a crear sus propios emprendimientos.

Gracias a las TICs, se abre una nueva ventana de oportunidad que puede ser significativa para las mujeres, siempre y cuando se las dote de las herramientas que les permitan desarrollar emprendimientos “portadores de futuro”, creando o agregando valor a las propias iniciativas a efectos de lograr insertarse en el mercado laboral en ocupaciones dignas y acordes a su calificación²⁸. Como destaca la CEPAL y el PNUD a partir de la evidencia empírica, particularmente en nuestros países, el capital educativo, si bien necesario, no es suficiente para acceder a mejores oportunidades de empleo. Razones culturales, de discriminación, de división sexual del trabajo, de predominio de estereotipos de género y la relativamente escasa presencia femenina en cargos de toma de decisiones, confinan a las mujeres a puestos de trabajo incongruentes con su dignidad y/o su formación, con la consecuencia de menor salario, mayor desmotivación y dificultades para una movilidad laboral ascendente así como desarrollo de carreras educacionales y ocupacionales.

Reconocer que existe una problemática específica de las mujeres emprendedoras, es el primer paso para lograr el objetivo de una participación femenina plena e igualitaria

²⁶ El carácter original de este Proyecto radica en que une tres áreas distintas de interés: a) PYMEs y emprendimientos (enfaticando el aporte de las TICs para la innovación y la profesionalización de los mismos); b) la integración tecnológica-comercial y c) la participación económica de las mujeres y su empoderamiento a nivel empresarial, laboral, y económico, apuntando al logro de una mayor equidad social en el sector.

²⁷ La brecha digital más sorprendente se refiere al uso de Internet, ya que las mujeres son una minoría en este campo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Así por ejemplo: sólo el 38 por ciento de los internautas en América Latina son mujeres, el 25 por ciento en la Unión Europea, el 19 por ciento en Rusia, el 18 por ciento en Japón y el 4 por ciento en Oriente Medio. No obstante, en el informe se observa que en los países donde más se utiliza Internet, como los escandinavos y Estados Unidos, la brecha entre los géneros comienza a cerrarse.

²⁸ El Informe sobre el empleo en el mundo de la OIT, de febrero 2001, trata particularmente el tema de Género y TICs. En el artículo sobre “¿La revolución de la tecnología de la información amplía o estrecha las diferencias entre los dos géneros?”, se dan cifras promisorias sobre los nuevos puestos de trabajo generados en la economía de la información. Con todo, el Informe también advierte respecto a la necesidad de respaldar estas posibilidades con políticas de acciones afirmativas en materia de TICs para mujeres, así como de medidas de apoyo a la familia en los lugares de trabajo.

en el Desarrollo. Si bien particularmente en países avanzados han aumentado las tasas de crecimiento de las mujeres creadoras y directoras de PYMEs, lo que constituye un potencial relevante en materia de igualdad económica, social y cultural, diversos problemas han sido identificados para el caso en que estas empresas son dirigidas o son propiedad de mujeres, tal como surge de la investigación realizada sobre Género, PYMEs e Innovación Tecnológica en el MERCOSUR (1998-99)

La generación de conocimiento sustantivo fortalecerá la toma de decisiones y provocará un cambio positivo en el posicionamiento de las mujeres como actoras, tanto en el mundo académico como en el del trabajo, la empresa y la cultura de la innovación. Además, aun si existen dificultades para las mujeres emprendedoras es un hecho contundente que las tecnologías de información y comunicación constituyen prioritariamente “Tecnologías para la Mujer”²⁹ (como caracteriza el BID en una expresión no demasiado feliz), siendo un vehículo de democratización de la sociedad y de cierre de la brecha de género³⁰.

En rigor, el desarrollo de TICs para el combate a la pobreza y la equidad de género es el desafío mayor en esta área. Dado el grado creciente de jefaturas femeninas, principalmente en los hogares más pobres de América Latina y el Caribe, el empoderamiento de la mujer como actora económica y social y agente de transmisión de valores, con su efecto multiplicador, permite combatir la marginalidad y la reproducción del círculo vicioso de la pobreza de la región. Genera así un “*capital educativo*” que se trasmite intergeneracionalmente y que constituye, como es sabido, un factor de primer orden en la integración social y la lucha contra la pobreza y la marginalidad en nuestros países.

Con todo, este proceso de “empoderamiento” de la mujer no se da de forma natural ni automática: es necesario crear los instrumentos de capacitación, de generación de capacidades empresariales, de acceso al crédito, de productividad de los emprendimientos y participación plena en las decisiones. Las sociedades deben realizar un esfuerzo mayor para efectivizar e internalizar dichos esfuerzos y, en ese sentido, las iniciativas deben reforzar la sociedad civil a efectos de tener un mayor impacto en la promoción de acciones y políticas³¹.

En conclusión, existe una significativa inequidad de género en el área de la ciencia, la tecnología, la innovación y el ámbito de los emprendimientos, cuyas dimensiones son la desigualdad en el acceso (tecnología, crédito, capacitación, bienes y servicios) y en la participación (en actividades, recursos y decisiones). Esta situación de desigualdad

²⁹ “Decimos que esta tecnología está hecha para la mujer porque, aunque puede ayudar tanto a hombres como a mujeres a mejorar su vida, algunas de sus atribuciones permiten a las mujeres superar obstáculos que las afectan de manera particular, por sus también particulares circunstancias culturales. Las tecnologías de información tienden puentes sobre abismos que antes eran insuperables para la mujer”. Reunión sobre “El MERCOSUR en el Siglo XXI: La Tecnologías de la Información para el Desarrollo y la Integración”, organizada por el BID y el Gobierno Uruguayo (Apartado III de los puntos de reflexión)

³⁰ El Informe de la OIT titulado “Trabajo en la economía de la información”, señala que el desarrollo de las TICs brinda un gran número de nuevas oportunidades para las mujeres. En la India, ellas ocupan el 27 por ciento de los puestos de trabajo en el sector del software, cuyo valor anual asciende a 4.000 millones de dólares de Estados Unidos. De acuerdo con las previsiones, la participación de las trabajadoras en el empleo total en el sector alcanzará el 30 por ciento en 2001.

³¹ Ver, por ejemplo, la formulación del Proyecto “Estudio Piloto de Intervención en favor de mujeres jóvenes jefas de hogar, en situación de marginación” (Departamento de Cerro Largo, URUGUAY), cuyo Objetivo General era el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las jóvenes jefas de hogar, favoreciendo su integración al desarrollo económico y social del departamento en el que viven.

inercial, caracterizada como brecha tecnológica/digital, se superpone a la de género. La distancia social dentro de los sectores también da lugar a una brecha digital relevante, en este caso, entre mujeres de distintos sectores socioeconómicos. Estas brechas, que se explican por razones culturales, de discriminación, de división sexual del trabajo, de predominio de estereotipos de género y de relativa escasez de presencia femenina en cargos de toma de decisiones, entre otras de orden estructural, confinan a las mujeres a puestos de trabajo indignos y/o para los que resultan sobrecualificadas.

Acoratar esta distancia social entre mujeres de distintos sectores económicos y cerrar la brecha digital que la acompaña, es el objetivo mayor de nuestras iniciativas de Trabajo Cooperativo entre Mujeres por Medio de TICs, para el cual la responsabilidad social de las/los técnicas/os es ineludible.

Para ser eficaces, las redes como mecanismo de coordinación macrosocial deben formalizarse y pasar al nivel de las políticas. La escasa participación femenina en los procesos de toma de decisiones y la formulación de políticas, tanto en el sector público como privado, perpetúa la invisibilidad de su aporte al crecimiento económico, la innovación y el desarrollo. Para revertir esta situación, deben reconocerse de forma sistemática y deliberada, las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de hombres y mujeres, apropiada y equitativamente, asumiendo y tomando acciones sobre la realidad de que las mujeres y las niñas soportan los mayores y más directos costos de las desigualdades por razón de género.

Todo trabajo, presumiblemente técnico, es en realidad un *sendero de acciones positivas* para la equidad económica, social, política y cultural entre hombres y mujeres por un lado, y entre sectores integrados y sectores socialmente desfavorecidos por otro. Sin embargo, salvo que estas posibilidades se vean respaldadas por la formulación deliberada de políticas capaces de garantizar la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TICs destinada a mujeres, así como las políticas de apoyo a la familia en los lugares de trabajo en los que se desarrolla la economía de la información, los viejos sesgos vinculados al género persistirán.

Las nuevas tecnologías y la creación de redes constituyen nuevos medios que capacitan a las mujeres para mejorar su situación económica y social. Existen ejemplos en los que las TICs les han permitido acceder a los mercados mundiales de sus productos y elevar sus ingresos, como lo ilustran ejemplos de esos emprendimientos como el Sapphire Women en Kampala, Uganda, el proyecto Village Phone (Telefonía para los pueblos) en Bangladesh, el Grameen Bank y en general, otros casos de creación de redes electrónicas entre mujeres.

El trabajo en la economía de la información puede constituir una herramienta eficaz para promover la igualdad social y de género, pero sólo si media una intervención directa capaz de erradicar las disparidades existentes y se protegen las necesidades y los derechos de las trabajadoras afectadas. Esta es una tarea central que se propone el Punto Focal de Uruguay, en cooperación con el Comité GCT de Perú, para la creación de un saber colectivo en nuestra región.

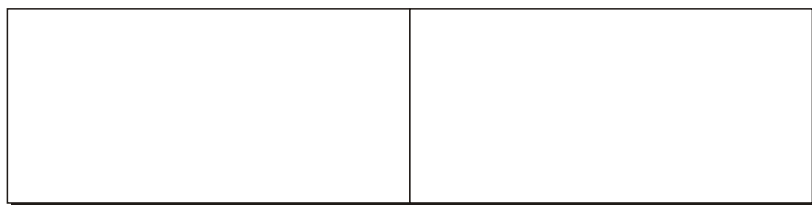
PROPUESTA PARA EL PERÚ SOBRE GÉNERO, INNOVACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Mercedes Ines Carazo

Presidenta de la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología de Perú.
 Coordinadora Nacional de la Red de CITEs del Ministerio de la Producción - PRODUCE.
 Punto Focal GAB-PERÚ.

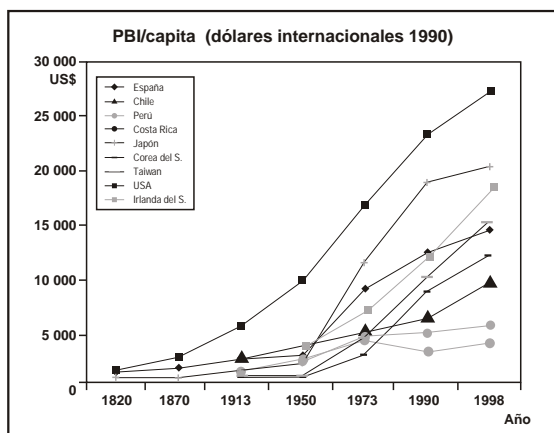
“La competitividad de una nación o de una industria depende de la capacidad de innovar y mejorar permanentemente”

Michael Porter (1990), “La ventaja competitiva de las Naciones”.



1. Crecimiento, Desarrollo Sostenible y Equidad

Perú necesita de un modelo de desarrollo incluyente para asegurar su sostenibilidad social y resolver las grandes brechas de desigualdad y la situación de pobreza de más de la mitad de la población. Para ello la meta es poder crecer en más del 7% anual durante 10 años para simplemente duplicar el PBI per capita que hoy apenas pasa de 2000 dólares por habitante. La meta de alcanzar los 4000 dólares por habitante, aunque ambiciosa, significa seguir atrasado con respecto a países como Chile, Taiwán, España o Irlanda que despegaron ya en los 70 por una senda de crecimiento que daba gran importancia a la inversión en conocimiento y en valor agregado.



El valor agregado puede medirse a través del PBI, producto bruto interno de una nación y, aunque insuficiente para medir el desarrollo humano, el PBI/Habitante es un índice del desarrollo alcanzado. Como muestra el cuadro siguiente, Perú en la década de los 50 compartía este indicador con varios países asiáticos y de la región. Pero la falta de políticas sistémicas de competitividad y de sólidos pactos de crecimiento entre el estado, la empresa y la academia nos han retrasado respecto a los países que realmente apostaron por la ciencia y la tecnología, el desarrollo de las empresas de pequeña escala y la consolidación de una oferta exportable y competitiva. Las empresas requieren innovación continua para alcanzar la sostenibilidad en el mercado, desarrollar mayor valor agregado y generar empleo de calidad.

Dadas las características pequeñas del mercado interno peruano en términos de habitantes y de los ingresos promedios de los mismos, el modelo de crecimiento y desarrollo que permita un crecimiento sostenido del PBI debe ser un modelo exportador. Es entonces fundamental el desafío de competitividad para asegurar una exportación no tradicional y de mayor valor agregado.

En el tejido empresarial peruano, desde los años 80 se ha venido incrementando considerablemente la participación de las micro y pequeñas empresas (MyPEs), representando más del 97% de las unidades empresariales. Este es un proceso que ocurre no solo a escala nacional sino internacional. Sin embargo en el caso del Perú esas MyPEs no alcanzan, en su mayoría, niveles adecuados de productividad y calidad, realizan poca innovación, tienen baja productividad y serias deficiencias de acceso a la ciencia, a la tecnología dado que el sistema educativo no está realmente orientado a formar emprendedores que generen y lideren empresas competitivas.

Pensar en un desarrollo incluyente supone por tanto pensar en darle oportunidades a esas MyPEs que representan el 70% del empleo. El mercado global puede ser una amenaza pero también puede convertirse en una oportunidad si las pequeñas y medianas empresas, a través de acciones concretas y sostenidas, logran alianzas estratégicas, subcontrataciones y mayor nivel de asociatividad para superar esos déficit. Las pequeñas y medianas empresas pueden ser un aliado importante de las grandes empresas como proveedores de partes e insumos si se logra estandarizar productos y procesos que faciliten estas prácticas.

Pero para que esa incorporación de las pequeñas y medianas empresas al mercado externo sea factible es necesario superar la diferencias de Productividad que, en el tejido empresarial peruano van desde 393 dólares por trabajador en la micro empresa a 1414 en la grande (año base 1994)

El Perú se propone impulsar un modelo exportador y con valor agregado, para lo cual debe incrementar el coeficiente de exportaciones (X/V) que va de un rango en la microempresa de 1.3% en promedio hasta la grande que destina el 27% de sus ventas al mercado externo.

2. Estrategia Nacional de Competitividad

Recordemos que Perú, ha caído en 5 puntos con respecto al año anterior en el ranking de competitividad empresarial hasta el índice 71 entre los 102 países considerados

muy por debajo del promedio de los países andinos y de los de Latinoamérica. La pregunta es si podremos enfrentar bien el ALCA o un pacto bilateral con EEUU (que ocupa el puesto 2) o la Unión Europea (con 10 países en los primeros puestos), o con Brasil que tiene el puesto 34 en competitividad empresarial.

La Estrategia Nacional de Competitividad del Perú ha identificado *diez lineamientos vertebrales* y los agrupan entre aquellos que son generadores directos de la competitividad y aquellos que son condicionantes y que afectan su desarrollo. Entre los **lineamientos motores** ha señalado tres que se vinculan al tema de este Seminario:

- Fomentar el desarrollo de la articulación empresarial en cadenas productivas y *clusters*;
- Desarrollar una cultura de la innovación, fomentando la investigación, la especialización, la transferencia y la innovación tecnológica; y,
- Reformar radicalmente la Educación focalizándose en mejorar la calidad, la gestión y la capacidad de innovación, exigiendo la evaluación continua y la rendición de cuentas, tanto por los desempeños y aprendizajes como por la efectividad e impacto de la inversión.

Para poder desarrollar estos lineamientos y hablar de competitividad, de articulación empresarial o de innovación es imprescindible alcanzar una mejor gerencia y una adecuada sintonía entre el sector público y el privado, así como en la continuidad de las políticas, y en definir roles institucionales para mejorar la articulación de las entidades del estado.

La competitividad y la capacidad de innovar son una tarea conjunta del estado, la empresa y la academia y es parte del Acuerdo Nacional de mediano plazo y largo plazo.

La competitividad es la única posibilidad de hacer realidad la consigna de **“Cómprele al Perú”** pero debe considerar tres componentes:

1. **Productividad** (costos bajos, buena calidad y precios que remuneren adecuadamente a los actores);
2. **Equidad y calidad de vida** (relaciones armónicas entre los actores, hombres y mujeres y tamaños de empresa y una distribución razonablemente equitativa de las ganancias); y,
3. **Sostenibilidad** (busca que los actores exploten de manera eficiente los recursos con el fin que puedan subsistir en el tiempo)

La Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTI) no son un fin en si mismas sino instrumentos para elevar la calidad de vida y la competitividad de las empresas. La CTI debe ser parte de las políticas de competitividad, las políticas industriales y de descentralización económica y social.

3. Foro De Innovación y Descentralización

Para poder concertar esfuerzos en este sentido un conjunto de instituciones decidimos crear el “Foro de Innovación y descentralización orientado a las PYMES”, tratando de

identificar en las regiones oportunidades de generar mayor Valor agregado y realizando propuestas para potenciar las ventajas comparativas de cada lugar.

El FORO es una alianza interinstitucional Empresa-Estado- Academia, en especial orientada a las PyMEs. Fue creado en el año 2001 no es una iniciativa aislada es parte de la Estrategia Nacional de Competitividad de promoción y apoyo tecnológico para tener un adecuado marco institucional que de mayor impulso a la actividad exportadora, a la articulación empresarial, a la innovación y a la formación del capital humanos.

Busca promover la innovación, la inversión y el desarrollo regional a través de una mayor transferencia tecnológica y la difusión de conocimientos. Impulsa mecanismos para identificar oportunidades de desarrollo regional, de mercado y productivas y dar mayor valor agregado a los recursos naturales de las regiones.

3.1. ¿Quiénes integran el FORO?

- CONCYTEC
- PRODUCE-RED de CITEs
- MTPE
- INDECOPI
- IPAE
- SENATI
- COPEI-SNI
- ADEX
- RED de IST de excelencia (ex-FORTEPE)
- Maestría descentralizada en Gestión Tecnológica Empresarial (UNI)

3.2. Líneas de acción

Con esos fines, durante el 2002 el FORO se concentró en la realización de Foros de Innovación, PYMEs y Descentralización en 9 regiones y dos en los Conos Norte y Sur de Lima. Esto permitió identificar Programas piloto de innovación y la creación de la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología.

La estrategia que se propuso el FORO es la de desarrollar políticas que tengan un carácter sub-sectorial o de cadenas productivas y ser específicas para los ámbitos regionales, reconociendo la enorme heterogeneidad de la PYME y del territorio peruano. En el 2003 se trató de avanzar fundamentalmente en Tres Programas Piloto 2003 con enfoque de género: Piura (mango, limón, miel y algarrobina), Ayacucho (hortofruticultura, maca, miel, derivados), Arequipa (hierbas aromáticas, lácteos, uva.) en la perspectiva de poder presentar un Programa al FOMIN-BID, tarea pendiente para el 2004.

El siguiente mapa destaca algunas de las cadenas productivas identificadas. Con el apoyo de las instituciones del FORO se han constituido Comités de Normas Técnicas, se han impulsado y acreditado Centros de Innovación Tecnológica, acciones de capacitación y prospectiva tecnológica o desarrollado proyectos presentados a INCAGRO y a otras fuentes.

Oportunidades de Competitividad Regional



El Foro es un instrumento de la estrategia de competitividad, así como también somos instrumentos las instituciones que lo integramos. Una preocupación que hemos tenido es el de poder aprovechar mejor el capital social y humano del país reconociendo que del orden del 50% de la población son mujeres y que aún subsisten, como lo han mostrado otras intervenciones y estudios una discriminación que dificulta la plena participación de hombres y mujeres en condiciones de equidad.

Esta discriminación le dificulta al país aprovechar las características específicas de las mujeres, especialmente importantes en un mundo globalizado, con altos niveles de incertidumbre que requiere de mayor flexibilidad productiva, de alianzas estratégicas y trabajos en equipos. En una economía tan atomizada como la peruana, resulta muy importante la asociatividad, la diferenciación de productos y la creatividad. Los estudios realizados y algunos que se muestran en este texto muestran competencias específicas de las mujeres que favorecen el éxito en estos escenarios.

Un tema de especial importancia para quienes creemos en el desarrollo sostenible e incluyente es el de la equidad de género considerando la importancia del capital social que representa en Perú y en general en todos los países de la región la presencia creciente de la mujer en la actividad científica y tecnológica y en la empresas la participación de la mujer.

Por eso creemos importante incorporar en la estrategia de competitividad la igualdad

de oportunidades de las mujeres en factores claves como la ciencia y la tecnología para la innovación. El FORO, en el marco de promover acciones concretas se propuso poner en valor las potencialidades de hombres y mujeres, y creamos la Comisión Nacional de Género, Ciencia y Tecnología, CGCyT.

3.3. Comisión Nacional de Género, Ciencia, Tecnología (CGCYT-PERÚ)

El desafío es poder desarrollar instrumentos y mecanismos de promoción y de acceso a la Ciencia y la tecnología para la innovación que permitan mayor participación de PYMES y de hombres y mujeres para asegurar mayores exportaciones, menores brechas de productividad y escalas productivas competitivas.

EL objetivo de la CGCYT es el de hacer recomendaciones y proponer acciones específicas a los gobiernos (locales, regionales o centrales), al sector empresarial, a la comunidad científica y tecnológica, a las ONGs y a otras instituciones de la sociedad civil y, por supuesto a las instituciones que conformamos el FORO. Asimismo la CGCyT es responsable de hacer el seguimiento y evaluación de las acciones que se desprenden de dichas políticas.

Son temas donde tenemos una gran responsabilidad y en los que bastaría mejorar la sinergia institucional, la alianza con el sector privado, pocos protagonismos y asignar recursos moderados, para avanzar sustantivamente en un desarrollo incluyente como país.

El Taller sobre Mujer Empresaria ha permitido identificar algunas fortalezas y debilidades de la Mujer Empresaria, que se publican en este texto y que pueden generalizarse, sin temor a equivocarnos, a otras actividades profesionales. Las experiencias de otros países y algunas experiencias nacionales que se plantearon en el Seminario Internacional han dado pistas para ello, así como las metodologías que facilitan un buen enfoque de género.

Es fundamental para esta sinergia la relación de la CGCYT del Perú con las experiencias internacionales que se reflejan en el accionar del Consejo Asesor de Género (Gender Advisory Board - GAB) de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo-CSTD/ONU.

a. Antecedentes. Gender Advisory Board - GAB

Creado en 1998 como un Consejo Asesor de Género de la Comisión de Ciencia y Tecnología de Naciones Unidas (GAB), el GAB promovió la creación de Secretarías Regionales de GCYT en Asia, África y América Latina, la que invitó al Perú a ser Punto Focal y crear una Comisión Nacional. Por eso nos parece importante compartir, a través de este medio, las reuniones de la última reunión internacional del GAB a la que Perú asistió como Punto Focal y tuvo el honor de representar.

