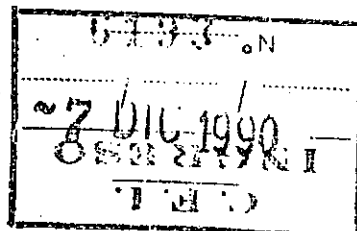
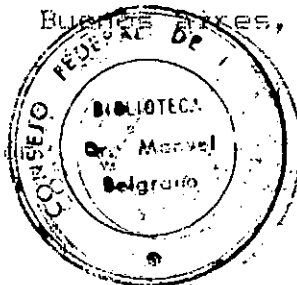


O
F. 313
F 26 e
I

3

Buenos Aires, diciembre 7 de 1990.

Lic. Cristina Andreu
Jefa del Area de Implementación
de Proyectos de Inversión.
S/D.



En el día de la fecha te hago entrega del informe parcial sobre las tareas que realizo en el proyecto de investigación "Evaluación del desarrollo de las pequeñas unidades productivas en los programas gubernamentales de promoción de la mujer. La dinámica grupal y sus conflictivas, posibilidades de prevenirlas o de promover soluciones".

Para los efectos antes mencionados he realizado los siguientes trabajos teóricos y de campo: entrevistas a funcionarias del Servicio Municipal del Empleo, Lic. Susana Barasatán y Prof. María Leonor González; experta del CFI, María Angélica Mattenet; Ing. María Elisa Rueda; Grupo Microempresarial de Florencio Varela; Microemprendimiento Rural Femenino, en Catamarca. Conclusiones de la visita realizada a Taller Escuela de la División Mujer de la Municipalidad de Berazategui. Entrevista a Asist. Soc. de FAMI Catamarca, Celestina Rearte, sobre adultos mayores. Elaboración de conclusiones de entrevistas realizadas y análisis global de las mismas; y evaluación del Curso de Capacitación sobre Microemprendimientos realizado en Mar del Plata.

Adjunto a este informe el material elaborado hasta el momento y antes mencionado, con exclusión de lo realizado en Catamarca, en los términos que establece mi contrato y dentro del lapso prorrogado que con anterioridad te solicitara.

Sin otro particular, y dando de este modo por cumplido mi compromiso cronológicamente establecido con el CFI, te saludo con afecto.


Lic. Silvia Fontanetto

I N F O R M E P A R C I A L

**EVALUACION DEL DESARROLLO DE LAS PEQUEÑAS UNIDADES PRODUCTIVAS
FEMENINAS ENCUADRADAS EN LOS PROGRAMAS GUBERNAMENTALES DE
PROMOCION DE LA MUJER.
LA DINAMICA GRUPAL Y SUS CONFLICTIVAS; POSIBILIDADES DE
PREVENIRLAS O DE PROMOVER SOLUCIONES.**

Por Lic. Silvia Fontanetto

ENTREVISTA A MARIA ANGELICA MATTENET

Experta del C.F.I. Ex Directora del Instituto Provincial del Empleo, Provincia de Buenos Aires.

Luego de esclarecer los objetivos de la investigación que realizo, cuyo trabajo de campo motiva esta entrevista, se desarrolla la misma en forma semidirigida.

P: Tengo interés en entrevistarte para recoger tu opinión, tus conceptos en relación a la problemática femenina frente al empleo y en particular a la problemática de la mujer y sus conflictivas cuando intenta hacer un emprendimiento productivo.

MaA: Puedo comentarte en base a la experiencia vivida específicamente en un municipio, aunque después se amplió con otros municipios dentro de la Provincia de Buenos Aires. El municipio base en el que se inició el trabajo, no únicamente sobre sectores femeninos, tratando de identificar emprendimientos productivos (e.p.), es el de Berazategui. Allí se trabajó sobre detección de e.p., con criterios de participación con un programa de base para reiniciar fuentes de producción. Algunas ya impulsadas, otras nuevas, y otras con poco desarrollo. Uno de los trabajos fué la investigación del terreno sobre qué pasaba en los barrios con respecto al empleo y al trabajo. Se detectó que en muchas casas, en los fondos, había una fuente laboral interior, como producto de toda la desindustrialización.