En abril pasado el GAB convocó a un Taller Internacional³² que reunió a 7 miembros del Consejo Asesor de Género (GAB) y a representantes de las Secretarías Regionales

³² 10 - 12 abril Wilton Park, Sussex, Inglaterra.

del GAB en África y en Asia y dos representantes de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CSTD) Participamos dos representantes de Comités Nacionales de Género, Ciencia y Tecnología de Rumania y de Perú. La representante de Egipto, miembro del GAB representa, asimismo, la Comisión Nacional de su país y, finalmente, se sumó un representante de la UNESCO. En total 14 personas, de las cuales 11 eran mujeres.



Los tres días de reunión permitieron el intercambio de experiencias con otros países, identificar mejor el mandato que las Naciones Unidas a través del CSTD hicieran al GAB y precisar la perspectiva que tienen, en el marco de esos mandatos, las Secretarías Regionales y las Comisiones Nacionales en cada país.

Los acuerdos institucionales pueden sintetizarse en:

- Fortalecer y extender las acciones de las Secretarías Regionales de GAB en Asia y África.
- Evaluar la conformación de una Secretaría Regional para los países de Europa del Este y de Medio Oriente.
- Reconstruir la SEGEcyT de Latinoamérica y gestionar ante el BID y la OEA recursos para su funcionamiento y el de las Comisiones nacionales de la región.
- Potenciar las Comisiones Nacionales de Género, Ciencia y Tecnología en todas las secretarías regionales y la creación de nuevos puntos focales.
- Promover que cada Comisión Nacional desarrolle su estrategia, el diagnóstico local y un plan de actividades que promueva la sistematización de la información estadística existente en cada país y las recomendaciones a los gobiernos, a los empresarios, la comunidad científica y la sociedad civil sobre los aspectos de Género, Ciencia y Tecnología e Innovación (GCTI)
- Avanzar en cada Comité Nacional en acciones descentralizadas piloto de transferencia de tecnología con perspectiva de género.

Información de Género

Se analizó la importancia de revisar los antecedentes de la OECD sobre las posibilidades de desarrollar información desagregada por sexo y poder asegurar la calidad homogénea de los datos a nivel internacional para hacerlos comparables. Esto requiere insistir ante los organismos internacionales y nacionales de cada país en tener indicadores de CTI y en la desagregación por sexos en los sistemas de información, así como definir los elementos centrales de la recolección de información estadística, con una orientación dirigida a acciones, política y recomendaciones. A la UNESCO le interesa apoyar esta actividad.

En el balance se informa que desde hace 20 años hay un 25% de mujeres registradas en carreras de Ciencia e Ingeniería; pero en forma total, en estas carreras la participación decrece y se orienta a la administración. Además de la información estadística es conveniente difundir estudios de caso y las experiencias exitosas.

Investigaciones con enfoque de Género

Se consideró que la globalización ha cambiado cosas en la producción de conocimiento que deben estudiarse más. Específicamente se priorizó promover un Workshop en Biotecnología y Género en torno a la investigación realizada por Sandy Thomas (Reino Unido) con participación de ponencias regionales, poniendo énfasis en políticas de género. (Ver web de UNESCO: www/or.id//APGEST)

La idea es definir una agenda de Investigación sobre temas puntuales de Género, Ciencia y Tecnología en clusters o cadenas o en regiones, como por ejemplo 1) Biotecnología, 2) Energías Renovables, 3) Medio Ambiente, 4) Agua y Salud y 5) Tecnologías de la información; y, cómo las TIC facilitan que las mujeres ingresen a tecnologías de producción, por ejemplo tecnologías de la alimentación.

El objetivo de estas áreas es orientarlas al rol de Ciencia, Tecnología e Innovación, (CTI) y la participación de hombres y mujeres en la generación de riqueza y lucha contra la pobreza³³, en el empoderamiento estratégico, la relación CTI con empleo y en la satisfacción de las necesidades básicas. Ha sido importante para Perú la experiencia de "Women in the Informal Economy", (Mujeres en la economía informal) WIEGO-, dada la alta informalidad de nuestro tejido empresarial.

El Taller subrayó asimismo la importancia de insistir en el concepto de innovación y promover nuevas acciones que relacionen directamente CTI con la calidad de vida de la gente, como el acceso a servicios básicos de agua, energía, transporte, información, sanidad, así como a tecnologías de producción y en la formación de los hombres y mujeres de las regiones de pobreza que puedan manejar esas tecnologías.

4. Construir capacidades

Otro tema relevante fue el de *construir capacidades* para tener más mujeres con formación que les permita acceder a mejores oportunidades. Es muy importante en

³³ En los temas que ha Priorizado Asia, ellos estiman destinar US\$ 10.000 por país para tener un estudio con información sustentada.

este sentido la creación de un Centro de Formación para la Mujer Empresaria y la formación de formadores en temas de Género y CTI en las instituciones miembros de la CGCYT peruana. Se planteó, como lo está haciendo el grupo de CONCYTEC en Perú³⁴, darle peso a las tecnologías de la información y su impacto en las mayores oportunidades para las mujeres. La experiencia presentada por Uruguay sobre el trabajo con TICs y mujeres rurales en ese encuentro es muy importante en ese sentido como lo es la próxima creación del Centro de Innovación Tecnológica-CIBERTEC orientado a las TICs y con un claro enfoque de género.

Se ha recomendado una mayor relación con los eventos e iniciativas internacionales y con la cátedra UNESCO de GCyT, así como con INWENT-Alemania que promueve el entrenamiento de mujeres y tecnología asistiendo a los países (www.inwent.org) y con otra institución alemana ubicada en Colonia (silke.feil@invent.org)

b. Relación de la CGCYT y el GAB

La vinculación de la CGCYT de Perú con el GAB nos permitirá conocer mejor el nivel de institucionalidad que tiene el tema de Género, Ciencia y Tecnología en cada región, no duplicar acciones y lograr mayor sinergia para asegurar que el enfoque de género esté en la agenda de los gobiernos, retomando la importancia de Beijing en las agendas públicas y evitar que sea marginalizada o restringida a algunas ONGs.

Como se ha mencionado, la Secretaría Regional Latinoamericana, SEGECYT, con sede en Uruguay, invitó a la RED de CITEs de Perú a ser Punto Focal en Perú y promover una Comisión Nacional de Género CyT, en agosto del 2001. Aceptamos ser Punto Focal y participamos en el I “Taller Iberoamericano de Indicadores de Género, Ciencia y Tecnología”, en el marco de RICyT (Red Iberoamericana de Indicadores de CT), en octubre 2001. Previamente se organizó un Taller en CONCYTEC y posteriormente se decidió conformar la Comisión Nacional en el marco del “Foro de Innovación Tecnológica y Descentralización orientado a las PyME del Perú”, en abril 2002.

c. Objetivos de la Comisión Peruana de CGYT

- Participación activa con enfoque de género en todas las regiones.
- Fortalecer mecanismos que dinamizan el desarrollo científico tecnológico y la innovación en los sectores productivos con énfasis en las PyME y con equidad entre hombres y mujeres.
- Constituir un espacio de diálogo y concertación que promueva políticas que faciliten la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo científico - tecnológico e innovación.

d. Conformación de la Comisión de GCYT

Son representantes de las instituciones que integran el Foro o el Consejo Asesor como Miembros Natos y de instituciones invitadas como Miembros Adherentes, sin derecho a voto. Son miembros actuales de la Comisión:

³⁴ Ver la presentación de Lady Murrugarra.

ADEX, CONCYTEC, COPEI-S.N.I., INCAGRO, INDECOPI, IPAE, MTPE, RED DE CITEs del Ministerio PRODUCE, RED DE IST DE EXCELENCIA (ex FORTEPE), SENATI y como invitadas: CINSEYT, IDESI Nacional, CMP Flora Tristán, ITDG, Mujeres para la acción, FOPECAL. La Comisión puede facilitar el ingreso de otras representante.

e. Conformación del Consejo Asesor

Presidencia: Ministra de la Mujer y el Desarrollo Social - MIMDES.

Integrantes: Viceministro de Industria, Viceministro de Promoción Social y PyMEs, Presidente de CONCYTEC, Organización Internacional del Trabajo, y Presidente Sociedad Nacional de Industria.

Secretaría Técnica: Presidencia de la CGCYT-PERÚ.

f. Función de la Comisión de GCYT del Perú

1. Promover y difundir estadísticas nacionales que permitan hacer seguimiento a la participación de ambos géneros con indicadores de C.T.I., a nivel nacional e internacional;
2. Definir agendas de investigación en temas puntuales de G.C.T. e I., en clusters o cadenas con potencialidad de competitividad en las regiones para dar mayor valor agregado a la producción y contribuir a superar la pobreza;
3. Promover la relación entre ciencia, tecnología e innovación y empleo sostenible y de calidad;
4. Contribuir a fortalecer la Secretaría Regional Americana en colaboración con OEA y el GAB/ONU, que facilite el intercambio de experiencias y políticas hemisféricas y promover nuevos puntos focales;
4. Promover políticas públicas a través del Consejo Asesor que faciliten la igualdad de oportunidades sugiriendo una estrategia y recomendaciones a los gobiernos, a los empresarios, a la comunidad científica y la sociedad civil sobre los aspectos de Género, Ciencia, Tecnología e Innovación;
5. Avanzar en acciones de descentralización regional que sean acciones piloto de transferencia de tecnología con perspectiva de género y difundir estos casos exitosos en clusters relevantes para el país;
6. Promover ante los organismos nacionales la construcción de indicadores de CTI con desagregación por sexos en los sistemas de información. (INEI-CONCYTEC);
7. Proponer una Agenda Peruana de Investigación sobre temas puntuales de Género, Ciencia y Tecnología en clusters o cadenas o en regiones, por ejemplo 1) Bio-tecnología, 2) Energías Renovables, 3) Medio Ambiente, 4) Agua y Salud y 5) Tecnologías de la información (TIC), tecnologías de la alimentación;
8. Desarrollar publicaciones locales y acceso a publicaciones internacionales;
9. Entrenamiento de recursos humanos (Centro de la Mujer Empresaria postgrado o diplomado, formación de facilitadores con enfoque de Género, C+T+I); y,
10. Participación en Redes Interinstitucionales, nacionales, regionales e internacionales sobre temas de género, innovación tecnológica y por cadenas productivas que favorezcan los acuerdos Estado-Empresa-Academia.

Quiero referirme ahora a un instrumento de esas políticas, que me corresponde coordinar en este momento.

5. La Red de Centros de Innovación Tecnológica

El Ministerio de la Producción del Perú tiene como uno de sus lineamientos de Política la Promoción de la Innovación Tecnológica y el desarrollo de mayor valor agregado como factor de desarrollo de la competitividad de nuestra industria.

Uno de los principales mecanismos o instrumentos de esta Política lo constituye la Red de Centros de Innovación Tecnológica, con un enfoque de cadena productiva y con énfasis en PyMES³⁵. Asimismo, la Red de CITEs, que articula y apoya a los CITEs, tanto públicos como privados, se constituye en un instrumento de vinculación con las Universidades o centros de formación o de investigación, con los gremios empresariales de cada cadena productiva y con los Gobiernos Regionales, a los cuales se les puede dar soporte en el desarrollo de estrategias de desarrollo tecnológico y en la identificación y promoción de proyectos de inversión privada para un mejor aprovechamiento industrial de sus recursos naturales.

¿Qué es un CITE?

Es el socio tecnológico de las empresas para elevar la capacidad de innovación y alcanzar mayor competitividad y productividad. Apoya en la identificación y promoción de oportunidades de inversión en las cadenas que actúan.

Cada CITE es un punto de encuentro entre el Estado, la Academia y el Sector Privado que se articula con el resto de elementos del Sistema de Innovación de cada cadena productiva.

Actualmente existen 12 Centros de Innovación Tecnológica acreditados, en las cadenas de cuero y calzado, madera y muebles, confecciones, metalmecánica, fibras de camélidos, vitivinicultura, frutas tropicales y plantas medicinales, hierbas aromáticas, olivicultura, fruticultura y un tema transversal que es el de Tecnologías de la información; y, una RED específica de CITEs artesanales en cerámica, joyería, textiles a cargo de MINCETUR.

Los CITEs se ubican en Lima y en 12 departamentos: Lima, Arequipa, Ica, Pucallpa, Ayacucho, Piura, Cuzco, Huancavelica, Tacna, Puno, Cajamarca, Lambayeque. La meta es tener por lo menos un CITE en cada Departamento de acuerdo a sus ventajas comparativas.

Los fines de los CITEs son facilitar y fomentar el cambio, la calidad, la diferenciación y el mayor valor agregado de productos y lograr mayor eficiencia y productividad de las empresas, fundamentalmente de las PYMES, para poder competir en un mercado global y más competitivo como el actual. Esto se logra a través de un conjunto de servicios: capacitación, asistencia técnica, información actualizada, mejora de la productividad y control de calidad de insumos y bienes finales, diseño asistido por computadora, acabados y procesos intermedios, manejo ambiental. Algunos CITEs

cuentan con laboratorios especializados o con plantas piloto que dan servicios de procesamiento.

Los CITEs promueven oportunidades de inversión privada y tienen alianzas estratégicas con otras instituciones nacionales e internacionales ligadas a la promoción de la innovación, la ciencia y la tecnología, por ejemplo, las que forman parte del FORO y otras instituciones como el MINAG (INIA, SENASA, INRENA), PROMPEX, PROINVERSIÓN, Universidades y el sector privado y, en especial con los Gremios Empresariales a nivel nacional, sectorial y regional.

La RED de CITEs/PRODUCE es fundadora del Comité Iberoamericano de Centros Tecnológicos CICET, y tiene convenios con varios centros tecnológicos internacionales de excelencia. Desde su creación la Cooperación española AECI insistió en que los CITEs debían contribuir a tres lineamientos transversales o tres objetivos finales: la erradicación de la pobreza, el correcto manejo ambiental y la equidad de género. De allí, la importancia de nuestra participación en la CGCYT.

5. A modo de conclusión

La importancia de apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas es parte sustancial de la lucha contra la pobreza ya que son importantísimas generadoras de empleo, valor agregado, producción, ventas, y también como consumidor del mercado interno. Son fuentes de inversión y riqueza, únicos antidotos sostenibles de la eliminación de la pobreza que en Perú es casi sistémica.

El 50% de la población peruana son mujeres, el porcentaje de la PEA peruana está conformada por mujeres que lideran muchas de las microempresas de varias cadenas productivas, no solamente en confecciones o industrias alimentarias. La mujer comienza a destacar en empresas metalmecánicas, de carpintería, de software y en carreras de ciencia e ingeniería

Ha demostrado ser intuitiva, perseverante, creativa, perfeccionista, emprendedora. También demuestra que tiene iniciativas, busca su auto-desarrollo, acepta retos, riesgos y compromisos con la gente y toma decisiones con responsabilidad y liderazgo. Destaca su capacidad para planificar los recursos y triunfar en base a metas propuestas, promueve el trabajo en equipo y con trato humano.

En un país que enfrenta temas de planeamiento y de confianza es un desafío nacional incorporar con equidad a este enorme capital social que representan las mujeres en el ámbito empresarial en el de la generación de conocimientos y en la transferencia de tecnología.

³⁵ La creación de los CITEs está contemplada en la Ley N° 27267 y su Ley modificatoria 27890 que promueve nuevos CITEs, públicos y privados. El Ministerio de la Producción de acuerdo a dicha Ley y su Reglamento a través del Viceministro de Industria tiene a su cargo el rol de autoridad competente.

DISCURSO DE CLAUSURA DEL SEMINARIO INTERNACIONAL

*Dra. María del Carmen Gastañaga Ruiz
Dirección General de Medio Ambiente - CONCYTEC.*

Señores de la Mesa, señores organizadores de este Encuentro, señoras y señores, traigo el saludo del Dr. Benjamín Marticorena, Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología-CONCYTEC, quien lamentablemente no ha podido asistir, y el mío propio.

Ha sido muy grato asistir a este Encuentro y conocer de cerca la participación de la mujer y su papel como empresaria, como liderazgo en el desarrollo económico, cumpliendo con el fin de la promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación que es la expansión de las capacidades individuales y colectivas, para la mejora permanente de la calidad de vida de la población y para el desarrollo socioeconómico y cultural del país, en armonía con el medio ambiente.

Pero no olvidemos que somos un país con una gran población de mujeres, muchas de las cuales sufren diversas formas de discriminación que evita que cumplan con su papel en el proceso de desarrollo. Por múltiples razones no pueden acceder a la educación quedando en condición de analfabetas o con mínimos conocimientos, condición que se transmite de generación en generación, no lográndose una mejora de sus condiciones de vida y manteniendo una precaria situación para su familia.

Por tal motivo, los esfuerzos de la mujer por mejorar la suerte de su familia y la suya deben ser apoyados y estimulados, mejorando su condición mediante cambios sociales y políticos fundamentales que le den mas libertad en todas las decisiones que afecten su vida.

Toca a las instituciones estatales, organismos no gubernamentales, universidades, gobiernos locales y otros, desarrollar los mecanismos necesarios para que la educación y difusión de la ciencia y tecnología lleguen a todo nivel de la población y de esta manera estimular el desarrollo de empresas, como las que están presentes en este Seminario, que además de permitirles insertarse al proceso económico nacional, les permitirá mejorar su calidad de vida, de sus familias, de su comunidad y apoyar a cumplir con la meta común de todos los peruanos: Desarrollo y mejora de la calidad de vida.

Para terminar, quiero felicitar la creación del Consejo Asesor- Perú de la Comisión de Género Ciencia y tecnología del Foro de Innovación Tecnológico y Descentralización orientadas a la pequeña y mediana empresa, felicitar nuevamente a los organizadores del Encuentro y, sobre todo, felicitar a todas las mujeres que día a día ponen el hombro con su dedicación y trabajo por sacar adelante a nuestro Perú.

Declaro clausurado este Encuentro, buenas noches y gracias.



SEGUNDA PARTE

Entrevistas³⁶

³⁶ Las entrevistas fueron realizadas por la Editora, a excepción de la del Sr. Martín Balarín, realizada por la Lic. Erica Sanó (pág. 166) Se emplea la "P" para identificar las preguntas de la entrevistadora y la "R" para la respuesta del/la entrevistado/entrevistada.

1. Creatividad e Innovación

LUPE GRACIELA FERNÁNDEZ CASTILLO
Gerente de “Confecciones Lupita” - Chiclayo.

Resumen

Lupe había venido a Lima desde Chiclayo, la noche del 11 de febrero, por lo que la entrevista la realizamos el día 12 a la hora del desayuno, en el Hotel en que se aloja cuando sus actividades gremiales la obligan a viajar a Lima. Tuvimos casi dos horas para conocernos y grabar la conversación que, si bien no reemplaza el conocerla personalmente, si nos informa de algunos importantes aspectos de su vida.

La entrevistada informa del origen de la empresa como parte un proyecto para rehacer su vida al quedar a cargo de sus hijos; de su organización y desarrollo; su vivencia y percepción de la problemática de género; su desarrollo personal; su actividad gremial; y, propone acciones que favorezcan el desarrollo de la empresa y de las mujeres.

Nos dice: *Lo que puedo apreciar de la problemática de ser mujer, es que antes no había oportunidad para que la mujer se desarrolle como tal. Parecía que por naturaleza siempre ha estado desplazada, no ha tenido el apoyo necesario. Hoy existen instituciones y organizaciones de mujeres que están tomando la Bandera por el desarrollo de la mujer, porque, el tema es el desarrollo de la mujer, que lo entiendo como la oportunidad que tenemos de ser cada día mejor, contribuyendo con nuestra capacidad al desarrollo del país. Por eso nos dice: Estoy apostando porque se desarrolle la pequeña y micro empresa, sobre todo hoy que nos hemos dado cuenta que es el gran soporte de países como Japón, que son los que mueven la economía del país. Como ellos con la participación de los dirigentes tengo que aportar a mi país, aun sacrificando a mi empresa que la dejo un poco de lado para sacar adelante a este Sector; porque hay la voluntad de servicio. Agradezco a Dios tener este don de poder servir a los demás y poder ayudar a mi país.*

No se considera una innovadora sino creativa y dice: *He innovado específicamente en el tema de mi vida personal; y, afirma que: los problemas sólo son retos para salir adelante. Eso me ha llevado a la perseverancia, el trabajo, la honestidad.*

Envía un mensaje a las mujeres: *que aumenten su autoestima, que se sientan un ser humano importante en la vida: esa actitud me ha llevado a salir adelante* y cierra con la afirmación *quiero hacer empresa, estoy en actividad, soy exitosa en mi región, soy representativa y, bueno, sigo siendo mujer.*

La entrevista

P: *¿Cuál es el origen de la empresa y que rubro tiene?*

R: *Por el año 1984 exactamente tuve que enfrentar un reto: ser madre de dos niños y sin nadie a mi lado. Al enfrentarme a este reto, sola en el mundo, me dije: “el pasado es historia y por lo tanto mi vida tiene que ser otra”.*

Tenía sólo una máquina de coser usada, malograda, destartalada. La mandé a arreglar y me puse a trabajar, valientemente. Tenía como asiento los filos de mi cama y las noches las convertía en día. Comencé preparando unas binchas que luego vendí a mis vecinos, familiares, mis amigos; y, cuando todas mis amistades tenían esas prendas, me fui al mercado a ofrecerlas. Tuve éxito y empecé a cubrir la demanda de Lambayeque, Chiclayo y Tumbes. Pronto cubrí ese mercado y necesité otra máquina. Como ya tenía ingresos, compré otra máquina de segunda mano al contado, porque me costó menos. Luego puse a una operaria a trabajar, ella me contactó con otra chica y empezamos a hacer chompas tejidas por esa chica que sabía más que yo de tejidos.

Por esa fecha, me puse a estudiar en el SENATI de Chiclayo prendas de vestir. Estudiaba por las noches y en el día trabajaba. Ya tenía tres máquinas y trabajaban conmigo tres operarias. Me compré otra máquina y así fui creciendo poquito a poco hasta tener siete máquinas tejedoras y siete operarias. Yo me encargaba del diseño y del proceso de corte; y, como no tenía una máquina remalladora tenía que contratar el servicio, esto lo logré en un año.

P: *¿En un año siete máquinas! Pero, también habrás tenido dificultades durante la organización y en la comercialización ¿Cómo las resolviste?*

R: *Cuando aún no había formalizado mi empresa, fui al Banco Industrial para consultar sobre un crédito para la compra de una máquina remalladora y me rechazaron, esto me motivó a iniciar la formalización. Ya tenía mis documentos en regla y cuando de nuevo me evaluaron en el Banco, me dieron el crédito para comprar la máquina. Cuando me dieron la liquidación de los pagos me asusté, eran como tres hojas, eran 9,500 dólares más intereses. Era mucho para mí, que por primera vez pedía un crédito. Luego me di cuenta que las cuotas eran trimestrales y me dije: “¡Ah, son tres meses, entonces puedo juntar y pagar las cuotas!”. Y efectivamente, pasó el tiempo, pagué la máquina.*

Pero la máquina remalladora no solo remallaba las chompas, podía remallar algodón, polipima. Me fui a Talara a vender, a ofrecer a los pequeños comerciantes. Me compraban mi producción y cubría las expectativas de ese mercado. Comencé a salir de Chiclayo y fui a Piura. Ya podía hacer, además de las binchas y otras prendas pequeñas, polos, buzos y chompas que vendía por lo general a las profesoras y directoras de centros educativos. Esto me llevó a hacer ropa para los centros educativos y ese fue mi éxito. Encontré un mercado cautivo permanente: los escolares que requerían uniformes. Así encontré cuál era la forma en que podía desarrollarme. Hice contactos, primero en un colegio el primer año, al siguiente otros y hoy en día tengo muchos colegios.

P: *¿Cuántos trabajadores y cuántas máquinas tienes actualmente?*

R: Actualmente tengo quince trabajadores conmigo y 18 máquinas: 15 son máquinas industriales, dos tejedoras industriales automáticas y una mecánica, remalladoras, cortadoras, etc.

P: *¿Quién dirige la empresa?*

R: Actualmente, sigo encargándome de la comercialización y la producción; mi hija antes de casarse, me ayudaba mucho a llevar, a traer, a pegar los botones, cierres y todo lo demás; y, ella se quedaba frente al negocio porque se encarga de venta de tiendas; y, mi hijo también me ayuda. Estoy haciendo recientemente los trámites para que mi empresa sea persona jurídica, porque todavía estoy como persona natural, mis dos hijos van a ser mis socios.

P: *¿Durante estos años, cómo ha sido tu desarrollo personal?*

R: He ido creciendo poco a poco, ya me compré mi casa de la cual el 85% lo dedicamos al negocio. He tenido invitación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para tratar de la Micro y Pequeña Empresa.

P: *¿Cómo te sentiste al recibir el Premio de "Mujer Innovadora"? ¿Cómo te definirías?*

R: No me considero innovadora. Me considero creativa, una mujer que me trazo metas, que cuando tengo problemas lo convierto en un reto, y cuanto mas problemas tenga para mí es mejor porque trato de superarme. He innovado específicamente en el tema de mi vida personal.

P: *Eso es lo más interesante. La forma en que has enfrentado la vida, la forma en que lograste armar tu empresa y sacarla adelante junto con tus hijos y tu vida personal, de hecho eso parece resumir tu actitud innovadora.*

R: Viendo con el enfoque de Género el hecho que una mujer se realice, que se supere, si resulta innovador. El tema es el desarrollo de la mujer, que lo entiendo como la oportunidad que tenemos de ser cada día mejor, contribuyendo con nuestra capacidad al desarrollo del país.

P: *Háblanos de tu experiencia como mujer, tanto en lo personal como de observación de casos, es decir, ¿cómo ves la problemática de la mujer?*

R: Lo que puedo apreciar de la problemática de ser mujer, es que antes no había oportunidad para que la mujer se desarrolle como tal. Parecía que por naturaleza siempre ha estado desplazada, no ha tenido el apoyo necesario. Hoy existen instituciones y organizaciones de mujeres que están tomando la Bandera para ver el desarrollo de la mujer, pero sigue siendo difícil salir adelante.

P: *¿Qué es lo que falta para que la mujer pueda salir adelante?*

R: Falta apoyo de parte del gobierno, que te de igualdad de derechos que lo varones e

igualdad de participación en las diferentes instancias del gobierno.

P: *¿Crees que sólo el gobierno debe enfrentar los problemas que viven las mujeres?*

R: No, es el gobierno y la propia mujer, quienes deben participar y no sentirse menos que nadie. El problema número uno que impide que se desarrolle una mujer como empresaria, es la falta de financiamiento, con tasas más bajas puede favorecerse que sigan haciendo empresa en el Perú.

P: *Alguien me decía: hay una competencia injusta, entran a una discusión o a un concurso esas microempresas con el mismo trato que a las grandes empresas ¿cuál es tu opinión?*

R: Hay una diferencia negativa por supuesto, porque las grandes empresas tienen maquinarias modernas y nosotros no tenemos tecnología de punta, no podemos ser competitivos.

P: *Has mencionado la falta de igualdad, problemas de financiamiento y la competencia de las grandes empresas. ¿Qué hacer para resolver o ayudar a resolver estas dificultades?*

R: Yo diría que lo que la mujer necesita es participación más plena, mas activa, pero también debo decir que para ello se requiere levantar mucho la autoestima, porque si no la tienes elevada, no eres independiente. Considero que la mujer tiene que tener conciencia que es tan igual como el varón, capaz de hacer muchas cosas, que es capaz de hacer empresa, y como mujer puede ser compañera, trabajadora, ama de casa y, por ende, muchas cosas mas pero que, definitivamente, la mujer es capaz de hacer mucho.

P: *Y, respecto a la capacitación ¿qué temas debería enseñarse?*

R: Pienso que se debe trabajar mucho el tema de la autoestima la participación que se les prepare para ser líder y dirigente, pero sí se debe tener un nivel de preparación para poder participar. Y la capacitación a las empresarias mujeres, debe ser estar dirigida a lograr que puedan desarrollar mejor sus empresas, pero debe considerar en primer lugar a ellas como personas y luego como empresarias.

P: *¿Cuál o cuáles son las acciones que propondrías para superar las dificultades que afectan a la población de ambos sexos para llegar a la ansiada igualdad?*

R: Estoy apostando porque se desarrolle la pequeña y micro empresa, sobre todo hoy que nos hemos dado cuenta que es el gran soporte de países como Japón que mueven la economía del país. Sí, como ellos, con la participación de los dirigentes, tengo que aportar a mi país, aun sacrificando a mi empresa que la dejo un poquito para sacar adelante este Sector porque, hay la voluntad de servir, lo que agradezco a Dios por tener este don de poder servir a los demás y poder ayudar a mi país.

P: *Actualmente eres dirigente gremial ¿Puedes contarnos algo al respecto?*

R: Sí, soy socia de APEMIPE-Chiclayo, desde 1990 y socia activa de la Cámara de Comercio y Producción de Lambayeque desde 1993; Patrocinadora de SENATI desde

1994 a la fecha, Secretaria de Relaciones Interiores y Exteriores de APEMIPE, Chiclayo, 1998; Presidenta del Comité de Damas de APIC, 1994-1997; Presidenta de la Asociación Peruana de Industriales Confeccionistas-APIC, períodos 1998-2000 y 2000-2002; Representante de la Mesa Coordinadora de Gremios de Lambayeque, Gremios PYMEs 1998-2001; Directora de Imagen Institucional de CONAMYPE, Chiclayo, 1999-2001; Presidenta del Fondo de Garantía de la Pequeña Industria, 2001-2002; y, actualmente soy Directora de la Cámara de Comercio, Lambayeque, 2001-2003.

P: ¿Cómo haces para responder a tantas responsabilidades, cómo distribuyes tu tiempo?

R: Bueno, me encargan una labor y participo, organizo, conduzco, y trabajo por la responsabilidad que me dan. Eso hace que otras personas y otras Instituciones, vean con buenos ojos el hecho de ser mujer; me ven como la única persona representativa como mujer de empresa y para representar en cargos importantes en las que muchas veces todos son varones. Por ejemplo, el caso "FOGAPI" - Fondo de Garantía de la Pequeña Industria-, yo soy la única mujer de la directiva. En estos momentos, en SENATI ya me propusieron también para integrar el Consejo directivo. Y Dios mediante, con un poquito de suerte, de repente llego a presidir el Consejo Zonal; y voy a ser la única mujer que va a participar en el Consejo Directivo. Es mas, la S.N.I. nunca ha tenido la participación de una mujer, pues tengo que lograrla. Soy la única mujer que se ha considerado en el Consejo Directivo y ahora mas que soy Presidenta de la Sociedad Nacional de Industrias en Lambayeque. En la Cámara de Comercio igual, tenemos sólo dos mujeres en el Consejo Directivo. De 10, dos somos mujeres. Entonces, las mujeres estamos participando activamente y la mayoría de las comerciantes son mujeres, pero aún no hay participación equitativa.

Esto me favorece un poco porque quiero hacer empresa, estoy en actividad, soy exitosa en mi región, soy representativa y, bueno, sigo siendo mujer.

P: Entonces ¿tienes una propuesta de qué hacer, cómo contribuir al desarrollo de las PYMEs?

R: Que el gobierno dicte una medida que favorezca, que le de un mayor porcentaje de participación a las empresarias, porque en el tema de licitaciones estatales nos presentamos varias empresas, pero generalmente como somos pequeñas empresas no tenemos la misma oportunidad. En estos veinte años, para seguir sobreviviendo como empresa, me ha costado mucho y sobretodo ahora, porque cuando acudimos a un Banco los intereses te sacan los ojos. Hay muchas empresas que estamos debiendo a los Bancos y sin embargo no hay una ley que pueda ver un fraccionamiento o un refinanciamiento de deuda, como sea se tiene que pagar y muchas veces pierden su casa, pierden su maquinaria y se quedan en peores condiciones.

P: ¿Qué crees que se puede hacer?

R: Considero que para que haya más empresarias debe haber algunos programas, oficiales si es el término adecuado, que inviten, que fomenten el desarrollo de la mujer, porque cuando tenemos una oportunidad como el de las chompas, la repuesta fue

común y se agruparon las mujeres que tenían una máquina de tejer. Las convocamos, las inscribimos, les explicamos de qué se trataba y que se tenían que formalizar. Se interesaron, se formalizaron y trabajaron, y no solamente para ellas, sino para el resto de su familia, porque cada mujer empresaria daba oportunidad de trabajo para cinco o seis de su familia que podían trabajar con ella: el hijo, la hija, el esposo, un familiar. Entonces se generan puestos de trabajo.

P: Aprovechando el espacio de esta publicación ¿qué mensaje, producto de tu experiencia innovadora, nos transmitirías?

R: El mensaje que yo daría a toda mujer es que, en primer lugar, aumente su autoestima, que se sienta que es un ser humano importante en la vida. Por ejemplo, los roles que nos dio el Divino Hacedor de ser madre, en primer lugar, luego el rol de hacer empresa y de muchos mas. Considero que la mujer que levanta esa autoestima nunca más mirará por debajo del hombre. Esa actitud me ha llevado a salir adelante.

P: ¿Qué otro punto puedes destacar?

R: Que la mujer debe saber que los problemas sólo son retos para salir adelante. Eso me ha llevado a la perseverancia, el trabajo y la honestidad. Considero que todo lo que me sucede se deben a la perseverancia con que hago las cosas; no las dejo ahí, persevero, si las tengo que hacer día y noche, las hago.

Otro punto se refiere a la capacitación. La mujer debe capacitarse, debe participar en diferentes eventos, porque los conocimientos que se van a adquirir en esas reuniones van a ser de mucha importancia en su vida personal y en su vida empresarial.

El hecho de ser empresaria y enfrentarme a la vida, para mí fue una oportunidad que Dios me dio, como una persona de bien, para poder sacar adelante no solo a mi familia, sino a mi comunidad, a mi región y por ende a mi país. Para mi lo mejor que me pudo suceder en la vida fue hacer empresa. Tengo muchas ganas de seguir, y participar en eventos sin ánimo de buscar un beneficio personal sino que, con mi participación llegue a sacar adelante a las mujeres, que sirva de ejemplo para todas las que tienen problemas y que siempre miren, como les dije antes, del hombro para arriba, que levanten la autoestima que piensen que el día puede ser mejor. Que se trace metas para un desarrollo personal y por la familia, es lo que particularmente me sucede y voy a seguir haciendo empresa.

P: ¿Cuál o cuáles sueños tienes por lograr?

R: Mi mayor anhelo es para Lambayeque, es un sueño para Lambayeque. Pero se que tener logros exitosos, no es fácil, no se logran de la noche a la mañana sino que tenemos que perseverar. He estado mirando el tema de las exportaciones en el sector de Lambayeque. La próxima semana enviaremos unas muestras a EE.UU. para que vean que nuestros productos son competitivos y que también puedan mirar, no sólo a Gamarra en Lima, sino a Lambayeque que creo puede ser una potencia para las exportaciones.

ELENA QUISPE TORRES
Gerente de PROVEGAN³⁶ - Huancayo.

Resumen

La entrevista fue realizada el 11 de marzo en mi estudio, antes de que Elena realice uno de sus acostumbrados viajes a Huancayo y en plena preparación para su próximo viaje a París para participar en una Feria que organiza la Cámara de Comercio de Francia a la que fue invitada. Esta es una mujer creativa que utiliza todos sus conocimientos en la formulación de preparados alimenticios altamente nutritivos, en base a tubérculos y vegetales propios de los Andes con el objetivo de contribuir a superar la malnutrición que agobia alrededor del 50% de la población de niños del país.

Informa que, como *toda mujer del Ande siempre está pensando qué hacer y cómo ayudar, no solamente a las personas que están dentro de su entorno familiar sino también en el entorno del pueblo y departamento para desarrollarlos, porque pienso que tenemos misiones en la vida y que nuestra misión es que si sabes y no haces nada es contra tu conciencia, es el dolor de tu conciencia*. Esta es la motivación de fondo que la lleva a crear su formulación "MACALAC" y, posteriormente, a organizar la empresa PROVEGAN, que actualmente exporta unos 200 kilos de MACALAC³⁷ a Alemania pero que no encuentra acceso a las grandes redes de comercialización del país.

Se autodefine y nos dice que *innovación es hacer cosas que tu crees que pueden ser necesarias para los demás*. Nos informa como ha vivido los problemas de género; su desarrollo personal y los premios que ha recibido por su trabajo innovador.

Opina que *una de las cosas que más se necesita y que la CGCYT puede atender, es organizar encuentros para intercambiar experiencias, para hermanarnos, para confiar nuestros deseos. Las personas como yo, queremos capacitarnos pero es difícil porque tenemos que pagar la capacitación y no siempre podemos disponer del dinero necesario que reservamos para seguir con la empresa*. Propone que la CGCYT siga apoyando la innovación, que sigan premiando, no sólo a las mujeres, sino a los varones que necesitan que se les incentive para que creen productos. *Quisiera que nos den facilidades para ver como incorporamos a los varones en esta actividad creativa de la mujer*.

Y, como mensaje final, opina que: *Siempre hay que estudiar y superarse*.

³⁶ PROVEGAN: Productos Vegetales Andinos Naturales E.I.R.L. N.E.

³⁷ MACALAC es una marca registrada en INDECOPI, que Elena Quispe elabora con varios vegetales de origen andino, entre ellos soya y maca.N.E.

La entrevista

P: ¿Qué te llevó a la transformación de vegetales o frutas?

R: Mi idea siempre ha sido la alimentación pero no ejercía porque, como ya he dicho, había dejado de trabajar fuera de casa y estaba embarazada de mi segundo hijo. Pero no me conformaba con lo que sabía de la práctica. La mujer del Ande siempre está pensando que hacer y como ayudar, no solamente a las personas que están dentro de su entorno familiar sino también en el entorno del pueblo y departamento para desarrollar. Para mí lo principal es la nutrición, porque somos lo que comemos. Si pensamos en una mujer embarazada y bien alimentada tendrá muy buena fuerza física y mental para traer hijos sanos al mundo. Hijos normales para que ellos sigan la cadena de vida y estudien, sigan el ejemplo familiar. Caso contrario, con un niño anémico, no va a responder, no podrá estudiar.

P: ¿Y cómo ayudas a los demás?

R: Siempre les decía a las personas que hacer: hazlo mejor así. Pero, mi esposo me decía "¿Qué te importa, déjalos, deja que vivan como viven". Pero yo no podía porque pienso que tenemos misiones en la vida y que nuestra misión es que si sabes y no haces nada es contra tu conciencia, es el dolor de tu conciencia.

P: ¿Qué has estudiado además de nutrición?

R: Me fui a estudiar producción agrícola al Instituto Antúnez de Mayolo. Me enseñaron todo acerca de los pastos y a sembrar los que me servían para alimentar a mis animales, cómo criar animales menores y mayores. Con todo eso, tuve mi granja de cuyes, yo los sacaba a los dos meses y medio sólo formulando alimentos en base a desechos, nada con alimentos preparados de fábrica. Además estudié en la Universidad Agraria donde hay ingenieros en el Centro Internacional de la Papa que investigan los tubérculos, y practicaba en casa.

P: ¿Y cómo llegaste a hacer vinos de frutas?

R: Estudié en la Universidad Agraria para preparar vino de uvas, pero yo le dije a la profesora que iba a hacer vino de otras frutas, la profesora se rió, y los hago de coca, oca, yacón, de mashua que desinflama las vías urinarias y que tiene 5 veces más de antioxidantes que otras frutas, imagínate lo bien que puede hacer al organismo. También hago almíbar de maca, he sacado waffles que son crocantes y suaves para los niños.

P: ¿Y tú esposo te apoyaba en tantas actividades que tenías?

R: No, Tuve que estudiar poco a poco porque mi esposo me dijo que no me iba a dar permiso. Yo me pagué los estudios con lo que producía. Como yo sabía repostería llevaba refrescos, queques, pasteles, pastelillos al Instituto, y me sobraba para comprar mis materiales y pagar los cursos. Como ves, empecé mi trabajo desde muy joven y sigo estudiando hasta ahora.

P: ¿Cuándo aprendiste apicultura?

R: Como yo vivía cerca de unos apicultores compraba un kilo de miel y al día siguiente ya no tenía nada porque a los chicos les gustaba la miel. Fui a estudiar apicultura y vi cuánto costaba un núcleo: igual a quince cuyes de los grandes. Le dije a mi esposo: *quiero comprar un núcleo para tener miel*. El me puso todos los obstáculos por delante, pero yo le dije que haría trueque con el apicultor. El núcleo me costó 15 cuyes grandes, eran madres, porque yo quería tener mis abejas. Nada es imposible.

P: ¿Cómo se originó tu empresa PROVEGAN?

R: La necesidad me llevó a empezar la empresa a partir de lo que tenía y sabía, es decir de mi experiencia con animales y plantas, porque la vida se nos complicó cuando mi esposo, que estaba por graduarse de abogado, se retiró del trabajo por el ofrecimiento de incentivos, y el dinero de su indemnización por 18 años de servicios lo depositó en BANCOP, que quebró. Eso casi nos destruye porque no quiso poner su dinero en mi negocio porque, como el decía, *de chacarero no tengo nada*, y opinaba que los apicultores eran gente sin instrucción no como nosotros.

Actualmente, mi esposo es sub-gerente de PROVEGAN; yo estoy en la parte de producción y él en la parte operativa, mi hijo está en comercialización junto con mi hija que es asistente.

P: ¿Cómo ha sido tu experiencia de organizar la empresa?

R: No es fácil hacer un negocio: necesitas empacar tu producto, etiquetarlo y venderlo. Yo vivía en ese momento una seria crisis matrimonial y económica. Y empecé a vender MACALAC. Lo empecé a vender en bolsitas, pero necesitaba una selladora, bolsas, etc. Estoy hablando de los años 93, 94. Me compré una selladora chiquita y empecé a sellar y poner la etiqueta. Pero ese tipo de envase no es presentable. Compré frascos descartables y me hice una etiqueta presentable. Como no quería que se confundiera mi producto, decidí hacerle una buena etiqueta en papel lustre y decidí el color naranja porque mi signo es Leo. Con el diseño de la etiqueta me fui de una fotocopiadora a otra para que la fotocopiaran en papel lustre pero me contestaban que no era posible, hasta que encontré una joven que aceptó hacer la prueba con el papel lustre sobre una hoja de papel blanca. Bueno, me dio suerte. Y ahora cuando necesito etiquetas, voy a una fotocopiadora y ya.

P: ¿Cómo fueron los trámites para formalizar tu empresa?

R: Cuando inicié las gestiones de registro de marca, supe que ya habían registrado el primer nombre que pensé para mis productos en INDECOPI, fue falta de experiencia, por eso MACALAC lo registré rápido. Además me enteré que INDECOPI cobra lo mismo para los trámites de una empresa grande que una empresa pequeña o que recién está empezando. Poco a poco fui sacando los registros sanitarios de cada producto. No fue fácil porque al mismo tiempo tenía que mantener a mi familia y cuidar mi capital.

P: ¿Ya tienes registrada tu empresa?

R: Sí, mi empresa de tipo familiar está registrada como una empresa de

responsabilidad limitada, pero queremos cambiarla. Se llama "Productos Vegetales Andinos-PROVEGAN EIRL", tiene todos los registros y mis productos también. A la empresa le puse PROVEGAN porque es agroindustria lo que hago y todo lo realizo en base a productos andinos: raíces, tubérculos y especialmente la raíz Maca y Yacón³⁸, Mashua, que aportan nutrientes muy necesarios para nuestro organismo.

P: ¿Cuál fue la respuesta inicial del mercado limeño a tus productos andinos?

R: Yo pensaba que en todas las barriadas MACALAC iba a ser un éxito y resulta que los serranos decían que ya en la sierra se habían cansado de comer esos alimentos y que ahora querían comer lo de la costa: *una sopa de fideos para que se desnutran pensaba yo*. Para mí fue un choque.

Me iba a cada reunión, a cada sitio, hice cualquier cantidad de volantes, saqué en periódicos, que no habré hecho de publicidad para vender mi producto. Pero, la mejor publicidad es la degustación. En Huancayo lo llevaba en termos y lo servía caliente para el frío, lo que puedo hacer porque MACALAC tiene leche de soya. Ahora donde voy hay tiendas naturistas y como tengo registro sanitario puedo colocar mi producto.

Todavía no puedo poner mis productos en los supermercados, porque necesitas unos 1,500 dólares y te pagan a los 120 días de recibir tu producto. Es decir vas pagando a SUNAT y haces todo tipo de gastos mientras se cumplen los 120 días. No, no puedo hacerlo, uno resistiría lo de los 120 días pero no con esa cantidad de dinero depositado ahí y con la obligación de poner avisos en sus revistas pagando 150 dólares. Y ya pagamos 150 dólares anuales por el código de barras.

P: Es decir que, ¿las PyMEs tienen que competir en el mercado como si fueran una gran empresa en todos los sentidos?