P: ¿Lo clasificarías como informal, doméstico, talleres...?

MaA: La clasificación que surge es que frente a la necesidad existente hay dos salidas: hacer colas por una bolsa de comida o intentar reciclar lo que fué una situación anterior, relacionada a una fuente de trabajo estable. Entonces hay categorías bien claras: algunos específicamente querían, a costa de lo que fuera, reiniciarse laboralmente. Fué un municipio que perdió de un día para el otro mas de 7000 puestos de trabajo al cerrarse fábricas. Aparece la necesidad de que la mujer participe. La primer parte para que la mujer participe es el cierre de las fábricas, porque tiene que ayudar al sustento familiar.

P: ¿Las mujeres no estaban incluidas en el personal de las fábricas que cerraban?

MaA: Había mujeres que sí estaban integradas en las fábricas, sobre todo en las textiles. Es decir que conocían un oficio a la perfección. Pero la pérdida del trabajo de los maridos presenta una situación en que la mujer sí o sí tiene que tomar una participación importante. Conversando con ellas, se observaba que satisfacían una parte, que era difícil que lograran reproducir lo producido por el hombre, que era una complementación.

P: ¿Reproducían las pautas anteriores?

MaA: Claro, era buscar una salida a la situación, por eso gran parte buscó trabajo doméstico, en relación de dependencia. Era como la primer punta de salida. Pero a partir de una segunda vuelta de investigación donde se intenta identificar unidades productivas, vemos que hay una cantidad importante integradas por mujeres. No exclusivas de mujeres pero sí integradas. Dentro del programa, como no contábamos con medios, como dinero, para dar soluciones, vimos que la solución debía ser la participación, ir encontrando las vías de solución en conjunto. Uno de los niveles fundamentales que medimos fué la participación tanto de mujeres como de hombres en el programa. Si se daban cursos, si había reuniones de trabajo, la participación en ellos. Investigamos el interés en desarrollar y apuntalar sus fuentes de trabajo. Y lo que notamos en cuanto a asistencia y permanencia en cuestiones participativas, la mujer era indudablemente superior al hombre, mas allá de su problemática familiar, de horarios. La mujer participó con asistencia perfecta.

P: ¿Lograba reordenar sus tiempos para poder asistir a las reuniones del programa?

MaA: Si, en función de que veía que asociándose a otras mujeres podían reorganizar los recursos que tenían. Podían organizar la producción asociándose entre ellas y compartiendo, por ejemplo las máquinas, y creando amistad y una red laboral y participativa. Ese fué un paso que la mujer dió mas fácil que el hombre.

P: Se reubicó socialmente con actividad.

MaA: Si. A la hora de activarse, es la mujer la que empuja. Tiene el coraje de asumir francamente la situación. Luego, la

mujer dentro del desarrollo productivo, pude observar varias cosas. Hay mujeres que tienen tendencias educativas por su propia formación, conocen determinado oficio y enseñan lo que saben. En general al mujer no tiene inconvenientes en transmitir lo que sabe. A la hora de efectuar gestiones económicas hemos visto que tenían ciertas dificultades de manejo. A veces se recurría a los hombres que tenían más experiencia en cuestiones como compras de insumos y cuentas.

P: ¿Las mujeres dejaban que los hombre tomaran esos roles de manejo de lo económico?

MaA: Los emprendimientos siguieron como estaban organizados, nosotros ayudábamos a tener información, a proporcionar una acción educativa. Pero como en la producción entra todo, desde el producto, la venta, compra de insumos, hacer las cuentas, asociarse con otros, habría roles que la mujer o el hombre hacían mejor.

P: ¿Y de los desarrollados mejor por la mujer era el de transmisión de conocimientos?

MaA: También el de inducir a la participación, aunque no es exclusivo de la mujer. También la disposición al trabajo y la movilidad. Cuando se programaba por ejemplo una venta saliendo a diez o doce lugares de la provincia, la mujer ha tenido una presencia mayoritaria. Esto ocurre porque por el otro lado hay aceptación. Los hombres aceptan que haya chicos. No hay inconvenientes de ese tipo.

P: ¿Podríamos decir entonces que el hombre frente a una situación de sobrevivencia, de necesidad, cuando debe incluir a la mujer en una asociación productiva, puede tener la plasticidad suficiente para romper los cánones tradicionales y aceptar la participación de la mujer con sus niños, incluso darle un lugar a lo doméstico dentro de su hacer?

MaA: Si, pero creo que se da porque han pasado ese nivel de participación y de inclusión en un grupo y en un estamento determinado, que han comprendido de que hay un lugar que los contiene, que pertenecen a un mismo sector, a una misma problemática y a una misma situación real.

P: Es decir que necesitan un ámbito de pertenencia que le otorge identidad.

MaA: Claro, el sexo es sólo una parte, unos saben una cosa, otros

otras, pero hay una búsqueda de integración. Cuando se busca la división, cuando se dice esto lo hace tal gente, que compromete únicamente al sexo femenino, hay resistencias desde la parte masculina en reconocer que eso sea sólo para la mujer, y de la parte femenina también. Si bien hay actividades conformadas únicamente por mujeres, tienen otro tipo de problemática.

P: ¿Tenés algún ejemplo?

MaA: Hemos notado que hay ciertas cuestiones como los dimes y diretes internos que el hombre no le dá bolilla, y entre las mujeres se hace un círculo y es difícil que el manejo sea muy democrático.

P: Hablás de la comunicación interna de la organización?

MaA: Claro, hay mujeres que tienen por sí mismas un peso muy grande o por lo maternal, o por la instrucción, o por lo que sea. Por ejemplo, cuesta que se integren una buena instructora con una buena productora. Capacitándose y entendiendo bien cuál es el rol con el cual van a estar mejor, se va a lograr el equilibrio. Ese es un nivel de capacitación que debe darse, entender que dentro de un grupo se es parte del grupo y no el todo o el eje principal por donde pasa todo, es importante. Es un defecto que a veces veo.

P: ¿Eso lo viste en cualquier mujer o en mujeres con características particulares, por ejemplo de líder?

MaA: Hay una tendencia en la mujer a asumir liderazgo dentro de las organizaciones. Creo que quiere y tiene condiciones de liderazgo.

P: ¿Estas dificultades para integrarse con otros en un hacer común lo observaste en cualquier mujer, en cualquier rol?

MaA: Una cosa es identificar una unidad productiva que se está consolidando y otra es crearla ex profeso. En este caso hay intencionalidad, hay alguien que se ocupa y al ejercer el liderazgo, el resto del grupo produce otros líderes. Es más específico en la fuente productiva que en el hecho de crear algo. En qué roles conviene asumir en el emprendimiento para que éste permanezca en el tiempo y se afiance, es una cuestión en que hay que capacitarse, y en este tema la mujer debe aprender.

P: ¿Cuáles serían los puntos importantes para ponerles el acento en esta capacitación?

MaA: Uno de los ejes, es comprenderse dentro del entorno. Otro eje es comprender lo que es en sí misma la productividad. Para capacitar en cómo se debe integrar mejor un grupo, lo mejor es generar algún tipo de experiencia en la cual se pueda reconocer las eficiencias de cada uno. La mujer debe revertir su capacidad para ejercer el liderazgo y reconocer cuál es su ubicación dentro del grupo.

P: ¿Podés explicar más a qué te referías cuando decís que es distinta la integración de la organización humana cuando se organizan los m.e. desde afuera?

MaA: Cuando una unidad productiva se conforma naturalmente a partir de una idea, sea de mujeres, mixta o de hombres, generalmente esa diferencia de roles ya está dada de entrada por el propio proyecto-idea. Cuando de alguna manera son inducidos para algún género determinado, se producen roces, alguien toma el lugar de líder y los demás de trabajadores. Hay gente que quiere aceptar el rol de líder y otros que no quieren aceptar, no quieren aceptar la situación de riesgo. Algunos sólo quieren aceptar una situación dada y prenderse en esa situación. Lograr que un emprendimiento sea de tal modo que el grupo participe en la organización y en lo que quiere, es parte de un trabajo que se lleva un tiempo.