R: Sí, y yo no puedo. Pero, sigo exportando a Alemania unos 200 kilos de productos como Maca y MACALAC, por un contacto que hizo un señor que tiene origen peruano-alemán. Me dijo que otros vendedores le ofrecían los productos más baratos y que yo no era productora por eso era más caro, pero no es así porque el producto es superior; y es verdad, yo no soy productora, soy empresaria agroindustrial. Vamos a colocar en nuestra etiqueta que el producto tiene sólo entre 6 a 5 de humedad.

P: Hoy se entiende por género las diferencias que por sexo se evidencian en la vida cotidiana y social. En la actualidad en el Perú, estas diferencias no favorecen la igualdad de oportunidades ni la igualdad de ingresos por igual trabajo, entre otras dificultades. En este sentido, ¿cuál es tu experiencia, tanto personal como de casos que ha conocido?

R: Al inicio es bien bravo. Para mi esposo ha sido muy difícil porque yo generé el negocio. Se niega y hace un trabajo rutinario. Sin embargo, como mujer no me he sentido impedida para lograr lo que he logrado. He sido muy ingeniosa en buscar formas. Si no encontraba algo, me iba a otro lado y me decía *ya aparecerá una persona inquieta como yo y me va ayudar, Vamos a tener obstáculos, pero los superaré*.

³⁸ Tubérculos y vegetales actualmente valorizados por su valor alto nutriente. N.E.

También es cierto que no falta encontrarte con gente egoísta, nos falta madurez empresarial, nos falta ayudarnos y apoyarnos, unirnos para hacer fuerzas, hasta cuando vamos a aprender. Debemos hacer como China, Japón, Alemania, que unidos como pueblo han salido adelante y han podido desarrollarse.

P: *Como Mujer Innovadora. ¿Por qué crees que te premiaron?*

Mira, yo creo que se llama innovación a crear cosas de lo que tu crees que pueda ser necesario, útil. Es hacer cosas. Cuando fui a la Universidad Agraria a hacer vino de uvas, me dije *yo no voy hacer vino de uvas para negocio, pero vino de frutas sí ya que tenemos frutas andinas*. Quizás eso es lo que se llama innovación y quizás por eso me premiaron y porque cuando volvimos a Huancayo me animé y empecé a hacer una combinación a base de Maca, Quinoa, Quiwicha, Cañigua³⁹, que registré en INDECOPI posteriormente con el nombre de "MACALAC".

P: *¿Qué premios y reconocimientos has tenido como empresaria?*

R: He recibido varios Premios: "Maca de Oro", en Lima "Por una Mejor Empresa", el premio es para que te inscriban en el Libro de Oro. Cuando me llamaron fui a ver y tenías que pagar 300 dólares. Cuando tenía 42 años, hubo un concurso en Huancayo para los que formulaban alimentos, buenos alimentos y mi formulación "MACALAC" nadie la tenía, pero las mujeres máximo tenían que tener 36 años. Por eso digo que debe haber categorías hasta para los premios porque, como microempresa nunca vas a poder competir con una gran empresa. Y ahora he recibido el Premio de "Mujer Innovadora". También me han entrevistado para una revista de mujeres líderes.

P: *¿Qué debe hacer la CGCYT para apoyar el avance de la igualdad de género y el desarrollo del país?*

R: Creo que es mucho lo que están haciendo. Mucho, pero hay que desarrollarla más. Una de las cosas que más se necesita y que la CGCYT puede atender, es organizar encuentros para intercambiar experiencias, para hermanarnos, para confiar nuestros deseos, las personas como yo, que queremos capacitarnos pero que nos es difícil porque tenemos que pagar la capacitación y no siempre podemos disponer del dinero necesario que reservamos para seguir con la empresa.

Otra, es que se sigan apoyando la innovación. Que sigan premiando no sólo a las mujeres sino también a los varones que necesitan que se les incentive, para que creen productos. Quisiera que nos den facilidades para ver como los incorporamos a los varones en esta actividad creativa de la mujer.

P: *¿Puedes contarnos de tus planes cercanos?*

R: Sí, siempre estoy pensando en superarme. Con mi hijo estamos estudiando el mercado brasileño, pero tenemos que sacar el registro sanitario allá mismo, con un permiso del Consulado.

³⁹ Cereales de origen andino con alto valor nutritivo y calórico. N.E.

Ahora estoy preparando todo para participar en la Feria de París del 29 de abril al 9 de Mayo del 2004 que propicia la Cámara de Comercio de Francia y que me ha invitado. Conocí un grupo de gentes que ya tienen experiencia en eventos Internacionales y me han dado un espacio para viajar juntos, así los costos son mas bajos que ir sola. En Perú lo auspicia PROMPEX y PROMPERÚ.

P: *Aprovechando el espacio de esta publicación ¿qué mensaje quieres dejar?*

R: Siempre hay que estudiar y superarse. Yo deseo seguir cursos de Comercio Exterior porque si bien tengo experiencia, sé de todo un poco de la gama, pero de lo empresarial me falta.

SUSANA SÁNCHEZ LÓPEZ
Gerente MULTISERVICIOS SUROMA
Administradora CEDI-API MISKITA CUYAYKY S.A.C.
Ayacucho

Resumen

La entrevistada vive en Huanta, Ayacucho, contestó primero un cuestionario que le enviamos vía e-mail; posteriormente, nos encontramos y conocimos, acordando tener una entrevista al día siguiente en mi estudio, donde tuvimos tres horas de grata conversación que sirvió para conocerla mas allá de lo que permite que se publique. Una característica personal es su timidez al mismo tiempo su fortaleza, lo que se comprueba en la dificultad que tuve para lograr nos informara de sus actividades gremiales que requieren fortaleza, y en el hecho que habiendo estudiado en la capital ella y su esposo limeño deciden volver a su lugar de origen, Huanta, Ayacucho, donde se dedican a actividades productivas y de promoción que favorecen el desarrollo local.

Al informar el origen de la PYME SUROMA y de CEDI-API MISKITA CUYAYKY S.A.C. y, de sus funciones laborales y de promoción en estas empresas, surge la problemática de género, que define como “un concepto que describe y conceptualiza las cualidades, los roles, actitudes y conductas sociales diferentes para hombres y mujeres en nuestra sociedad”. Y detalla que para llegar a los logros que relata en la entrevista ha pasado “muchas dificultades y discriminación de parte de los hombres que menosprecian el rol que desempeño, que me dicen comentarios mal intencionados, por ejemplo me dicen que *“mi lugar es la cocina”*, entre otros nada gratos. Yo hago oídos sordos y trato de salir adelante, demostrar con hechos reales y palpables que están en una ignorancia tremenda y que sus conceptos son prehistóricos”.

Trabajar “para ayudar a las mujeres de las comunidades, a través de la capacitación de las mujeres y hombres de las comunidades valorizo el trabajo de ambos, demostrando que la participación de la mujer en estas actividades la prepara para aumentar el ingreso familiar. Busco que las mujeres se auto valoricen y se quieran así mismas”. Esta intensa actividad con las comunidades que cultivan miel, donde el problema de género está muy presente, la lleva a cargos dirigenciales.

En cuanto a la CGCYT opina que debe seguir “su actividad de promotor y difusor de la tecnología para que esté al alcance de la pequeña empresa y debe ser un nexo con otras PYMEs.

Al mencionarle el “Premio a la Mujer Innovadora” de la CGCYT que recibió, afirma que no cree ser innovadora, “porque el trabajo que realizamos no es personal sino una sinergia producto de la participación conjunta de la empresa privada y de los pequeños

productores de los cuales dependemos por ser nuestros proveedores de insumos, y a los que integramos mejor en la actividad económica al mismo tiempo que revaloramos los productos nativos que existen en la zona”.

Dirige un mensaje para los jóvenes que están egresando de las universidades, *que no sean pasivos empleados, sino más bien generadores de trabajo por medio de la creación de microempresas; que salgan a las provincias, buscando recursos de nuestro país que puedan industrializarse, mejorarse y/o crearse*. Y en relación a los problemas de género *debemos mejorar nuestras conductas sociales, educación desde niños y jóvenes para entender que la mujer tiene derecho a iguales oportunidades como los varones*.

La entrevista

P: ¿Cómo organizaron “SUROMA”?

R: Mi madre fallece en 1998 y en 1999 regresamos con mi esposo a Huanta. Aquí encontramos mucha materia prima para procesar, dándole un valor agregado. A la vez podíamos continuar con el trabajo que mis padres habían empezado en la línea Apícola. Es así que mi esposo y yo creamos MULTISERVICIOS SUROMA, nombre que fue deseo de Mamá por sus tres hijos: SUROMA tiene las primeras letras de nuestros nombres: SUsana, ROSío y MÁximo.

Esta empresa fue la respuesta a la necesidad de generar trabajo al mismo tiempo que a la inquietud de formar una empresa. Mi esposo la llamó MISKI, por mis orígenes andinos. Fue inscrita en Lima en el Ministerio de Trabajo, cuando estaban dando facilidades para crear empresas por el año 1993.

P: ¿Cuál era el rubro de esta empresa?

R: La empresa se dedicaba a la elaboración de néctares de frutas, mermeladas y pastelería; nuestro mercado era principalmente en los distritos de Surco y Cercado de Lima. Nos mantuvimos a flote por espacio de un año, y el fracaso de la empresa se lo achacamos a la apertura del mercado que permitió que fuéramos invadidos por productos importados que competían con nosotros por su muy buena presentación. Después de esta experiencia reforcé mis conocimientos de agroindustria.

P: ¿Puedes hablarnos de SUROMA?

R: SUROMA se dedica, desde el inicio a la fecha, a la comercialización y producción de Productos Apícolas y Agroindustriales, tales como: miel, polen, propoleo, jalea real, macamiel, kiwimi, hidromiel; vinos de frutas de la región como saúco, capulí o aguaimanto y de uva; mermeladas de saúco, capulí, tuna y otros; galletas de maca y quiwicha con miel de abejas; elaboración de algarrobina; de manjar de lúcuma y yogurt con frutas andinas.

P: ¿Cómo es el inicio de tus relaciones con los apícolas?

R: Para poder recolectar las frutas andinas como el saúco y el capulí, teníamos que ir a

diferentes comunidades de nuestra Provincia; pero, para los agricultores la actividad apícola no es importante. La actividad apícola requiere conocimientos básicos, fácilmente aprendibles para desarrollarla y no involucra mucho tiempo, reeditando ingresos extras que mejoran la calidad de vida de ellos y su familia. Por eso nosotros involucramos a las familias campesinas de las comunidades en esta actividad mediante la capacitación, y les explicamos que al ejercerla tendrán un mayor ingreso y por tanto, una mejor calidad de vida. Y se produce la sinergia social.

P: ¿Cuándo se inicia CEDI-API MISKYTA CUYAYKI?

R: En el año 2000 recibimos en nuestra tienda la visita de la ONG CARE, la cual comprobó la variedad de los productos apícolas y propone fortalecer las organizaciones del rubro ya existentes en Ayacucho. Por mi parte, les propuse realizar un estudio de mercado en el departamento de Ayacucho. De los resultados, nos informamos sobre la producción real, la dispersión de la producción y la demanda insatisfecha local.

CARE nos propuso crear una empresa apícola a nivel regional, como un medio de fortalecer las Asociaciones Apícolas del departamento existentes.

P: ¿Puedes explicarnos el proceso de organización?

R: Se invitó a los socios de las Asociaciones a participar en la constitución de una empresa, con la condición que cada socio individual que apostaba por la empresa tenía que aportar un capital que podía ser menor o mayor según la cantidad de socios. Después de varias capacitaciones empresariales sólo quedaron ocho socios de las provincias de Huamanga, Huanta y Cangallo de Ayacucho que, sin perder su condición de miembros de las diferentes asociaciones apícolas, pasaron a formar parte de la nueva empresa llamada "Centro de Distribución e Industrialización Apícola MISKYTA CUYAYKY S.A.C. - CEDI-API MISKYTA CUYAYKI".

En el año 2002, con el trabajo arduo de todos los socios, se logró registrar la marca "CEDI-API MISKYTA CUYAYKI", en INDECOPI.

P: ¿Cuáles son tus funciones y actividades laborales en estas empresas y grupos?

R: Son diferentes según sea la empresa o grupo en el que trabajo:

- En "MULTISERVICIOS SUROMA", que es una empresa familiar, soy Gerente y asumo además las funciones de relacionista pública, de marketing, ventas, capacitación, promotora, apoyo en producción, etc. Mi esposo se encarga de la parte de producción.
- Con los proveedores de Materia Prima, que son las familias de las diferentes comunidades, mi función es de capacitadora al mismo tiempo que con mi esposo somos los asesores técnicos en control de calidad y producción.
- En la empresa CEDI-API MISKYTA CUYAYKY S.A.C, me desempeño como administradora y a la vez realizo inspecciones de control de calidad en el proceso productivo y comercialización apícola.

P: ¿Cómo te iniciaste en tus actividades gremiales?

R: Las comunidades de mi región, al igual que el resto del país, necesitan salir adelante y esto me motivó a participar en grupos para tratar los problemas a fin de contribuir a solucionarlos. En 1999 como respuesta a las actividades realizadas, deciden que yo puedo representarlos y empiezo mis actividades como dirigente. Actualmente tengo los siguientes cargos:

- Asistente Social de la Comunidad Esmeralda, Huanta, Ayacucho.
- Secretaria de la Asociación del Manantial Esmeralda, Huanta, Ayacucho.
- Presidenta de la Asociación de Apicultores de la Provincia de Huanta, Ayacucho.
- Fiscal de la Asociación Nacional de Apicultores.

P: ¿Cómo defines la Problemática de Género y qué dificultades has tenido por ser mujer?

R: Para mí, Género es un concepto que describe y conceptualiza las cualidades, los roles, actitudes y conductas sociales diferentes para hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Para llegar a estos logros, he pasado muchas dificultades y discriminación de parte de los hombres que menosprecian el rol que desempeño, que me dicen comentarios mal intencionados, por ejemplo me dicen que "mi lugar es la cocina", entre otros nada gratos. Yo hago oídos sordos y trato de salir adelante, demostrar con hechos reales y palpables que están en una ignorancia tremenda y que sus conceptos son prehistóricos.

P: ¿Qué estás haciendo para superar estos problemas en las comunidades?

R: En lo grupal, y para ayudar a las mujeres de las comunidades, a través de la capacitación de las mujeres y hombres de las comunidades valorizo el trabajo de ambos, demostrando que la participación de la mujer en estas actividades la prepara para aumentar el ingreso familiar. Busco que las mujeres se auto valoricen y se quieran así mismas.

P: ¿Por qué crees debe ser considerada innovadora tu actividad?

R: No creo que sea innovadora, porque el trabajo que realizamos no es personal sino una sinergia producto de la participación conjunta de la empresa privada y de los pequeños productores de los cuales dependemos por ser nuestros proveedores de insumos, y a los que integramos mejor en la actividad económica al mismo tiempo que revaloramos los productos nativos que existen en la zona. Es esta sinergia la que permite que los pequeños agricultores tengan un ingreso extra por actividades que desempeñan fuera de las actividades que normalmente desempeñan en sus pequeñas parcelas, actividades por las que perciben ingresos económicos pequeños porque el campesino basa su actividad económica en su parcela, en la crianza de animales menores y ofreciendo su mano de obra.

P: ¿Cual es tu opinión sobre la Comisión de Género Ciencia y Tecnología?

R: Para mejorar la competitividad las PyMEs en el mercado, la CGCYT debe seguir cumpliendo su actividad de promotor y difusor de la tecnología para que esté al alcance de la pequeña empresa, y debe ser un nexo con otras PYMES.

P: Por último, ¿podrías dar un mensaje para las/los lectores?

R: Para los jóvenes que están egresando de las universidades, que no sean pasivos empleados sino mas bien generadores de trabajo por medio de la creación de microempresas; que salgan a las provincias, buscando recursos de nuestro país que puedan industrializarse, mejorarse y/o crearse.

En relación a los problemas de género debemos mejorar nuestras conductas sociales, educación desde niños y jóvenes para entender que la mujer tiene derecho a iguales oportunidades que los varones.

Quiero hacer una invitación. Aprovecho esta oportunidad para invitarles a degustar los diferentes productos que ofrecemos, como la riquísima miel de abejas, polen, algarrobina, los vinos de frutas como saúco, capulí, hidromiel; las mermeladas de saúco, tuna y capulí; las galletas elaboradas a base de productos andinos como la maca y la kiwicha. Y una invitación cordial a que nos visiten en nuestra ciudad de Huanta, que ofrece un clima estupendo, gente acogedora y degusten deliciosos platos típicos de nuestro pueblo. Estamos ubicados en Jr. Gervasio Santillana N° 718 , telf. 066- 832446 en Huanta; y, en Huamanga en Jr. Manco Cápac N° 355.

ELDER CAMARENA ROMANÍ
Ingeniera Geógrafa.
Coordinadora General del Proyecto SENATI-Fondo Empleo
Lima.

Resumen

Elder Camarena vino a mi estudio para conocernos y realizar la entrevista. Resultó ser una profesional apasionada con su actividad, comprometida con la docencia y curiosamente involucrada en coordinar un Proyecto de Transferencia de Tecnología a Tejedores Andinos, lo que se explica por sus estudios y un marcado interés social. Su rica experiencia como capacitadora con una propuesta alternativa para capacitar, no es tratada a plenitud porque ese no es el objetivo de la entrevista, pero nos deja la inquietud de profundizar más sobre el punto.

Informa en primer lugar, del origen del Proyecto que coordinó durante tres años; nos informa de algunos detalles metodológicos de capacitación a mujeres alternativos y de la estrategia utilizada para lograr transferir conocimientos y tecnologías; trata el tema de las “diferencias culturales”; describe los resultados y las lecciones aprendidas; y, opina sobre el papel de la Comisión de Género Ciencia y Tecnología.

Testimonia las diferencias de género que se presentaron en la realización del Proyecto y expresa su sentimiento de culpa por el abandono de sus hijos (cuestión muy común en las mujeres) mientras realizaba este importante trabajo. Expone sus reconocimientos y deja un mensaje para los lectores.

La entrevista

P: ¿Cómo se originó la experiencia de un programa de transferencia tecnológica para mujeres rurales?

R: La experiencia comenzó en las comunidades, en Uchurajay, Chacra y Quitucha, ubicadas en Ayacucho. Esta etapa nos sirvió para probar modelos de trabajo, modelos de capacitación, modelos de apoyo en la comercialización, con un público que no se atiene a estrictas reglas, con una tarea que es capacitación tecnológica para poder mejorar los ingresos de la gente campesina. Por eso, desde el principio tuvimos que ser muy eficientes para poder hablarle a la tejedora campesina.

P: ¿Quiénes conformaban el Equipo de Capacitadores?

R: El Equipo estaba formado por varones y mujeres. Tuvimos que empezar reconociendo que entre estos pobladores todavía se encuentran algunos que tienen un bagaje de conocimiento tecnológico, pese a que muchos otros lo han perdido sea

porque son jóvenes que van dejando sus actividades colectivas, sea porque los viejos también o se van muriendo o no las escriben ni encuentran a quien transmitir las oralmente. En nuestro trabajo teníamos que ser humildes para:

- Primero, entender que nosotros teníamos que trabajar con este tipo de destinatario;
- Segundo, revalorando el conocimiento tecnológico que tienen, y
- Tercero, para que sobre este conocimiento se pueda agregar un conocimiento científico de soporte que nos permita hacer propuestas tecnológicas intermedias, útiles para mejorar el manejo técnico de sus actividades y, así, elevar la calidad de sus productos y enfrenar al mercado de la ciudad de Lima y ciudades grandes.

P: *Cómo se inició este Proyecto de transferencia tecnológica?*

R: Con los buenos resultados que tuvieron las tejedoras de Uchurajay, que llegaron a formalizarse y vender productos en Francia, SENATI⁴⁰ formula un proyecto de tres años que se convirtió en un proyecto de SENATI y se denominó “*Capacitación Empresarial para incrementar la producción y rentabilidad de los tejidos*”. Este título es muy largo pero, en síntesis, consistía en capacitar a los tejedores para que mejoraran la calidad de sus productos y que esto les generara ingresos.

SENATI, que proviene de la Sociedad Nacional de Industrias, siempre ha trabajado en las zonas urbanas; sin embargo, la demanda de servicio que solicitaba continuamente el gobierno local, instituciones del Estado y del sector privado, en cuanto a trabajos de desarrollo, hizo que SENATI tuviera que migrar al sector rural, al sector que no aporta y que necesita capacitación.

P: *Mencionas Uchurajay como lugar de inicio ¿fue ése un proyecto piloto que sirvió de base al Proyecto de tres años?*

R: Efectivamente, recogiendo la experiencia de Uchurajay, iniciamos el Proyecto en octubre de 1999 y duró hasta diciembre del 2002, trabajando en tres Departamentos del Perú catalogados entre los más pobres: Cajamarca, Ayacucho y Apurímac, y 20 comunidades campesinas. Nuestros destinatarios fueron mujeres en un 70 % y los beneficiados directos han sido alrededor de 400, e indirectos mucho más porque estaban los familiares.

P: *¿Eso significaba entonces que la metodología no podía ser tradicional?*

R: Exactamente, la metodología tenía que ser a la medida de la gente, que fuera eficiente para lograr obtener resultados. Es decir, la capacitación tenía que tener resultados tangibles, con el cual las familias mes a mes obtuvieran ingresos que se tradujeran en ganancias. El primer paso era trabajar con aquellas tejedoras que tienen experiencia; y, hacíamos observación para que el personal sepa como trabajar la capacitación.

⁴⁰ SENATI - Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. N.E.

P: *¿Cómo capacitar para generar ingresos, a un público destinatario que se encuentra en un escenario rural y vive en la marginalidad?*

R: Una mujer de cualquier familia siempre tiene que tomar decisiones en la familia, pero la mujer campesina a la hora que trabaja en grupo siempre posterga su opinión frente a la del varón. Antes de capacitar debíamos trabajar con las familias, para ello no podíamos dañar las relaciones, teníamos mucho cuidado con el rol de las mujeres, el rol de los hijos; no podíamos transgredir sus costumbres de siglos, sus lazos afectivos con el tejido, sino hacer cambios graduales. Y para saber como hacer los cambios, teníamos que saber primero cual es su calendario agrícola, como ven el mercado.

P: *En un medio quechuahablante, ¿las/los instructores sabían quechua?*

R: Sí, de los instructores, 40 eran quechuahablantes. A pesar que nosotros quisimos que fueran de la misma zona, cuando hemos abierto concurso en cada zona llegaban instructores de Ayacucho que eran buenos capacitadores. De los cuales 10 eran mujeres

P: *¿Cómo capacitaron a los instructores?*

R: Siempre hablamos que en el Perú existen dos mundos y que hay un alejamiento de las áreas urbanas; no sólo un alejamiento físico y geográfico, sino un alejamiento social, parece que la geografía nos ha impedido el contacto; pero ahora que la geografía no es pretexto para la falta de contacto, chocamos con el tema cultural, y de culturas locales que pueden tener otros idiomas. Por eso, los instructores convivieron tres semanas de cada mes con la comunidad, asistiendo a sus fiestas, a sus velorios, a sus rondas, para que la gente y los instructores fueran conociéndose y aceptándose mutuamente; y tomábamos una semana para estar con nuestras familias. Esta convivencia permitió que los instructores pudieran establecer lazos amicales, conocer sus costumbres y la forma de pensar, es decir, conocer al público al cual queríamos dirigirnos y así definir los programas de capacitación de acuerdo a su psicología y a su cultura.