P: ¿Tenés algún ejemplo de un m.e. que se determinó desde el programa gubernamental para el género femenino, por qué causa y qué sucedió?

MaA: Si, en la provincia de Buenos Aires se dió una línea de crédito que se llamaba Mujer y Empleo, para grupos conformados por mujeres. Hubo grupos que recibieron esos créditos. Habría que preguntarles a las personas que trabajaron con ellos para ver qué pasó. Yo lo que veo cuando se organizan los emprendimientos desde afuera, es que aparece una persona aglutinante del grupo, y por el otro lado todo un sector que busca incorporarse a un grupo dado, pero sin compromiso empresarial, conformado por mujeres. Se refuerza la idea de diferenciar entre empresario y empleados, se reproduce esa situación sin que esa sea la intención del plan. Está bien la generación de empleo, pero no está la dependencia del liderazgo de un gestor.

P: Es decir que hay mujeres que no superan su condicionamiento a ser empleadas, que no pueden asumir roles de liderazgo, de

creación o de propuestas laborales.

MaA: Tal vez como estos emprendimientos son comunitarios, la capacitación allí sería clarificar el reconocimiento de los papeles; yo hago trabajo para tal cosa, este es mi trabajo y tiene esta importancia dentro del conjunto, ocupo tal espacio.

P: ¿Es decir, capacitar para que la organización sea democrática?

MaA: Si. Yo cuestiono los planes que se hacen al respecto, sin tener en claro el objetivo de democratizar la información. Creo que la base es la información, porque cuando en un emprendimiento están informados debidamente, cambian las relaciones de participación.

P: ¿Para vos sería prioritario la capacitación no sólo en cuanto a la producción o comercialización, sino en la organización del grupo humano, y ésto no sólo a nivel de los emprendimientos en sí sino a nivel de los organismos que planifican estos m.e.?

MaA: Dentro del campo de los promotores comunitarios, si hacés un chequeo de género, el rol de la mujer en la promoción es importantísimo.

P: ¿Son mas las mujeres en la promoción?

MaA: Si, hay gente que de esto hace su vida. En Bragado hay una mujer de 60 años o mas que se ha recorrido todo Bragado y en este momento tiene un centro de pequeños productores independientes; el nivel de aglutinación a que ha llegado y el peso que ha ido tomando es gracias al rol que asumió ella, en pelea constante de espacio y demás. Si se leen las referencias de quienes han promocionado unidades productivas, la mujer aparece con predominancia. El criterio del Servicio ha sido que la participación sea voluntaria. Si bien recorremos los grupos, no hacemos una presencia de seguimientos in situ si, no son voluntarios o pedidos. Uno los conoce, ellos participan y se integran al grupo de productores pero cada uno tiene un manejo independiente. Uno los conoce a través de ocasiones de ventas, de capacitación. La participación tiene que ser querida no obligada.

P: ¿Solicitan capital?

MaA: Si, además cuando se establece una mecánica de participación, participan.

P: ¿LLevan a los organismos que promocionaron los m.e. las

cuestiones de dificultad interna que tienen?

MaA: Si, pero eso también pasa por un nivel de confianza. La posibilidad de operar sobre eso es relativa, lo vas resolviendo en la medida de temas muy concretos, pero los temas de relación interna no se pueden resolver desde afuera.

P: Tal vez se les pueda acercar una capacitación para que ellos se manejen solos.

MaA: Si. Ha habido casos en que hubo que asistirlos puntualmente. Pero la necesidad es de capacitación sobre los roles y conocimiento individual dentro del conjunto, que por acción puntual no lo resolvés.

P: ¿En tu entender, pensás que los e.p. generados, promocionados por programas gubernamentales o no gubernamentales, no es conveniente que sean organizados por género?