P: *¿Cómo era la estrategia de capacitación utilizada por los instructores?*

R: Cada instructor/a tenía que capacitar durante tres días a la semana a una comunidad y tres días a otra, en el horario que disponen las campesinas, que es generalmente en las tardes o en la noche, o tempranito en la mañana, de manera que no interrumpa la actividad agrícola. Se capacitaba cuatro a cinco horas diarias y el resto de horas el/la instructor/a va a visitar a las casas a ver como están haciendo su trabajo; es decir, el/la instructora capacita y supervisa.

P: *Es decir, ¿ustedes brindan también asesoría técnica?*

R: Sí, la supervisión significa asistencia técnica, porque era una asistencia personalizada al tejedor respecto a como están adoptando lo que han aprendido, como están sus instrumentos, sus ruecas y carriles, porque ese producto iba a ser vendido. Nosotros hemos capacitado para que vayan los productos al mercado; y, el

mercado es el que determina si se vende o no. Por eso tenemos que poner una asistencia técnica, porque teníamos que saber qué producto y en cuánto lo iba a vender antes de que esas tejedoras fueran a vender su producto; después ellas tenían que atender al cliente y registrar sus ingresos. Entonces, nuestro objetivo era capacitar para vender.

P: *¿Cómo han capacitado para generar ingresos con un público destinatario urbano que se encuentra en un escenario rural?*

R: Antes de capacitar debíamos trabajar con las familias porque no podíamos dañar las relaciones; teníamos que tener mucho cuidado con el rol de las mujeres, el rol de los hijos; no podíamos transgredir sus costumbres de siglos, sus lazos afectivos con el tejido, sino hacer cambios graduales.

Ya he explicado como preparamos al Equipo de Trabajo. En cuanto a los beneficiarios del Proyecto, en primer lugar la estrategia se dirigió a fortalecer los roles de la mujer para, sobre eso, capacitar y afianzar el trabajo del tutor. Por eso siempre hemos respetado sus opiniones y las hemos tratado de organizar, para que no sean anónimas en la localidad, para que sean un grupo representativo desde el punto de vista productivo y hacerlas partícipes en una instancia mas en el proceso de decisión.

P: *¿Cómo han capacitado a la mujer campesina, que salvo excepciones⁴¹, es la más marginada de nuestra sociedad, para que desarrollen sus aptitudes para comerciar?*

R: En cualquier actividad de comercialización se invitaba al varón a que participe de la actividad y hemos tenido una gran cantidad de casos en donde el varón se ha incorporado para hacer actividades de tejido o de confección porque han encontrado una alternativa viable para ellos. Nosotros no podemos pensar que vamos a promover la capacitación solamente para que la gente aumente su ingreso, sino pensando en la pobreza extrema, Es así que la gente decía: “*si yo me voy a capacitar es porque quiero vender, si no logro vender no me interesa*”. Esa es la condición que te ponen desde el primer día.

P: *Era duro el reto ¿Cómo lo enfrentaron?*

R: Esto nos obligaba a tener expectativas muy reales, no podíamos prometerles algo que no se iba a cumplir, porque en una comunidad si no cumples simplemente te sacan, mas aun en comunidades ronderas, que no sólo es una organización de defensa sino una organización social, porque ven si se está transmitiendo valores, cómo estas trabajando con la gente y cómo se comporta el instructor. Siempre hemos sido muy cuidadosos para no tener ningún tipo de problema con ninguna comunidad a fin de que la relación permanezca buena, que los cambios de las mujeres sean bien vistos.

P: *Las campesinas andinas, más que los varones, no tienen experiencia de contacto con otros grupos del país, sólo conocen su propia comunidad y alrededores. ¿Cómo resolvieron este problema, para que reconocieran a los otros y sus gustos en tejidos?*

⁴¹ La Congresista Paulina Huarpasi es una excepción. N.E.

R: Efectivamente, los hombres en su mayoría habían salido de su comunidad pero la mayoría de mujeres no. Poco a poco las hemos ayudado a que salgan de las fronteras de la comunidad, para ello hemos tenido que hablar con los padres y los esposos de las campesinas casadas para que las dejaran salir en grupo con los instructores y poder llevarlas a los mercados más cercanos a vender, a conocer a sus clientes, y aprender lo que es el servicio al cliente aceptando los gustos, la forma de vestir, los colores que les gustan. Era importante sacarlas de su comunidad para que tengan otras opiniones y estén en otras ciudades, y vean en el tejido no sólo un recurso para que ellas lleguen al progreso, sino que vean en el tejido una ventana para conocer que hay más allá de su comunidad y acepten que el mundo es más grande.

P: *¿El nivel de seguridad en sí mismas ha variado con esta experiencia?*

R: Sí, pero lo que hemos tratado de diversa manera. Es cuidar mucho la relación de las mujeres con sus esposos. Hemos trabajado con cuidado para fortalecer esa relación. Ahora el nivel de confianza respecto a lo que son capaces de hacer es mayor.

P: *¿Aprenden una mejor forma de trabajar y comerciar o recién estaban aprendiendo?*

R: Sí. Aprenden hilado, tejido, teñido, confección y acabados. Pero hay que tener en cuenta que las mejoras a lograr con la capacitación se relacionan con la forma en que ven la vida. Al respecto se tejen dos hechos: por un lado los cambios tecnológicos: aprenden a hilar mejor, a combinar colores, el hilado, tejido, teñido, confección y acabados. Lo que hicimos fue fortalecer cada una de las actividades productivas incorporando mejoras tecnológicas a cada uno de los procesos y fomentar la especialización, por que la tejedora hace todo en el campo. Como las personas tienen habilidades en unas tareas más que en otras y no las identifican porque de repente no han tenido la oportunidad de hacerlo.

P: *¿Eso significaba identificar las habilidades individuales?*

R: Si, por eso, una de las primeras cosas que tenía que hacer un instructor técnico era identificar quién tenía más habilidad y en qué parte del proceso productivo. Si una persona tenía habilidad para el tejido y otra para el teñido donde hay que saber calcular, teníamos que darle una atención especializada e intensiva en esa habilidad, diferente a cada una de ellas. Así, cuando el mercado de exportación pide 500 tejidos, cada una va a hacer lo que mejor sabe para que la calidad no baje y el precio sea competitivo, porque el proceso es largo y nadie es ducha en todo. Por eficiencia, a la hora de llegar un pedido la que sabe hilar se encarga de hacerlo lo mejor posible y en el menor tiempo; luego pasará a quién maneja mejor el teñido, que sabe con precisión calcular los colores y hacer colores firmes; después pasa a las tejedoras que tejen firme; y, finalmente, a la que confecciona porque tiene deditos cuidadosos.

P: *Resumiendo un poco, ¿qué cambios produjo este proceso de capacitación en lo productivo?*

R: Como proceso de capacitación fue intensivo y logró transformar una actividad de subsistencia, que realizan todas las familia con un bajo nivel de calidad y con costos altos, en un trabajo de mejor calidad en el que sigue trabajando la familia pero con

mucha mayor productividad porque están preparados cada uno en su especialidad y, además, son capaces de unirse con otras familias para responder a los pedidos. Es decir, se transforma una actividad de subsistencia en una actividad productiva rentable.

P: *Se puede decir que, en los tres años ha habido exploración, seguimiento, acercamiento, refuerzo de conocimientos ¿Qué pasa ahora que terminó el proyecto?*

R: Efectivamente el proyecto terminó en diciembre del 2002, pero los resultados quedan porque fueron muy buenos y quedaron afianzados. Primero, porque se logró una alta calidad que no sólo fue reconocida por los evaluadores del proyecto sino también por empresas internacionales, la misma empresa exportadora “Americam Trading” reconoce el nivel de calidad de los tejidos. No continuamos o pues SENATI tiene otras prioridades y otras dos instituciones han interesado en trabajar con ellas, una de ellas es “Aldea” que me parece que es una ONG y otro proyecto norteamericano que está trabajando con un grupo de Cajamarca, siguen enviando productos a EEUU, siguen trabajando con Lima donde han tenido exposiciones en el Jockey Plaza. Es decir, la gente trabaja a nivel de su localidad y también salen.

P: *Lo que cuentas es que ustedes enfrentaron diferencias culturales con el grupo de beneficiarias de la transferencia de tecnología ¿Puedes ampliar ese punto?*

R: Las mujeres campesinas, en un principio, están en el campo todo el tiempo. No les sobra el tiempo y sin embargo en todo momento están hilando, están tejiendo. En algunas poblaciones, Chota por ejemplo, tienen sus propias costumbres, diseños y colores. Siempre están arregladitas, con sus aretitos de colores, limpiándose la tierrita y el barrito salpicadito al igual que el varón, siempre están ordenaditas y las mujeres están tejiendo animalitos, gallos que se dan besito en el pico, pajaritos. He visto que a veces tratan de grabar cosas de su medio, pero siempre se han mantenido cerradas. Otras poblaciones son diferentes. Las tejedoras no retratan mucho sus paisajes. He aprendido a reconocer cada zona, son diferentes a pesar de ser el mismo Departamento. No debemos olvidar que una comunidad es diferente a otra, y uno tiene que adaptarse a cada comunidad.

P: *¿En qué lugares realizaron el proyecto?*

R: Hemos trabajado en San Miguel y Chota, en Cajamarca, donde está la más fuerte presencia de tejedoras y en San Miguel de Payac y también Apurímac, pero el grupo fuerte ha sido Cajamarca. Los Cajamarquinos en realidad tienen el tejido como una actividad fuerte. Ellos habían perdido bastante lo propio y lo que hacían comúnmente eran diseños de ambientes. Pero el Proyecto descubrió, a través de especialistas, que ellos habían sido un gran centro productor de tejido desde la época incaica, era la gran zona de la industria del tejido. La gente en esa época solo vestía con los tejidos que se hacían, y Cajamarca era el principal productor. Por eso el proyecto rescató bastante las costumbres que se estaban perdiendo y hemos incluido en la capacitación la posibilidad de recobrar un poco sus propias raíces y que puedan recrearlas.

P: *¿Qué ha pasado con las mujeres que han participado en el proyecto?*

R: Ha habido una gran cantidad de mujeres que han vivido un cambio sensible -que no

tiene que ver con el rol de la familia porque ella sigue siendo la madre, la mujer que tiene la función de la alimentación, que se preocupa del esposo-, se ha fortalecido en su rol generador de bienestar, ha reconocido que las habilidades que tiene pueden permitirle generar ingresos, que ahora tiene capacidad de negociar mejor y eso le da seguridad. No desplaza al varón que, en un momento sintió miedo de que las mujeres se sientan muy autónomas tal como lo expresaban: “luego por querer vender van a descuidar a los hijos, no me va a atender, me va a dejar”. Por eso teníamos cuidado de no dañar esa relación.

P: *Esta experiencia debe haberles dejado una buena lección.*

R: Sí, nos dejó varias lecciones. La primera es que, cuando se va a trabajar con poblaciones de la selva o sierra, *debemos vencer la barrera cultural*. Podemos ser una institución tecnológica, con un buen personal docente y contar con los mejores medios operativos para llegar, los mejores medios de comunicación celular y satelital, pero si no tenemos en cuenta nuestras distancias culturales por muy buena que sea nuestra propuesta de capacitación no vamos a sembrar ninguna semilla. Las barreras culturales son las que impiden entrar y abrir puertas.

Una segunda lección es que, la cosmovisión del hombre del ande implica entender los lazos afectivos que lo unen con cualquier actividad del campo.

Y, en tercer lugar, debemos entender de manera natural el tejido. Estos tres puntos engloban la cultura de la mujer. Cuando entendamos esto, ya podemos capacitar con nuestros criterios modernos de mercado y competitividad porque ya tenemos la base. Y te está hablando una ingeniera que tiene mucha experiencia en tecnología, que trabaja todo el tiempo con máquinas, con programas de informática, haciendo cálculos, estoy con y en la tecnología. Pero esta gran lección, haber entendido como se maneja la parte cultural, es una gran riqueza que me llevo en mi corazón, y siempre trato de describirla al resto de colegas, ingenieros o especialistas.

P: *¿Cómo nos sirve conocer la cosmovisión andina y cómo se diferencia de la nuestra?*

R: La cosmovisión andina nos permite entender la forma de ver la vida de ellos. Toda la gente del campo tiene una visión de la vida integral. Nosotros tenemos una visión fraccionada: la economía por acá, la vida familiar por allá, nuestra preparación profesional por acullá. Nuestra vida está fragmentada, en cambio el hombre del campo tiene todo integrado. Si se enferma es porque la tierra quiere que se enferme; si se enferma el animalito hay que darle una hierba porque la naturaleza le da la hierba para sanarlo; si el animalito se escapa o yo quiero hacer algo, hay que consultarle a los viejos, a los abuelos, o al Apu o agradecerle a la tierra. Porque mi vida está muy vinculada con la tierra y yo no soy muy diferente de ese terrón de tierra o de ese árbol. Entonces nosotros, los que vemos la vida fragmentadamente, tenemos que entender que para la persona del campo la tierra le cura todo y como le cura todo, entonces cree en la tierra y tiene un lazo con ella de una manera muy especial.

P: *¿Cómo se expresa ese entenderse con el extraño, con el otro, el que no se conoce? Y, ¿cómo se expresa el entendimiento de la cosmovisión andina en el proceso de capacitación?*

R: No ha sido fácil, porque si no entendemos previamente que al campesino que llega de trabajar en el campo y agarra el tejido con las manos de tierra, seguramente le diremos: “oye estás con las manos sucias, lávate esa tierra porque vas a ensuciar el tejido”, y hará muy difícil lograr una capacitación exitosa. Esto es porque, si para los ciudadanos la tierra puede ser símbolo de suciedad, para los campesinos la tierra es la que le da de comer, es la misma de la que saca la papa y la pone en la “guatía⁴²” para cocinarla, es la misma que come con la papa. Cómo vamos a hablar de algunas cosas sin entender su cosmovisión.

Debemos entender como viven para poder transmitirle lo que queremos transmitirle, sin ofenderlos porque, por ejemplo, si decimos “¿cuanto cuesta tu poncho? y él nos contesta “Ah, mi ponchito, yo lo tejí cuando mi abuelita se estaba muriendo, pero más o menos, mas o menos yo lo cambio por un torete. ¿Y cuánto cuesta el torete? El torete cuesta 350 soles”. A este campesino no se le puede decir “esos no son precios del mercado” porque a él qué le importa el mercado. No puedo decirle “mira, acá ha entrado medio kilo de lana que es 40 soles, mano de obra 40 soles, teñido 5 soles, a lo más el ponchito debe costar 85 soles, sino no puedes competir con los precios del mercado”. No, porque cuando la gente del campo hace algo, sea un tejido, un cerámico, una olla de barro o cualquier otro producto, está poniendo su afecto porque lo hace con sus manos, porque lo hizo mientras pastaba su ovejita, mientras su hijo jugaba a su alrededor. Para él todas las cosas tienen un significado profundo. Por eso, uno no puede decirle por más diseñadora de moda experta que sea: “ese diseño tiene colores chillones. Ese diseño no le va a gustar a los compradores”, porque tengo que pensar que esos colores son para ellos alegres, se parecen a las florcitas de allá o simplemente son alegres. Entonces debo considerar que estando aquí esos son los colores. Y cuando le voy a enseñar servicio al cliente, que quiere un color verde petróleo o pasto, deben tejer de ese color no porque deben someterse al otro, sino porque ese es el color que le gusta al otro y debemos respetarlo así como a ellas les gustan esos otros colores. Debemos explicarles que “cuando tu tienes que establecer una relación comercial tienes que entender qué es una relación comercial, donde tenemos que hacer para un mercado unos colores y para el mercado de tu comunidad otros que a ti y a tus abuelos les gusta”. No queremos violentar el aprendizaje, dañar la cultura.

Y la tercera lección se refiere al modo de aprendizaje. Ellos no están acostumbrados a tener un aprendizaje verbal, mas bien tienen muy buena capacidad de observación, por lo que hay que hacer que las horas de aprendizaje tengan muy pocas palabras, poca teoría. Tiene que haber suficiente teoría para que tengan fundamento las cosas, pero utilizar sus propios ejemplos, sus leyendas y sus propios códigos para poder iniciar cosas, de tal manera que nosotros nos metamos en su ritmo de comunicación. Además debemos recordar que ellos no están acostumbrados a ver televisión ni escuchar radio, así que el aprendizaje es diferente, ya que por nuestro entrenamiento a nosotros nos parece lento. Tienen la habilidad en los dedos, tienen grabado los colores en los dedos, los diseños en los dedos, tienen una memoria especial, mucha

⁴² Guatía es un horno que se prepara con las “curpas”, que son los trozos de tierra arrancados al momento de extraer la papa. En la parte baja e interior del hornito se coloca leña y el fuego se enciende hasta que se ven rojizas las paredes del horno que tiene una forma de colmena, en ese momento se colocan las papas y otros vegetales, que se tapan con tierra sin calentar recubriendo la parte externa del horno. (Fuente: Margot Choquehuanca Velásquez, Sicuani, Cusco) N.E.

simetría en los diseños y van aprendiendo tejiendo, caminando, pastando, así que toda propuesta de capacitación debe reconocer que el proceso de aprendizaje tiene que ser mayormente vivencial. Y son tres los aspectos culturales que estoy mencionando pero se me deben escapar otros.

P: ¿Qué ha significado esta experiencia?

R: Una importante experiencia ha sido rescatar la tecnología del campesino, diseñando tecnología económica, cultural y técnicamente asequible para el poblador. SENATI ha tenido que bajar sus niveles industriales, y sus técnicos brillantes e ingeniero textiles y tintoreros de importantes organizaciones han tenido que aterrizar a un nivel de tecnología que usa equipos manuales y mecánicos que tuvieron que diseñar, para que pudieran hacer funcionar mejor las actividades de la comunidad; debieron tener presente que son lugares donde no se tiene materiales para estar cambiando repuestos, sino utilizar lo que existe en la zona. Esto obligó a los ingenieros a acercarse al nivel tecnológico de los artesanos para crear un nivel intermedio. Eso me parece importante.

P: ¿Algún otro punto que te parezca importante?

R: Sí, debo mencionar la tradición, que considero es la energía propulsora mas importante que tiene un pueblo para poder buscar su desarrollo en actividades propias. Cuando hay tradición los pueblos tienen la energía adentro, los aprendizajes de los abuelos y bisabuelos, los cuentos de mi madre al costado del fogón eso es importante. La tradición es la energía que tiene un pueblo para levantarse. Si nosotros decimos: “Siempre has hecho tus asientos de cuero porque tienes tus vacas, pero ahora no lo vas a hacer porque eso no tiene mercado, ahora vas a hacer cerámica porque es lo que mas se exporta”, el no va a rendir porque esa no es su actividad. Si tu le enseñaras a mejorar lo que sabe y lo ayudas a buscar su mercado sobre su bagaje cultural, eso sí es lo que necesita. Si queremos que se logre el desarrollo local, tenemos que buscar cuáles son las actividades, los productos, el recurso y la materia prima de la zona; en segundo lugar, la tradición;ado.

P: ¿Qué rol le designarías a la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología, qué le exigirías, qué le plantearías para la transferencia de tecnología a las comunidades y a las zonas urbanas?

R: La CGCYT tendría que aprovechar la experiencia de otras mujeres. Deberíamos tener la oportunidad a través de la comisión poder conocer otras experiencias. Intercambio de experiencias, propiciar a lo mejor concursos de experiencias o propuestas de mujeres. Además de tener un espacio, por ejemplo como esa reunión (Seminario del 27 Nov 03), donde participaron mujeres. Y si se trata de dar premios, habría que dar premios a medio Perú porque las mujeres somos muy creativas. Yo me sentí muy a gusto de conocer diversas experiencias como la de Uruguay.

Creo que debe haber un espacio para la mujer profesional, que hable de su experiencia, mire el éxito, que también tiene una parte de trago amargo.

P: ¿Cómo te has sentido al estar coordinando tan interesante proyecto?

R: Yo me he sentido muy feliz trabajando con hombres y mujeres rurales, pero he tenido también la inmensa tristeza de dejar a mis hijas y de postergar mis planes y familia, porque tenía que cumplir con una misión que también amaba. ¿Cómo no ser agente de desarrollo para poblaciones que están olvidadas, que no hablan, que no pueden salir a gritar su inmensa pobreza? ¿Cómo no agradecer que la vida a una la haga responsable de una tarea, que tu seas un medio para que se logre algo? Yo sentía que mi actitud a la vida era tener esa oportunidad, pero por otro lado vivía con el inmenso dolor de dejar a mis hijas que me necesitaban, que no sabía si podrían administrar la casa, el dinero, atender a la hermana menor.

P: ¿En este trabajo, has vivido diferencias de Género?

R: En realidad estoy en una institución interesante, pero si he tenido cambios de opiniones con mis colegas que son muchos, el noventa y tantos por ciento de los docentes son varones. Todavía no están preparados para ver este tipo de trabajos y que una mujer lo dirija. El tema de desarrollo es un tema no muy comprendido porque es una mezcla de estadísticas, de carácter social, aspectos tecnológicos, es decir, tiene varias aristas, varias competencias.

Antes he trabajado en el área rural y con enfoque de género en otras instituciones técnicas que tenían una práctica más común en estos temas. SENATI por su parte, muestra una apertura a estos temas tanto por el proyecto que coordiné -que fue la base para que me otorgaran el “Premio a la Mujer Innovadora”- como por proyectos posteriores. Es así que se observa al interior de la institución, un interés manifiesto en conocer qué es género así como a reconocer que las mujeres podemos gerenciar proyectos.

SENATI, como otras instituciones, no había pensado adoptar metodologías que promuevan la equidad de género, pero a raíz del Proyecto Rural es que nos hemos enfrentado con la necesidad de tratar el tema. Es así que, en el Proyecto SENATI-Holanda, que cuenta con participantes mujeres y varones, trabajamos con enfoque de género, por lo que estamos determinando una metodología para la equidad de género.

P: Hace unos veinte años empecé a estudiar el sentimiento de culpa de las mujeres universitarias y profesionales jóvenes. ¿Tú has vivido ese sentimiento de culpa? ¿Cómo lo has manejado?

R: En el período que duró el Proyecto, echaba de menos a mis hijas y en las noches me echaba a llorar y a rogar a Dios que nos les pase nada porque las había dejado en una ciudad tan violenta. Era un trabajo sacrificado porque había que dejar a la familia. En mi caso, dejar a mis hijas fue muy difícil, ¿quién las iba a supervisar si se trabaja 27 días y se descansa siete? Que no permita Dios que las fallas que yo estuviera cometiendo puedan hacer algo en sus corazones, que puedan tener un resentimiento o alejamiento y que piensen que yo he preferido mi profesión a ellas. Llegaba a casa con un sentido de culpa, otras veces llegaba con alegría pero después al irme, nuevamente me dolía mucho. He trabajado antes en otras comunidades, me he ausentado unos meses, pero era la primera vez que ha sido por tanto tiempo.

Hemos pasado épocas difíciles, me decían “¿cuando vuelves?”, “llámame más

seguido”, o me llamaban y me decían que una de ellas no llegaba, y ya eran las 3 de la mañana, todo por ir a una fiesta. No podía hacer nada, son cosas que hemos tenido que enfrentarlas juntas. Yo tenía después la licencia de ellas para hacer mi trabajo, ¿cómo no pagarles esa comprensión con lo mejor de mi?

Ahora no dejaría a mis hijas, salvo que ellas se vayan primero y yo me quede libre para hacer mis sueños, como tener un rincón para mis estudios y relajarme o irme a la selva. Bueno, ellas han madurado mucho y han entendido mi trabajo.

P: ¿Qué reconocimientos has recibido?

R: Además de este “Premio a la Mujer Innovadora”, he tenido otro premio con un trabajo llamado “*Como recuperar Guarú-guarú*” que realicé en el campo donde había muchas hectáreas verdes.

P: ¿Puedes dejar un mensaje a los lectores?

R: Este trabajo requiere responsabilidades. Cuando uno tiene una responsabilidad y decide dejar lo que es más importante para uno como la familia, tiene que ser por algo mejor y hacerlo lo mejor que podamos, porque así lo hubiéramos dado a la familia que dejamos. Si ponemos en la balanza, cuánto les di, cuánto dejé de darles y cuánto le di a mi trabajo, al final se equilibra.

b. Ciencia y transferencia

Dr. BENJAMIN MARTICORENA

Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONCYTEC

Resumen

El entrevistado nos recibe en CONCYTEC a las 08:00 horas. Escucha con amabilidad las preguntas y responde ampliamente, por lo que dedicó tiempo posteriormente a la edición. Ha sido una muy estimulante entrevista desde la preparación del esquema, que exigió revisar documentos relacionados con CyT hasta el desarrollo de la entrevista.

Durante la entrevista, informa acerca de la Ciencia y la Tecnología según el paradigma moderno de desarrollo y el de estética del conocimiento y descubrimiento; nos presenta el CONCYTEC, mencionando sus funciones y los cinco campos de actividades que desarrollan: la bio-diversidad, la ciencia de materiales, Tecnología de la Comunicación e Información, Tecnologías Limpias y La Ciencia Básica; y, de la construcción de una base informática para transferencia tecnológica a los sectores más pobres del país que brindará el servicio por red.

En cuanto al Enfoque de Género, reconoce con mucha franqueza que, en lo personal: “Me cuesta trabajo en muchas circunstancias separar el componente de género dentro de un escenario social dado. Hay un aprendizaje por hacer. Estamos haciendo un esfuerzo, mental, para ubicarnos”, porque “el caso de género es un poco más difícil es más complejo”... Pero, “¿cómo separar lo que es taxativo del género en un proyecto, sin perderse? Es un reto” Para responder al cual, es necesario “pensar en el sector más pobre y eso significa pensar en las madres solteras, que son muchas en el Perú, para ofrecerles tecnologías de producción para que puedan educar y defender a sus hijos .Y plantea una pregunta muy importante: ¿Qué oferta tecnológica se les puede ofrecer?: Respondiéndose a si mismo, “aquellas que permiten un mejoramiento de su calidad de vida, haciendo bien lo que ya saben hacer, como era la fórmula del antiguo Banco Industrial”.

Referente a la CGCYT, opina: “No estoy seguro que esto tenga el éxito esperado. Sin embargo, confío en que al menos lo tendrá parcialmente por el hecho que hay un grupo intelectual que se interesa en la perspectiva de género y que ese grupo está vinculado a la política y a las decisiones. Ese es, a mi juicio el sentido de la Comisión. Por lo demás, tiene que haber una firme decisión de Estado. La existencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, es ya un paso importante”.

“Creo que el CONCYTEC tiene este papel, ser un espacio abierto y libre de discusión de este tema”. Termina definiendo las direcciones de política institucional frente a esta problemática: “una es hacer un ejercicio introspectivo propio y personal, para entender bien el tema y cuáles son los componentes de género que hay en cada uno de los proyectos que apoya; por otro lado, se requiere una proyección hacia fuera, para promover la discusión pública y colectiva sobre este tema”.

La entrevista

P: ¿Puede hablarnos de la ciencia?

R: La Ciencia y la Tecnología están situadas en el centro del paradigma moderno del desarrollo y están íntimamente relacionadas a la educación y la producción de nuevos conocimientos que permiten ser competitivos en el mercado mundial. Una de las vertientes de la ciencia es la de contribuir a la calidad de vida de las personas. La otra es simplemente estética, la del descubrimiento de la verdad en la naturaleza. Ambas vertientes son interesantes e importantes: la ciencia para mejorar la economía social y la ciencia para la satisfacción espiritual. Un descubrimiento científico puede parecerse mucho a una obra de arte, por la emotividad que puede procurar al científico.

P: Por la importancia que tiene la transferencia de ciencia y tecnología en el desarrollo del Perú, nos interesa mucho conocer el rol de CONCYTEC para alcanzar dicha meta

R: El CONCYTEC es el organismo formalmente encargado de enunciar las políticas nacionales de ciencia y tecnología. Sin embargo, no tiene el respaldo suficiente del Estado para realizar sus funciones, su presupuesto es mucho más bajo que el de los organismos similares de América Latina; y, está jugando el papel de catalizar la reunión de los agentes del desarrollo que no se reúnen de suyo: empresarios y académicos. Creo que lo estamos logrando con diferentes proyectos.

P: ¿Cuáles son esos proyectos? ¿Investigaciones?

R: Tenemos proyectos de investigación, de desarrollo tecnológico, de transferencia tecnológica, de formación de capacidades, de equipamiento, de repatriación de científicos, de publicaciones científicas y de organización de encuentros científicos.

P: Dentro de los temas de investigación que prioriza la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo-CSTD de las Naciones Unidas⁴³, ¿cuáles son más recurrentes en CONCYTEC?

R: Un primer campo es el de la diversidad biológica. En el Perú hay muy pocas tierras de cultivo y muy poca agua disponible para esa actividad económica; sin embargo, hay una gran diversidad biológica, una de las mayores del mundo que es preciso darle valor económico, a la vez que se protege el ambiente para evitar que decline la

⁴³ La CSTD prioriza biotecnología, energías renovables, medio ambiente, agua y salud, tecnología de información y su rol como facilitadores del ingreso a tecnologías de producción, relación entre empoderamiento estratégico de la GCYT y satisfacción de necesidades básicas, la innovación, la capacitación de varones y mujeres en pobreza para manejar tecnología. N.E.

variedad genética. La diversidad biológica no está solamente en las plantas, sino en la microbiología y en la fauna. En el mar hay una diversidad biológica importante, somos fuertes exportadores de harina de pescado pero exportamos productos primarios con muy poco valor agregado, por lo cual estamos usando nuestro mar de manera no muy eficiente. Para hacerlo bien tiene que aplicarse nueva tecnología. También estamos comprometidos en proyectos de acuicultura y de recursos hídricos, de tecnologías limpias y de plantas medicinales así como en estudios de materiales mineros y metalúrgicos.

Otro programa del CONCYTEC es el de tecnologías limpias, que tiene que ver fundamentalmente con el desarrollo de las PYMES. Está orientado a las zonas de mayor pobreza, para aspectos productivos. Ahí no hay mucha ciencia por desarrollar, todo es transferencia tecnológica. En el Perú hay un amplio repertorio de tecnologías maduras y lo que hace falta son mecanismos de transferencias. Por ejemplo, excelentes tecnologías de energías renovables han sido desarrolladas en Arequipa, que podrían ser transferidas a Huancayo y otras ciudades similares. Eso es lo que estamos haciendo nosotros sin pretender la exclusividad en esa tarea. Este tal vez sea el proyecto más grande, más ambicioso que tenemos, lo dirige el Ing. Alfredo Oliveros, Director de la Dirección General de Medio Ambiente del CONCYTEC, quien creo que es la persona más preparada en el país para hacerlo. La OEA nos está financiando un proyecto de transferencia de tecnología en este campo.

Otro objetivo de trabajo del CONCYTEC es el de las Ciencias Básicas. Tenemos proyectos de capacitación de docentes, Clubes de Ciencias en los colegios, la Feria Nacional Escolar en la que participan ocho millones de estudiantes. Y estamos tratando de hacer el Museo Interactivo de Ciencia y Tecnología, que requiere una inversión importante y una fuerte decisión política.

P: *¿Cómo se obtiene el desarrollo en tecnología que permita crear riqueza y mejorar los niveles de vida de la población?*

R: Nosotros tratamos siempre de cumplir una labor catalizadora. Cuando hay instituciones que lo pueden hacer solas, no nos involucramos. Pero otras no lo pueden hacer y tratamos de intervenir con algún apoyo. En cuanto comienza a andar bien un proyecto o programa lo dejamos solos, porque tenemos decenas de cosas que hacer en el Perú y no nos proponemos suplantar a nadie en sus obligaciones y funciones.

P: *Ayer tuve el placer de entrevistar a las señoras Lupe Fernández, Elena Quispe y la Dra. Elder Camarena, que recibieron el "Premio a la Mujer Innovadora 2003". Escucharlas permite ver el fabuloso potencial humano con que cuenta el país. ¿Cómo incluyen los proyectos mencionados por usted, la participación de la mujer en los programas dirigidos al desarrollo del país?*

R: En realidad debo decir que el CONCYTEC no tiene todavía una clara visión de un "Enfoque de Género" como si tiene, por ejemplo, un "Enfoque Ambiental". No tenemos prácticamente ningún proyecto donde no esté clara la voluntad de proteger el ambiente. El caso de "género" es un poco más difícil porque es más complejo. De hecho, hay sectores sociales donde no se ven claramente los problemas de género, especialmente en el mundo profesional. Las mujeres parecerían tener las mismas

posibilidades que los hombres, en ese medio. Sin embargo, ese es un grupo humano pequeño.

Tenemos que pensar en el sector más pobre y eso significa pensar en las madres solteras, que son muchas en el Perú, para ofrecerles tecnologías de producción para que puedan educar y defender a sus hijos ¿Qué oferta tecnológica se les puede ofrecer? Aquellas que permiten un mejoramiento de su calidad de vida, haciendo bien lo que ya saben hacer, como era la fórmula del antiguo Banco Industrial.

Por ejemplo, hay casi un millón de personas en el norte (unas doscientas mil familias aproximadamente) que viven exclusivamente de la economía de la crianza de cabras, produciendo leche, queso, natillas, cuero, carne, y todo eso en relación a los ciclos reproductivos del algarrobo y del agua. Pero este millón de personas es pobrísimo. Una familia con 200 cabras vive en la mayor pobreza, mientras que una familia en Suiza con sólo 40 cabras tiene todas las comodidades y la seguridad que necesita.

P: *Y en Lima nadie va a comer queso de cabra, principalmente por miedo a la fiebre de Malta.*

R: Efectivamente, en este momento ellos venden el queso a un precio muy barato en los mercados locales, con bajo poder adquisitivo. Pocos lo compran y la razón es que no se confía en su calidad sanitaria porque los cabreros saben hacer queso pero lo hacen en condiciones muy poco higiénicas. Podemos entonces darles tecnología para hacer un producto confiable y podrían ganar como sus pares en Suiza. El proyecto incluye programas sanitarios, de procesos, de educación, de instalaciones, para que quede claro para los consumidores que la producción de las familias cabreras es confiable. Así pues, la tarea es enseñarles a hacer bien lo que ellos ya saben hacer, y ahí se involucra mucho el concepto de género porque la mayor parte de los que producen el queso son mujeres.

Tenemos otro proyecto similar en el sur del país, con los alpaqueros que están muy involucrados. Son cerca de dos millones de personas las que viven de la economía de la alpaca; y, son los más pobres del país. Y aquí todo lo que hay que hacer es transferencia tecnológica.

P: *En cuanto a TIC, ¿Qué puede informarnos?*

R: Estamos construyendo una base informática para transferencia tecnológica a los sectores más pobres del país y brindar el servicio por red.

P: *¿Cuál cree usted es el rol de la Comisión de Género Ciencia y Tecnología, en relación a lograr una mayor participación de la mujer en las acciones de implementación tecnológica y creación de riquezas, para la erradicación de la pobreza?*

R: No lo sé. No estoy seguro que esto tenga el éxito esperado. Sin embargo, confío en que al menos lo tendrá parcialmente, por el hecho que hay un grupo intelectual que se interesa en la perspectiva de género y que ese grupo está vinculado a la política y a las decisiones. Ese es, a mi juicio el sentido de la Comisión. Por lo demás, tiene que haber

una firme decisión de Estado. La existencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, es ya un paso importante.

P: ¿Cómo ve la problemática de “género”?

R: Me cuesta trabajo en muchas circunstancias separar el componente de género dentro de un escenario social dado. Hay un aprendizaje por hacer. Estamos haciendo un esfuerzo, mental, para ubicarnos.

P: La problemática de género es vivir situaciones obvias e invisibles. Es lo que se vive pero no se conoce, no se discute. Para efectos prácticos, y simplificando al extremo, “Enfoque de Género” es la forma de analizar lo obvio. Esta postergación por sexo, no por capacidades, se observa hasta en el ámbito laboral, en la ciencia y en el acceso a la tecnología. Se trata de la búsqueda de la igualdad, para que ambos sexos tengan iguales oportunidades ¿Qué hacer para promover la equidad? ¿Qué rol debe jugar el CONCYTEC en el tema Género y en la innovación?

R: Bueno, estamos aprendiendo y, en eso debemos seguir el paso a quienes han avanzado más en ese camino. Si un grupo de profesionales se interesa en el tema Género lo apoyamos. Pero, ¿cómo separar lo que es taxativo del género en un proyecto, sin perderse? Es un reto.

Creo que el CONCYTEC tiene el papel de ser un espacio abierto y libre de discusión sobre este tema, porque en el Perú hay grandes problemas de género, aún en el segmento de las madres que están acompañadas de sus esposos, cerca del 60% es maltratado. Esto es gravísimo. Por eso, pienso que respecto al tema de género, el CONCYTEC debe tener dos direcciones de política:

- Hacer un ejercicio introspectivo propio y personal, para entender bien el tema y cuáles son los componentes de género que hay en cada uno de los proyectos que apoya; y,
- Por otro lado, se requiere una proyección hacia fuera, para promover la discusión pública y colectiva sobre este tema.

JORGE MARTÍNEZ
Director de los Programas de Desarrollo Empresarial
Instituto Peruano de Administración de Empresas - IPAE

Resumen

La entrevista se realiza en su oficina de IPAE dedicando una hora a la misma. Nos informa algunos datos de su historia laboral y su experiencia docente y su función en el Sector de Empresas Emergentes, comprendido entre los vectores o drivers, según el método de planificación prospectiva impulsado en IPAE; detalla la metodología de enseñanza que utilizan con este sector; explica la decisión del factor edad como requisito para el estudio por considerarlo en relación a la capacidad de aprendizaje; y, la iniciación de una política de género de IPAE.

Respecto a la metodología, informa que “la misma dinámica con los empresarios que vienen a capacitarse obliga a relevar el tema de competencias, nos obliga a trabajar en equipo y que este se dirija al público, a que las cadenas lógicas sean más aproximadas a ellos”.

En cuanto a una política de género en IPAE, nos dice que, “Sí puede haberla pero, actualmente, dentro de los vectores trazados no hay uno para profundizar el tema de género; más adelante sí puede haberlo porque nuestro gerente tiene ideas muy de vanguardia en varios temas”.

En relación a la propuesta de la “Escuela para la Mujer Empresaria” y su posible diferenciación con una propuesta de capacitación con “enfoque de género”, responde: “La mujer empresaria dice por lo general las mismas cosas, siempre es práctica, siempre analiza las cosas y ve el origen de los problemas; el empresario está acostumbrado a plantearse los problemas y a mandar soluciones, y protestar abiertamente de las cosas. Yo no encontré mayor diferencia. Efectivamente en esa reunión⁴⁴ se tocaron temas como las menores oportunidades de las mujeres, el doble rol que tiene la mujer: el maternal y el laboral, reconozco que efectivamente existen esos temas.”

Por eso nos dice al finalizar que; “No queremos lanzar un programa que se diga que tiene enfoque de género y que no lo tenga. Las dificultades más o menos las conocemos: dificultades financieras que pasa cada empresa, dificultades de mercado, pero falta conocer cuales son las dificultades de la mujer empresaria puntualmente”.

⁴⁴ Se refiere a la reunión de trabajo de la CGCYT del día 27 de noviembre del 2003, donde expuso el Proyecto de IPAE. N.E.

La entrevista

P: ¿Puedes hablarnos de tu experiencia laboral anterior a IPAE?

R: Estuve en las Naciones Unidas por poco tiempo, en Lima Caucho terminé como Administrador de Ventas. Posteriormente a una importadora grande. De ese período me quedó la experiencia del trato con obreros. Al inicio me pareció muy difícil porque hay códigos diferentes, yo digo una cosa y me entienden otra, o dicen una cosa y les entiendo otras, muy difícil la comunicación. Yo tenía que darles la razón en muchas cosas pese a que sabía, por la ciencia económica administrativa, que no era así sino al revés. Ellos también han tenido que ceder con reticencia pero luego ya no, eso me alegró y al final llegamos a encajar. Estuve por ocho años. Al sexto año de trabajar en esta empresa, me dieron ganas de volver a estudiar. Seguí administración en ESAN a tiempo parcial, eso fue desde el 94 a diciembre del 96.

P: ¿Qué tal la experiencia de trabajar y estudiar al mismo tiempo?

R: Es interesante estudiar y trabajar, porque el estar trabajando en una pequeña empresa te aleja del background de la ciencia y tecnología, porque te hace concentrarte en temas cotidianos. Me gustó mucho y decidí cambiar de rumbo a la parte académica, porque recapacité y me gustaba más enseñar, además no había dejado de enseñar.

P: ¿Cuándo empezaste a enseñar?

R: Desde que estaba en la Universidad del Pacífico enseñaba en una academia universitaria y cuando terminé, enseñé en Pre Grado en mi Universidad, pero como los horarios eran en la mañana y tarde y yo trabajaba aún en Lima Caucho que quedaba lejos, comencé a enseñar en un Programa Gerencial de Extensión de la Universidad. Enseñaba a gente mayor que yo en esa época y me fue bien, primero porque el que enseña aprende. En este caso, además de la teoría aprendía mucho de ellos porque llegaban con experiencia, es diferente que enseñar en Pre Grado, pude construir el curso nuevamente con ellos.

Comencé a tocar varias puertas y me dieron cabida en mi universidad. Fui no sólo profesor sino director de la parte financiera. Fue coyuntural y me quedé en la Universidad por tres años. Pasé a IPAE a ocupar un cargo muy similar, en julio del 2000, llevo tres años y medio inicialmente a cargo de los cursos para personas con experiencia y eso he venido haciendo hasta el año pasado.

P: ¿Qué cargo desempeñas actualmente?

R: Soy Director de los Programas de Desarrollo Empresarial, que tiene programas abiertos concentrándose en los Programas especialmente diseñados. Yo me encargo de los Programas Emergentes, que incluye a las PYMEs, y de los Programas de Prospectiva que enseñan la técnica, que se está poniendo cada vez más en vigencia en el mundo entero, para trazar estrategias de diferentes vectores -llamados "drivers"- para llegar a un futuro deseable como país, como región, como departamento, como

empresa. Es una manera de planear activamente. Con IPAE formamos parte de un grupo de instituciones que estamos organizando un evento llamado "PROSPECTA 2004".

P: ¿Cómo llegan IPAE y tú a participar en el "Foro de Innovación Tecnológica y Descentralización orientado a las PyMEs del Perú"?

R: Debido a que el Gerente General Claudio Herzka trazó los vectores de IPAE: uno la perspectiva, otro los ensayos emergentes. Quiere que nos acerquemos al sector de Empresas Emergentes, porque lo que nosotros habíamos venido haciendo era recibir a empresarios o personas que quieren poner una empresa y capacitarlos, pero no nos es del todo conocido la manera de acercarnos, así que lo estamos haciendo desde varios frentes, uno de los cuales es el FORO donde represento a IPAE y otro es la Comisión Género Ciencia y Tecnología donde la representante es María Elena Mifflin.

P: Pero quién presentó por IPAE la propuesta de la "Escuela para Mujeres Empresarias", fuiste tú, no María Elena ¿Podrías decirnos por qué fue así?

R: Lo que sucede es que dentro de las propuestas en el FORO, surgió diseñar un Programa de Capacitación para mujeres empresarias y como yo soy el encargado de diseñar los programas para empresas y, al mismo tiempo, participo en el FORO, por afinidad me encargaron que diseñara el programa con orientación de género. Yo no diseñé un programa de género, rediseñé un programa que nosotros tenemos que está dirigido a pequeños negocios, porque en IPAE hacemos programas sin diferenciar sexos. Recuerdo que en la Universidad del Pacífico teníamos un programa para mujeres empresarias que estaba a mi cargo, pero en IPAE no lo hacemos; sin embargo, nuestro alumnado en un 45% aproximadamente son mujeres y un 55% son hombres, del total el 30% son empresarios y el 70% piensa poner una empresa.

En nuestra experiencia institucional, gran parte son escuelas de empresarios. Nos asociamos con varias instituciones como SASE, una ONG que lideraba Fernando Villarán, para hacer una investigación con el objeto de conocer las competencias, las áreas, las funciones que los pequeños empresarios necesitaban afinar. Con sus resultados hicimos una publicación y en base a sus resultados se diseñó el Programa de Especialidad de Pequeños Negocios. En esa investigación surgieron datos interesantes, como que la función de la administración que más se valora es la comercialización y la venta, dejando de lado las finanzas pese a que cuando se les preguntó "¿qué es la que menos dominas?" respondieron mayoritariamente "el manejo del dinero".

P: ¿En el diseño se plantearon una nueva metodología de enseñanza?

R: En realidad no se ha dado un cambio metodológico, pero la misma dinámica con los empresarios que vienen a capacitarse nos obliga a relevar el tema de competencias, a trabajar en equipo y que este se dirija al público, a que las cadenas lógicas sean más aproximadas a ellos. Puede decirse que ha habido una aproximación metodológica diferente en la que vendemos la idea de que es necesario tener una visión más amplia. Si quieres estar en el área de finanzas, y ahora eres jefe de créditos y cobranzas, tu desarrollo profesional se dirige a la visión integral de esa área.

P: *Ahora, entremos al tema del proyecto que presentaste acompañado de Mateo Balarín, de COPEI Mujer de la Sociedad Nacional de Industrias. ¿Hay una política de género en IPAE? Si no existe ¿puede haberla?*

R: Sí, dentro de los vectores trazados no hay uno para profundizar el tema de género; más adelante sí puede haberlo porque nuestro gerente tiene ideas muy de vanguardia en varios temas.

P: *Entonces yendo a lo práctico, si este proyecto se lleva a cabo ¿puede haber una diferenciación, es decir una propuesta de capacitación con enfoque de género?*

R: No se que tanto es así, porque la mujer empresaria dice por lo general las mismas cosas, siempre es práctica, siempre analiza las cosas y ve el origen de los problemas; el empresario está acostumbrado a plantearse los problemas y a mandar soluciones, y protestar abiertamente de las cosas. Yo no encontré mayor diferencia. Efectivamente en esa reunión⁴⁵ se tocaron temas como las menores oportunidades de las mujeres, el doble rol que tiene: el maternal y el laboral, reconozco que efectivamente existen esos temas.

P: *Uno de los temas que causó molestia en las mujeres empresarias presentes en esa reunión, fue el de la edad señalada como requisito por ustedes: sólo hasta 40 años. ¿Crees que después de los 40 años no se puede capacitar la mujer empresaria?*

R: Sí, se puede; pero, creo que cuanto más se concentre un grupo, mejor se va a enseñar a ese grupo. Sino es así, ¿por qué la Universidad Católica saca un programa para personas mayores?⁴⁶ No es tan distinto.

P: *Creo que es sí distinto, puesto que, la Universidad de la Experiencia está dirigido a personas mayores como un acceso a nuevos conocimientos sin intención productiva ni de servicios necesariamente. Tiene, por tanto, un objetivo distinto a una propuesta para formar profesionales o para capacitar a mujeres empresarias que requieren reforzar conocimientos o adquirir nuevos conocimientos para mejorar la productividad y posibilidades de competencia de mercado de sus empresas; y, estas son mujeres que muchas veces han empezado a los 40 años a construir empresa. Entonces la pregunta es ¿Cómo aseguramos el proceso de aprendizaje para que puedan aprender?*

R: Cuando señalamos el requisito de edad en lo que pensamos fue en homogeneizar a las personas que se van a capacitar porque cuando uno enseña a personas mayores, a veces surgen problemas que no se presentan en pre grado. Los jóvenes están cortados por la misma tijera e, incluso, se sabe que rango de personas van; pero, cuando se enseña a personas mayores se presenta la heterogeneidad y, por lo general, cuanto más pasa el tiempo menor facilidad para aprender tienen. De repente, hicimos el corte muy bajo, pero en eso pensamos cuando lo hicimos. El requisito más importante en este caso es ser mujer y empresaria.

⁴⁵ Se refiere a la reunión de trabajo de la CGCYT del día 27 de noviembre del 2003, donde expuso el Proyecto de IPAE. N.E.

⁴⁶ Se refiere a la "Universidad de la Experiencia", de la Pontificia Universidad Católica del Perú. N.E.

P: *Entonces ¿se puede revisar la metodología en cuanto al enfoque de género?*

R: Esa posibilidad y esa práctica siempre existen. Si es un buen profesor y dicta un curso por primera vez, sabe que la segunda vez lo va a dictar mejor. Se pueden ir incorporando mejoras para que los participantes, sean mayores o menores, puedan aprender mejor y sean más eficientes.

P: *¿Cómo es la línea de IPAE dentro de este segmento poblacional?*

R: La percibo con entusiasmo pero también con preocupación. Nosotros tenemos que contar con el apoyo de alguna institución. OIT, en principio, nos iba a apoyar para que sea un curso con enfoque de género, porque tal como está la propuesta no lo tiene; pero no se trata de eso sino de comenzar con un enfoque de género. Estamos esperando tal apoyo, con la idea de plantear un programa que cubra las expectativas. No queremos lanzar un programa que se diga que tiene enfoque de género y que no lo tenga. Las dificultades más o menos las conocemos: dificultades financieras que pasa cada empresa, dificultades de mercado, pero falta conocer cuales son las dificultades de la mujer empresaria puntualmente.

c. Competitividad, Productividad y Asociatividad

MATEO BALARÍN
Empresario y Director de COPEI Mujer.
Sociedad Nacional de Industria

Resumen

En cuanto a las diferencias entre varones y mujeres empresarios, observa que: “Ahí hay un mensaje, los hechos demuestran que hay una segunda chance para la mujer, la primera es la del hombre. Hay más ayuda para el hombre, la gente está más dispuesta a apostar por el hombre en el negocio que por la mujer. Eso lo veo en los negocios que se heredan, lo veo inclusive en mujeres que hacen su negocio, que terminan separándose de su pareja no por motivos sentimentales sino porque la mujer empieza a darle más tiempo al trabajo y el marido también le dedica tiempo al trabajo. Y agrega: “Sí, veo que hay ciertas diferencias. Las mujeres hablan de un inicio donde no se les ayuda, donde no hay esas ganas de ayudar y no pueden decir tuve buena suerte porque mi tío o mi tía me ayudaron. Normalmente eso no sucede, las mujeres son de hacerse de a poquito, peldaño a peldaño e, inclusive, veo que muchas llegan a un tope, a un punto del cual no pasan”.

Y afirma que ahora hay cambios, que la mujer es más rebelde a cualquier situación del pasado. Si bien todavía hay la idea de que la mujer lava los platos. Si bien esa idea es más difundida, está retrasada en relación a la realidad y no veo grandes cambios, y eso es lo preocupante. Un país como el nuestro, atrasado y con el nivel de crisis y de pobreza que tenemos, no vamos a salir adelante con el 50% de la población, debemos hacerlo juntos”. Y, en otro momento, señala algo muy importante: “Entendemos que no es una competencia de hombres y mujeres, sino la suma que va a sacar a este país de la pobreza”.

En cuanto a COPEI MUJER, explica que la idea es abrir un espacio gremial con mujeres de buena voluntad que quieran integrarlo y poner una primera piedra por lo menos acá, porque sí tienen problemas específicos de género. Los hombres sí los tenemos pero de otra forma, otro punto de vista. La mujer cuando va a pedir garantías le dicen: “traiga a su marido” Eso no le pasa a un hombre, a ninguno le dicen: “traiga a su mujer”. Decimos: “deme el papel que yo lo voy a firmar”. Hay un trato discriminatorio, pero a veces quiero pensar que las cosas han cambiado, pero las costumbres viejas no son fáciles de desechar.

“COPEI MUJER, pretende darle un espacio a la mujer empresaria, a la mujer emprendedora y que en ese espacio pueda aprender, intercambiar experiencias y

meterse en un gremio. Los hombres no entran en un gremio por tontos, entran en un gremio por vivos”.

La entrevista

P: Podría decirnos ¿cuál es el perfil del empresario y cómo se puede llegar a ser empresario?

R: Primero, es que no he llegado a ser el empresario que deseo ser, la batalla se acaba cuando uno muere. El ensayo y error es para mí básico. Recuerdo un libro, un tratado que era un resumen de experiencias y a simple vista pensaba que era algo de genios, inalcanzable e inentendible, luego me di cuenta que era la suma de experiencias de las personas. Ser gerente es equivocarse y acertar, ser gerente significa estar al frente y tener esa responsabilidad, vas a tener muchas opiniones y muchas alternativas, como en el ajedrez que puedes mover cualquier pieza de muchas maneras, y no sabes que va a pasar.

Cómo juega uno y cómo juega el otro, es un juego donde uno como empresario tiene que tener la responsabilidad. Todos los demás dicen, todos los demás opinan e inclusive los economistas dicen “va a pasar esto”, pero tu tienes que tomar decisiones hoy. El empresario es una persona que toma decisiones, basa su trabajo en el tiempo, todos tienen el mismo tiempo y hay que ver quien lo aprovecha mejor para que esa empresa no se quede atrás, no puedes entregar hoy algo que tenías que entregar ayer, ni comprar hoy algo que tenías que comprar la semana pasada. Entonces es un time, es un ejemplo apretado con decisiones que tomar de forma rápida, teniendo conciencia que la responsabilidad es tuya. Si eres empresario la responsabilidad es tuya si tienes 80, 50, 10 ó 1 obrero la responsabilidad es tuya. Tú respondes ante todos, respondes ante el Estado, ante tu familia, ante ellos.

P: Y, comparando con la empresaria que encuentras en COPEI Mujer ¿siguen esa filosofía que ha aprendido o notas que es diferente?

R: La empresaria que encuentro es más dura, en el sentido que cuando converso con un hombre empresario y le pregunto cómo ha empezado y cuáles son sus experiencias, un gran porcentaje o mayoría, dice: “a mí me entrenó mi padre, me entrenó mi abuelo, me ayudó mi tío, me jaló mi padrino, tuve suerte porque tenía un amigo, a mí me apoyó mi familia, me junté con un amigo e hicimos un proyecto”, encuentras mucha ayuda. Realmente se repite mucho el “tuve suerte”, “tuve suerte porque hice una ruedita y mi amigo me compró diez más”. En realidad hablan de tener suerte.

P: ¿Y las mujeres?

R: Las mujeres no. Las mujeres tienen un inicio más duro. Generalmente hablan de cosas muy rudimentarias. Lo normal es que te arranquen de forma rudimentaria. No encuentro la proporción de hombres que digan “mi padre me heredó el negocio, me empujó a hacerlo” con la proporción de mujeres que diga lo mismo, será solo un 20%. Normalmente la historia es que “estaba en mi casa e hice esto”, generalmente algo manual, y a partir de ahí empiezan una carrera donde básicamente tienen las cosas en

contra. En el momento que quieren crecer no hay quien apueste por ellas, por el hecho de ser mujer. Lo deduzco, porque nadie me ha dicho mira, por el hecho de ser mujer mi papa no me miró sino a mi hermano. Pero, ¿Por qué tú nunca te hiciste cargo del negocio familiar y ahora estás en otro? Ahí hay un mensaje, los hechos demuestran que hay una segunda chance para la mujer, la primera es la del hombre. Hay más ayuda para el hombre, la gente está más dispuesta a apostar por el hombre en el negocio que por la mujer. Eso lo veo en los negocios que se heredan, lo veo inclusive en mujeres que hacen su negocio, que terminan separándose de su pareja no por motivos sentimentales sino porque la mujer empieza a darle más tiempo al trabajo y el marido también le dedica tiempo al trabajo.

“Sí, veo que hay ciertas diferencias, las mujeres hablan de un inicio donde no se les ayuda, donde no hay esas ganas de ayudar y no dicen” tuve buena suerte porque mi tío o mi tía”. Normalmente eso no sucede.

Las mujeres son de hacerse de a poquito, peldaño a peldaño e, inclusive, veo que muchas llegan a un tope, a un punto del cual no pasan no porque no puedan salir al mundo, porque uno es parte del mundo. ¿Cuándo te impones? ¿Cuándo tu y cuándo los demás? No lo sé.

Veo más facilidad y más agresividad en un hombre al momento de decir y actuar. Por ejemplo, una mujer hace un teléfono rudimentario y yo hago un teléfono rudimentario, por alguna razón ella importa 10 teléfonos y está feliz, y yo estoy pensando en dos contenedores de teléfonos. La proyección es mayor en el hombre que en la mujer y creo que eso no se debe a la capacidad intelectual del hombre y la mujer, no tiene sentido decirlo.

El hombre es tan inteligente como la mujer, la mujer es tan inteligente como el hombre, hay hombres más capaces que otros y viceversa. Puedo decir que es cuestión de preparación y mentalidad, que tiene que ver desde chicos porque tiene más ejemplos de exitosos, de otros que llegan, tienes de donde copiar cuando tienes un compañero en clase que es bien despierto que hace travesuras, es más fácil que tu las hagas porque está viendo como las hace, pero en un aula de mujeres donde todas se portan bien es más difícil.

P: ¿Hay cambios?

R: “Creo que hay cambios, porque la mujer de ahora es más rebelde a cualquier situación del pasado. Lo que digo son cosas que están pasando ahora. Si bien todavía prima la idea de que la mujer lava los platos y que tu vas a vivir con tu mujer, ya no es, ya cambió. Si bien esa idea es más difundida está retrasada en relación a la realidad, pero y no veo grandes cambios y eso es lo preocupante porque un país como el nuestro, atrasado y con el nivel de crisis y de pobreza que tenemos, no va a salir adelante con sólo el 50% de la población, o lo sacamos todos o todos sufrimos las consecuencias”.

P: ¿Qué puede decirnos de la Sociedad Nacional de Industrias?

R: A nosotros nos interesa sobremanera, también puede ser una versión interesada o

desde mi orilla del empresario. Veo que hay diferencias. Estoy en la orilla del sector industrial, de la producción, en la orilla que da trabajo. No estoy en la orilla de Miami, gozando del sol, no! Estoy con mi dinero empeñado en la Av. Argentina, y no es que me la juego, yo nací y el partido ya estaba jugado, se lo jugó mi padre y mi abuelo, y yo tengo un solo camino delante de mi.

Para mi la S.N.I. es una casa donde los industriales nos conocemos, intercambiamos problemas y soluciones, nos relacionamos y, en la medida de lo posible, nos defendemos de las políticas que nos puedan afectar y tratamos mas bien que esas políticas sean generadoras de industria, trabajo, producción nacional, dentro de un marco legal que sea convenientes para otros. No hay empresario al que le digas para hacer un negocio en donde solamente gano yo, no va a aceptar, no camina no es negocio. Nosotros buscamos un poco ese equilibrio, que ganen los dos. Como en el caso de la ley laboral, no buscamos que el trabajador no tenga beneficios, debe tener un seguro social, no puede ser que un trabajador se accidente y anda a ver quien te atiende, tiene que gozar de buena salud y tener beneficios sociales. Podemos pelear ciertas leyes que consideramos nocivas y apoyamos otras que consideramos básicas y necesarias, que hacen que las cosas sean justas y que caminen donde ganen los dos.

P: Y cuál es la finalidad de COPEI MUJER?

R: ¿Qué es lo que pasa en la sociedad? Los asociados en su mayor parte son hombres. La mujer no se asocia, no se agremia y por lo tanto se mantiene al margen, ese intercambio de experiencia se pierde, cursos y seminarios, lo que sea, renuncia a ser dirigente, se pierde de defenderse a si misma mediante el intercambio de conocimiento con otra gente, porque entendemos que la S.N.I. tiene más de cien años dirigido e integrado por hombres. Entonces, la creación de COPEI MUJER es una invitación a la mujer para que tenga un espacio. Por ahora a una mujer no le vas a ofrecer la presidencia de la S.N.I. porque tendría que haber tenido toda una carrera gremial para llegar a ello. Si esperamos que algún día podamos tener una mujer como presidenta, estaremos felices.

P: En este caso, ya estamos hablando del tema género

R: Sí, y entendemos que no es una competencia de hombres y mujeres, sino la suma. El trabajo conjunto va a sacar a este país de la pobreza o a cualquier otro, es adecuarse a este nuevo mundo.

COPEI es el Comité de la Pequeña Industria y tiene una ventaja; que es multisectoria, porque en S.N.I. hay 50 comités, el comité de plata, de calzado, de textil, de metal mecánica; y, COPEI no, es multi sectorial, en COPEI convivimos. COPEI es una invitación a las mujeres para que se junten en un espacio donde el negocio es el tema, el comercio es el tema, donde puedan intercambiar experiencias con otras personas. De eso se trata, de agremiarse. Donde puedan tener acceso y llevar un reclamo a un ministro, porque nuestro presidente está conectado con las altas esferas del Gobierno; dónde, si tienes un problema o tienes diez, tenemos un departamento legal, un departamento tributario, gente que conoce del tema, tienes un departamento de estadística donde calcular gastos. En realidad, de alguna manera, es como estar en un centro de negocios, donde la gente viene y gira alrededor de eso.

En cuanto a COPEI MUJER, la finalidad es abrir un espacio gremial con mujeres de buena voluntad que quieran integrarlo y poner una primera piedra por lo menos acá, porque sí tienen problemas específicos de género. Los problemas familiares los hombres sí los tenemos pero de otra forma, otro punto de vista. Los problemas de la mujer son diferentes, por ejemplo, cuando va a pedir garantías la respuesta es "traiga a su marido". Eso no le pasa a un hombre, si le dijeran "traiga a su mujer", él contesta "No, deme el papel que yo lo voy a firmar" y lo firma.

Hay un trato discriminatorio, pero a veces quiero pensar que las cosas han cambiado, si bien las costumbres viejas no son fáciles de desechar. Qué pasa cuando a un obrero le intentas dar un nuevo método de trabajo, desconfían hasta que lo aprenden y luego lo abrazan como abrazaban lo anterior y no lo quieren soltar. Igual, hay muchos hombres y mujeres que no estamos acostumbrados a trabajar en un mundo donde el hombre tiene el mismo peso que la mujer en los negocios, donde el hombre tiene que participar más en el hogar, debe ser más comprensivo, responsable y al mismo tiempo ayudar. En muchas parejas, ves que la mujer es más capaz que el hombre y no te queda dudas, basta cruzar unas palabras y darte que la mujer es un as y el hombre no, pero se han escogido como pareja la mujer tiene la posibilidad de ir más allá y el hombre quiere estar al frente y estorba.

Otra cosa es la posibilidad de que la mujer gane más que el hombre, porque a muchos los acompleja. Por eso, hay que ir conversando, y en ese sentido usarlo como moneda común porque no duele, no resiente, no ofende, no es extraño, es motivo de ponerse a conversar.

Por eso COPEI MUJER, pretende darle un espacio a la mujer empresaria, a la mujer emprendedora y que en ese espacio pueda aprender, intercambiar experiencias y entrar en un gremio. Los hombres entran en un gremio por inteligentes. Los hombres tenemos muchas cosas malas, las mujeres las miran y aprenden a no hacerlas, pero también tenemos cosas buenas que puedan imitarse.

P: Como miembro de la Comisión Ciencia, Género y Tecnología del FORO ¿tiene alguna proyección o planteamiento de COPEI MUJER?

R: Nosotros antes de hablar a nombre de los demás -que es una costumbre que siempre tenemos- lo que hicimos fue un evento⁴⁷ con la Congresista, entonces la ministra Anel Townsend del MIMDES, nos ayudó la gente del FORO, la gente del MINDES, en el cual planteamos una serie de preguntas para saber que problemas tenían en el área de finanzas, en el área comercial o marketera, en el área de producción. Además en la misma fecha se hicieron Talleres, abriendo cuatro mesas con 100 personas para encontrar las coincidencias negativas y volverlas positivas. "Tenemos tales falencias como las volvemos positivas, nos falta esto, como hacemos, como lo suplimos..."

Conocimos cosas valiosas en esta Jornada:

- Que el promedio de edad de las mujeres jóvenes eran de 30 a 40 y las maduritas eran de 60, casi todas pasan en promedio 45 años.

⁴⁷ Se refiere al evento nacional del 13 de octubre que se trata en la Sección I de este libro. N.E.

- Que cada una de ellas filtraban experiencias fuertes, personas con mucho carácter, difícilmente encuentras una empresaria que no sea de muchísimo carácter, casi todas ellas las he sentido curtidas por experiencias negativas, que se han tenido que levantar de abajo y que piensan que les van a poner trabas.
- Eran mujeres que no tenían gran preparación, la visión que tenían a futuro era seguir pensando en exportar 10 telefonitos y yo 3 contenedores, una agresividad producto del ejemplo y otras veces de la educación que te dan. Creo que eso difícilmente va a pasar con las nuevas mujeres, las nuevas generaciones que todavía están en la universidad, van a estar más preparadas.
- La mayoría de mujeres que están liderando empresa y que estaban en estas mesas redondas contando su experiencia, manejaban muy bien su producción por decir, las cosas que hacían a mano, operarias, que había delegado a 5 obreras, pero en el área de comercio exterior no sabían nada, si hablabas de normalización y normas técnicas no sabían nada, no tenían idea, si hablabas de cuestión bancaria sabían lo estrictamente necesario -sí habían ido al banco, habían contratado a otro, al famoso tramitador, que les había robado-. Uno se da cuenta que hay una orfandad educativa en cuanto al negocio en sí.

Son mujeres que han llegado muchísimo más adelante que las mismas posibilidades o conocimiento hubieran hecho que ni usted ni yo apostemos por ellas. Mujeres que dicen "salí del colegio y me casé y cuando tuve 30 años empecé a hacer chompitas y zapatos en mi casa y el jardinero me ayudó".

P: ¿Qué es lo que le falta a la mujer empresaria, entonces?

R: Lo que falta es EDUCACION, no para enseñarle a la empresaria a serlo, no. Son personas que tienen empuje, que llevan de encuentro a la mayoría de hombres que conozco. No le vamos a enseñar a ser empresaria, eso lo saben, lo que les falta es técnica, más conocimiento bancario, reforzar la parte de normas de producción, alternar con gente que produzca otras cosas para aprender de otras experiencias, que se pasee para adquirir cultura empresarial. Y, eso sólo se lograría en muchos años de experiencia o con una escuela. Una escuela técnica, para la parte de ventas que les va a dar más proyección, sólo así van a dejar de estar en un círculo social que no aporta -su prima, su cuñada o su vecina a quien le muestran lo que han hecho-, ese es un círculo que desgraciadamente no aporta o rarísimamente aporta algo, ingresar a un círculo de negocios y eso es lo que estamos haciendo. Esperamos que la empresaria use este espacio, las invitaciones están hechas.

MARIA ISABEL ABAD⁴⁸
Directora Ejecutiva ONG “Mujeres para la Acción - Perú”

Resumen

A María Isabel Abad la conocí con ocasión de la celebración del 4º aniversario de fundación de la ONG de la cual es Directora Ejecutiva. No tuvimos ocasión de realizar la entrevista pero contestó en parte el cuestionario que le enviamos. Por lo interesante que resulta conocer otras formas de organización de las mujeres empresarias, se ha insistido en que participen en este libro dando a conocer su organización, objetivos y líneas de acción que contemplan acciones referidas a la estética y a las necesidades de socialización de las socias. Hemos conversado y definido que nos informaría de sí misma y de “Mujeres en Acción” de la cual es Directora Ejecutiva.

El grupo que conocí resultó ser muy entusiasta y cuenta entre sus relaciones a antiguas empresarias y luchadoras del gremio PYME, tales como Rosita Gálvez de Martínez que actualmente ha organizado una empresa exportadora de Juegos de Sapos. Queda por conocerlas mejor y observar tan creativo enfrentamiento de negocios que parecen poseer.

María Isabel da a conocer su ONG informando de su estructura, socios, directivos, cargos y funciones que se desempeñan para lograr realizar las acciones que demandan sus objetivos. Es notable el grupo en cuanto a integración de ambos sexos, en el que pareciera que hay una absoluta colaboración entre sexos.

La entrevista

P: ¿Cuáles son los objetivos institucionales?

R: Realizar eventos de Negociación y cultura, Rueda de Negocios (exposiciones y ventas de productos y servicios) que se hace entre los compradores y vendedores con la supervisión y apoyo de *Mujeres Para la Acción Perú*; realizar Exposiciones de Pintura, Escultura, Teatro y Ferias; crear grupos de trabajo de acuerdo a la actividad que desempeñan los Afiliados; otorgar los servicios que se incluyen en el tríptico Fines y Objetivos y Servicios de *Mujeres Para la Acción Perú*; trabajar en Proyecto y Financiamiento para PYMES afiliadas a la Cámara, creando consorcios; realizar Programas de Deporte para Jóvenes y Escolares; Realizar reuniones trimestrales para interactuar y conocerse mejor; Concretar acciones dinámicas por el bien de la familia y de la sociedad.

⁴⁸ En el mes de marzo, que el libro se encontraba en imprenta, *Mujeres para la Acción Perú* participaba en algunas de las actividades del Encuentro de Gobernadores del BID. N.E.

P: ¿Quiénes integran MUJERES PARA LA ACCIÓN PERÚ?

R: Las actuales miembros del Consejo Directivo son:

Presidenta:	<i>Sra. Carmen Julia Torres de García</i>
Vice Presidenta:	<i>Sra. Betsabé Abad de Salinas</i>
Directora de Promoción y Desarrollo:	<i>Econ. Sra. Elsa Ginocchio Laines Lozada</i>
Directora Ejecutiva:	<i>Dra. Econ. María Isabel Abad Porras</i>

Y Socios Honorarios.

P: ¿Qué actividades realizan en Mujeres para la Acción?

- R:**
- Otorgar servicios no financieros a la MYPES.
 - Asesorar, elaborar y/o evaluar proyectos sociales para presentarlos a la Cooperación Internacional.
 - Asesorar a las MYPES en la obtención de financiación extranjera.
 - Establecer programas especiales de capacitación para las mujeres en forma descentralizada.
 - Incorporar a la mujer en el desarrollo del país con especial atención a aquellas de zonas rurales, indígenas y nativas.
 - Alentar a las mujeres y jóvenes a adquirir capacitación laboral y educación superior.
 - Estimular y capacitar a la mujer para el fortalecimiento y la continuidad de su empresa familiar.
 - Crear asociaciones o agrupaciones de mujeres, familia y jóvenes empresarios en diferentes zonas del país.
 - Promover alianzas estratégicas con organizaciones privadas o públicas nacionales e internacionales.
 - Potenciar el desarrollo de la actividad laboral de la mujer, en especial a aquellas de zonas rurales del país.
 - Fomentar la cultura y el deporte para la juventud.
 - Propiciar Paz, Unión, Cooperación y Amistad.

P: ¿Qué cargos existen en Mujeres para la Acción Perú y quienes los desempeñan?

R: Tenemos un Consejo Directivo con los siguientes cargos:

Presidenta:	<i>Sra. Carmen Julia Torres de García</i>
Vice Presidenta:	<i>Sra. Betsabé Abad de Salinas</i>
Directora de Promoción y Desarrollo:	<i>Econ. Sra. Elsa Ginocchio Laines Lozada</i>
Directora Ejecutiva:	<i>Dra. Econ. María Isabel Abad Porras</i>

Y Consultores Senior.

ROSARIO MOGROVEJO RAMÍREZ

Directora Pedagógica de los Centros Académicos - CEADEX de ADEX.

Resumen

Acordamos que informara de sí misma, su empresa y de ADEX. Señala que para la Asociación de Exportadores ADEX, es importante la innovación para “competir con ventaja y alto valor agregado en los mercados internacionales”; relaciona la oferta de capacitación de ADEX con la estrategia que han adoptado para transferir información; señala las estrategias de responsabilidad social que incluye la no discriminación, en concordancia se la ha designado ante la CONFIEP, al Foro de Coordinación sobre Innovación y como miembro acreditada y activa ante la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología; opina sobre la CGCYT y el rol de ADEX en la CGCYT.

La entrevista

P: ¿Cuál es el rol y la importancia de la Asociación de Exportadores ADEX, en la Transferencia de Ciencia y Tecnología?

R: Uno de los valores mas importantes para la competitividad es la innovación, pero una innovación diferenciada de nuestros productos para competir con ventaja y alto componente de valor agregado en los mercados internacionales. Todo esto lo podemos lograr gracias al uso de la ciencia y la tecnología, tal como lo hacen los países desarrollados. Por ejemplo, el uso de la biotecnología en los productos agrícolas. ADEX, promueve e impulsa toda esta innovación diferencial que nos puede hacer mas competitivos a nivel mundial.

P: ¿Cuál cree que es el rol de las PyMEs en la generación de riqueza para lograr erradicar de la pobreza?

R: El rol de las PYMEs en la generación de riqueza para lograr erradicar la pobreza está presente a través de la generación de puestos de trabajo, ya que es la principal generadora de empleo, abasteciendo al mercado nacional y al mercado subregional con productos competitivos de alta calidad, creando un posicionamiento del mercado interno, contrarrestando la importación que daña la economía nacional.

P: ¿Cuál/es es/son la/s estrategia/s para transferir tecnología a esa población?

R: Una estrategia importante para transferir o difundir información de ciencia y conocimientos de tecnología a las PyMEs es ir directamente hacia ellas a través de la oferta de capacitación, talleres u otra forma de brindar conocimiento y perfeccionamiento de su trabajo, trasladando instrumentos a las concentraciones de PyMEs, es así como se lleva el conocimiento que va de la mano con las herramientas

de financiamiento; es decir, las facilidades que se les pueda otorgar, además de la asesoría directa para mejorar su trabajo.

P: ¿Existe una política de ADEX para asegurar igualdad de oportunidades de acceso a varones y mujeres a la gestión empresarial, los gremios de PYMES y la Ciencia y la Tecnología?

R: ADEX no tiene una política de género, pero sí estrategias de responsabilidad social dentro de las cuales está luchar contra todo tipo de discriminación, por eso acreditó a la Directora Pedagógica de los Centros Académicos de ADEX ante la CONFIEP para participar a nombre de los empleadores en el evento “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza en América Latina”, que organizó la OIT, en Buenos Aires en marzo de 2003; y también en el FORO; de Innovación Tecnológica y Descentralización orientadas a la Pequeña y Mediana Empresa en el Perú, como miembro acreditado y activo en la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología.

P: ¿Cuáles son las decisiones políticas y acciones de ADEX en relación al enfoque de género?

R: No existe una política para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a varones y mujeres a la gestión empresarial, pero tampoco existe ningún tipo de discriminación o traba al acceso femenino.

P: ¿Que rol le asigna a la Comisión de Género, Ciencia y Tecnología- CGCYT para promover la participación de la mujer en condiciones de equidad?

R: Podríamos decir que la participación activa de ADEX en las dos instancias antes mencionadas: la OIT en la Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza en América Latina y en el FORO de Innovación Tecnológica y Descentralización orientadas a la Pequeña y Mediana Empresa en el Perú, durante todo el año 2003 y en la segunda instancia hasta hoy. Significa que ADEX está entrando en la perspectiva del enfoque de género.

También es importante mencionar que ADEX en el año 2003, a través de los Centros Académicos promovió un PROYECTO DE CULTURA EXPORTADORA, en el cual se capacitó a 200 profesores de colegios nacionales de Lima y Callao, dentro de los cuales el 80% eran mujeres docentes que trabajaron proyectos productivos con perspectivas de negocio y empleo, además de dar una visión exportadora para ellos y ellas y sus respectivos alumnos y alumnas.

P: ¿Cuál es el rol que debe jugar ADEX en la CGCYT?

R: Que siga las acciones de promoción de la participación de la mujer en condiciones de equidad, proporciona elementos para el empoderamiento femenino; además promueve la innovación, la creatividad y la iniciativa emprendedora a través de capacitación, foros, talleres, etc, logrando que la mujer peruana se inserte dentro del mercado laboral no sólo a través de trabajo técnico, manual, sino a través del trabajo de gestión y dirección.

CARMEN SÁNCHEZ DE ROMERO
 Directora Gerente de Marketing Masters SAC
 VICE PRESIDENTA de la asociación OWIT PERU
 (Organization of Women in International Trade)

Resumen

En este caso, se le envió un cuestionario. Tuvimos varias conversaciones a fin de acordar cómo o qué interesaría dar a conocer a través de esta publicación. Acordamos que nos informara de si misma, su empresa y de la organización OWIT Perú.

Informa que el punto en que se inicia como empresaria es a partir de haber vivido la época de despidos masivos y programas de reducción de personal por incentivos. Ante esta situación Carmen se acogió en el año 1991 a uno de los planes que se le proponía a los trabajadores para que dejaran sus puestos o cargos y nos dice que “es ahí donde empieza el verdadero descubrimiento de quien podía yo ser”, porque “aún teniéndolo todo me faltaba algo, luego de pocos meses me di cuenta de que se trataba de poner en marcha mi lado profesional, necesitaba buscar un trabajo por salud mental y así fue como inicié mi primer negocio”.

Es atraída nuevamente por otras empresas pero, posteriormente, se decide e inicia “una empresa de Marketing y Eventos luego de lo cual conocí a mi actual socia dentro de una organización de mujeres de negocio”. Su empresa ya tiene cinco años en el mercado y la presentan “como Agencia de Marketing que ofrece los servicios de 5 unidades de negocio en Outsourcing”. Destaca que el personal es mayormente femenino. Es un mosaico que muestra a la mujer de hoy, capaz de tener “la mejor performance”. Entre estas mujeres algunas son solteras, otras casadas o separadas y algunas tiene hijos.

Con pleno y justificado orgullo nos dice: “Hoy tengo una empresa, una socia y una vida llena de retos y satisfacciones”. Y algo muy importante, nos informa que considera que “las mujeres podemos hacer muchas cosas bien, solo tenemos que decidirnos a hacerlas, hay que confiar en nuestra capacidad y probarnos que sí se puede”.

La entrevista (como empresaria)

P: ¿Cómo te iniciaste como empresaria?

R: Trabajé por 11 años en OXY. Al salir de la empresa pensé que teniéndolo todo me faltaba algo, luego de pocos meses me di cuenta de que se trataba de poner en marcha mi lado profesional, necesitaba buscar un trabajo por salud mental y así fue como inicié mi primer negocio.

P: ¿Cómo se llama la empresa y que rubro tiene?

R: Nombre de la empresa: Marketing Masters SAC, tiene 10 integrantes, el rubro es de Agencia de Marketing. Somos una empresa joven con 5 años en el mercado, nos presentamos como Agencia de Marketing que ofrece los servicios de 5 unidades de negocio en Outsourcing:

- Marketing.
- Eventos y Promociones.
- Relaciones Públicas e Imagen.
- E-Marketing.
- División Comercial / Auspicios.

Nuestro personal es mayormente femenino, casualidad o coincidencia, las mujeres han sido las que mejor performance han logrado luego de las diversas experiencias, participan solteras, casadas y separadas, algunas con hijos.

Dentro de la empresa soy Directora Gerente y tengo a mi cargo las Divisiones de Eventos y Promociones, E-Marketing, y División Comercial, a veces también las otras dos. No soy graduada en lo que actualmente realizo, mi camino en el lado empresarial se remonta a unos 10 años atrás.

P: ¿Como nació?

R: Luego de la primera empresa que fue de Confecciones, incursioné en Importaciones, posteriormente me llamaron para trabajar en diversas empresas. Conociendo y aprendiendo otros campos descubrí el Marketing y las Relaciones Públicas, los que me llenaron tanto que decidí e inicié una empresa de Marketing y Eventos, luego de lo cual conocí a mi actual socia dentro de una organización de mujeres de negocio. Hoy tengo una empresa, una socia y una vida llena de retos y satisfacciones.

P: ¿Cuál es la percepción de la mujer en relación a las diferencias de género?

R: Personalmente considero que las mujeres podemos hacer muchas cosas bien, sólo tenemos que decidirnos a hacerlas. Hay que confiar en nuestra capacidad y probarnos que sí se puede.

P: ¿Cuál es la política de Marketing Masters para asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a varones y mujeres en la gestión empresarial?

R: Bueno, en nuestra empresa generalmente solicitamos a las universidades nos refieran a candidatos para las plazas que se requieren, las universidades nos envían curriculum de ambos sexos, luego de evaluarlos le damos la oportunidad al más preparado. En la actualidad contamos con más mujeres que hombres.

P: ¿Cuál cree que es el Rol de las PyMEs en la generación de riqueza para contribuir a la erradicación de la pobreza del país?

R: Personalmente creo cumple un rol de vital importancia. Si bien no reporta el monto

en ingresos que generan las grandes empresas, las PyMEs generan trabajo para muchas personas, reciben personal no tan calificado pero que tiene necesidades muy grandes y también deseos de superación. Creo que se debe incentivar la creación de PyMEs.

P: ¿Cuál o cuáles acciones deberían impulsarse para desarrollarlas?

R: Hay varias, entre otras:

- a) Se debe dar importancia al Estudio de Investigación que nos permita conocer cuántas mujeres tienen empresa, ya que existen muchas escondidas detrás de sus parejas. Esto nos ayudaría para generar nuevos programas de desarrollo dirigido.
- b) Se debe dar entrenamiento a las mujeres que no están familiarizadas con la computación.

La entrevista (en cuanto vice presidenta de OWIT PERU-Organization of Women in International Trade)

P: ¿Qué significa OWIT Perú?

R: Es la Organización Internacional de Mujeres en Negocio y OWIT PERU es la filial peruana de OWIT Internacional. Es la primera asociación que representa las inquietudes e intereses de las mujeres y de empresas del Perú que desean seguir creciendo personalmente, profesionalmente y contribuir al desarrollo del país. OWIT PERU agrupa a aquellas que desean participar y apoyar, con una nueva conciencia de liderazgo, al desarrollo de nuevos roles y paradigmas para las mujeres profesionales frente a retos futuros y a las nuevas generaciones.

P: ¿Cuáles son sus objetivos?

R: Dentro de los objetivos buscamos una sociedad con igualdad de oportunidades para todos, en la que exista equidad. Buscamos difundir una cultura de éxito, donde el cambio de paradigma sea fundamentado en nuestro derecho a tener éxito, en el que la búsqueda del éxito no solo sea moral y legal, facilitando una nueva solidaridad de género que nos ayude a asumir un rol participativo en la sociedad peruana.

P: ¿Qué hace OWIT Perú para lograr sus objetivos?


R: OWIT Perú tiene una misión: promover el desarrollo de la mujer de empresa en el Perú de hoy, apoyando y fomentando el intercambio de ideas, valores e información que permitan:

- Ampliar los horizontes personales, fomentando y creando nuevos paradigmas de éxito para las mujeres de empresa.
- Orientar e inspirar una visión de desarrollo y crecimiento personal que promueva la formación de líderes peruanas con responsabilidad social.
- Fomentar la inquietud por el crecimiento integral y el aprendizaje continuo en un mundo de permanente cambio.
- Facilitar el acceso a la información educación y contactos necesarios para

- alcanzar las metas y objetivos de crecimiento personal y profesional.
- Alcanzar un mejor posicionamiento profesional en el mercado de trabajo.
- Incentivar la participación de la mujer en la empresa y en el sistema global de negocios.

Y ofrece a sus asociados los siguientes beneficios:

- Oportunidad de pertenecer a la única asociación en el Perú que agrupa a mujeres líderes en negocios y de empresa; es una primera asociación tipo gremial que hace oír la voz de este grupo, impactando y participando activamente en la sociedad en general.
- Participación activa en eventos y conferencias relacionadas con el desarrollo personal y profesional con presentaciones locales e internacionales a costos subvencionados.
- Fomentar e incentivar los contactos comerciales y personales con profesionales y líderes de diversos sectores.
- Descuento especial en tarifas de Foros, Seminarios y actividades que se realicen, tanto en OWIT como en AmCham Perú.
- Suscripciones gratuitas a OWIT News.



ANEXO

Participantes

ABAD, María Isabel: Directora Ejecutiva de la Asociación Mujeres para la Acción Perú. Economista.

ARGENTI, Gisela: Directora de la Asociación Civil SEGECYT, integrante del Consejo Asesor de la Red Iberoamericana/Interamericana de Indicadores de CyT (RCYT), Socia Fundadora y miembro del Consejo Directivo del Instituto Internacional para el Desarrollo de Tecnologías (INIDET) Uruguay. Socióloga. Consultora Internacional. Docente en la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

BALARÍN BENAVIDES, Mateo: Director de COPEI Mujer -Sociedad Nacional de Industrias. Gerente General de la Compañía Nacional de Mármoles, Estudios Superiores en ESAN Perú y en el CEA de Italia.

BANCHERO, Raquel: Miembro del Punto Focal de Género, Ciencia y Tecnología en Uruguay, Responsable del Programa GIS (Género y Sociedad de la Información) del Universitario Autónomo del Sur, Uruguay. Docente del Universitario Autónomo del Sur. Analista en Sistemas de Información.

BERGER, Silvia: Especialista en Género, OIT.

CAMARENA ROMANI, Eider: Coordinadora General del Proyecto SENATI-Fondo Empleo. Especialista en Desarrollo Rural, Especialista en Producción de Materiales Educativos por Holanda. Ingeniera Geógrafa con especialidad en Geografía Ambiental.

CARAZO DE CABELLOS, Mercedes Inés: Coordinadora Nacional de la RED de CITEs PRODUCE, Coordinadora de la Comisión Género, Ciencia, Tecnología e Innovación CGCYT/FORO, Punto Focal del Gender Advisory BOARD- CYT-ONU. Magíster en Economía. Docente en la Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. Consultora Internacional.

CÁRDENAS ACOSTA, Victoria: Empresaria y Sub-Gerente de LABORATORIO DIESEL SENATINOS S.A., - LADISE. Bachiller en Contabilidad. Especialista en Bombas de Inyección y Motores Diesel.

CIRIGLIANO, Gustavo: Decano de la Facultad de Ingeniería del Universitario Autónomo del Sur, Uruguay. Docente en el área de Teoría de la Computación. Ingeniero de Sistemas de Computación. Dirige proyectos vinculados a la aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en programas sociales.

DIAZ DE KOSOY, Susana: Promotora. Ejecutora del Proyecto COPEI-Mujer/Sociedad Nacional de Industrias. Secretaria Técnica de la Comisión Género Ciencia y Tecnología.

FERNÁNDEZ CASTILLO, Lupe: Premio a la Mujer Innovadora 2003 de la CGCYT. Empresaria y Gerente de Confecciones Lupita. Directora de la Cámara de Comercio de Lambayeque. Diplomada en Marketing y Especialista en Tejidos Artesanales.

GASTAÑAGA RUIZ, María del Carmen: Funcionaria de la Dirección General de Medio Ambiente CONCYTEC. Médico Cirujana con Especialización en Consultoría Ambiental. Docente en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad San Martín de Porres y el Instituto De Desarrollo De Recursos Humanos.

KOSOY DÍAZ, Eleana: Psicóloga. Profesora de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

MALCOM, Shirley: Presidenta del Consejo Consultor en Género de la Comisión para el desarrollo de la Ciencia y Tecnología de las Naciones Unidas (Gender Advisory Board of the UN Commission on Science and Technology for Development) y Presidenta de la AAAS para los Programas de Educación y Recursos Humanos (Directorate for Education and Human Resources Programs). PhD en Ecología.

MANSILLA Arancibia, María Eugenia: Licenciada en Psicología Especialidad Social Comunitaria, Magíster en Sociología. Consultora libre, investigadora y autora de artículos y libros sobre género y poblaciones en riesgo. Consultora de UNICEF, con trabajos de consultoría específicos para OPS/OMS, OIT/IPEC, y otros organismos internacionales. Ha sido docente en las Universidades Ricardo Palma, Universidad Católica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

MARTICORENA, Benjamín: Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONCYTEC. Doctor en Física y Profesor Principal de la Universidad Nacional de Ingeniería,

MARTINEZ LOBATÓN, Jorge: Director de Programas de Desarrollo Empresarial de IPE. Magíster en Administración, Licenciado en Administración, Bachiller en Ciencias con Mención en Economía y en Ciencias con Mención en Administración.

MOGROVEJO, Rosario: Directora Pedagógica de los Centros Académicos de ADEX. Educadora en la Especialidad de Lengua y Literatura. Doctora en Educación.

MURRUGARRA, Lady: Responsable del Centro de Computo Instituto de Medicina Tropical "Alexander von Humboldt" de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Ingeniera de Sistemas. Coordinadora del Grupo Género y Tecnologías de la Información.

QUISPE TORRES, Elena: Premio a la Mujer Innovadora 2003 de la CGCYT. Empresaria y Gerente de PROVEGAN. Técnica Nutricionista y Apicultora.

RODRÍGUEZ, Alizon: Responsable del Área de Formación e Inserción Laboral de la Asociación Aurora Vivar. Socióloga, con Post Grado en Sociología, en la Especialidad de Gestión para el Desarrollo. Ha publicado artículos sobre género y formación técnica.

SALINAS, Teresa: Jefe de la Oficina de Actualización y Fortalecimiento de la Ciencia. Magíster en Física.

SÁNCHEZ LÓPEZ, Susana: Propietaria y Gerente de Multiservicios SUROMA, Administradora de CEDI-API MISKYTA CUYAYKY S.A.C. Bach. En Ingeniería Química.

SÁNCHEZ DE ROMERO, Carmen. Vice Presidenta de OWIT - Organization of Women in International Trade, miembro de COPEI MUJER/Sociedad Nacional de Industrias, Empresaria y Directora Gerente de MARKETING MASTERS S.A.C.

VARGAS QUINTANA, Mag. Carmen Ana: Gerente General del FOPECAL Directora de la Sociedad Peruana de Ciencia y Tecnología SOPECYT; Miembro fundador de la RED INCUBEM. Ingeniera con estudios de Post Grados obteniendo una Maestría en Química Textil, estudios de Administración de la Producción. Es Directora de la Revista FOPE.NET

VILLANUEVA DÍAZ, Elena: Coordinadora del Programa de Desarrollo Rural del CMP Flora Tristán y responsable nacional del Proyecto piloto "Campaña por los derechos ciudadanos de las mujeres rurales". Licenciada en Sociología, con estudios en Trabajo Social. Ha escrito artículos relacionados al tema Mujer Rural con enfoque de género.