MaA: Creo que en las identificaciones de emprendimientos hay que tener la clara noción de que se debe recurrir a las entidades intermedias para que ese mar de existencias que hay en un municipio o provincia, aflore. Si hay una entidad intermedia conformada por mujeres que ha llegado a conformar emprendimientos, eso va a andar seguro. Pero cuando es al revés, cuando se influencia para formar un emprendimiento femenino, lo mas probable es que se den las cuestiones de que hablamos. Cuando la conformación es natural, las dificultades son más fáciles de solucionar. A nivel de promover m.e.f. creo que vale el intento siempre que esa promoción pase por entidades intermedias locales y estables que sepan con quienes realizarlos.

P: ¿Algo más que quieras contarme?

MaA: Lo que si es que en la mujer hay un carácter empresario que cuando puede lo desarrolla muy bien, saca tiempo de la galera, tiene persistencia y tiene una gran predisposición a la participación.

P: ¿Encontraste un interés particular de la mujer en socializarse, salir del encierro doméstico?

MaA: Si. Hemos hecho propuestas para trabajar en conjunto entre productores y un servicio a la producción, hacer servicios contables comunes, capacitaciones comunes, dentro de un edificio grande donde hay diversas áreas. La pregunta que le hacíamos a la gente era ¿si ustedes están en sus casas

podrían venir a trabajar acá? y la contestación era que si estaban trabajando en un cuarto de 4x4 donde no tienen lugar específico, donde los hijos no pueden dormir, iban a poder trabajara mejor en otro espacio apropiado, y que cuando trabajaban en la casa tampoco podían atender a la familia. Eso se veía con un criterio empresario, no con un criterio de ama de casa.

P: ¿No has observado casos en que la mujer integró un m.e. sin experiencia previa, una ama de casa que integró un m.e., cómo se arregla con las tareas y reparto de tareas domésticas?

MaA: Yo diría que la adecuación al rol empresario es algo que se va ajustando con el tiempo. Hay gente que si ve que ese no va a ser su rol, vuelve al anterior. El criterio de 'yo también puedo' no es de todo el mundo.

P: Me interesa tu opinión al respecto de lo que te voy a comentar: en la investigación que estoy haciendo, al cierre del marco teórico propongo que en los m.e. que recién se organicen, en el tiempo de la identificación de la idea-proyecto y de las primeras capacitaciones, se realice una prueba del funcionamiento del grupo humano que se eligiera espontáneamente, que vaya conociendo sus aptitudes, características, motivaciones, intereses, antes de elegir los roles y destinarlos, antes de la división de tareas y destinarlas, antes de conformarse jurídicamente, para que exista un conocimiento previo de los miembros entre sí y quién ocupa qué lugar y para qué. Creo que coincide con lo que hablaste.

MaA: Si, totalmente porque es una de las fallas, la punta floja es que al estar inducido desde afuera no deja que ese grupo que podría funcionar bien no lo logre por presiones externas sobre su organización.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

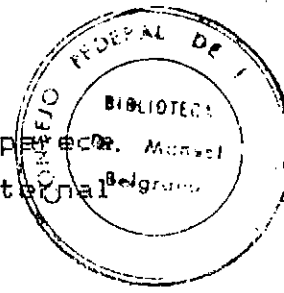
Desde su experiencia, la Lic. Mattenet considera que en el conurbano del Gran Buenos Aires, al cerrarse fábricas a causa de la crisis, surge la necesidad de que la mujer participe de la realidad laboral de un modo distinto. Nota que la mayoría, necesitadas de trabajo, buscan reproducir patrones conocidos al intentar emplearse en relación de dependencia como servicio doméstico, pero que una gran cantidad de mujeres se integraban a emprendimientos productivos mixtos que iban surgiendo en los fondos de las casas, como intento de reciclar la situación, y en rechazo a limitarse a la bolsa de comida regalada.

En el intento de apoyar salidas a la situación, el Instituto Provincial del Empleo investiga esas unidades productivas y realiza cursos y reuniones de trabajo para apuntalar y desarrollar las nuevas fuentes laborales. En ellos, la participación de la mujer se destaca sobre el interés o constancia observadas en el hombre. Buscaban asociarse con otras mujeres para organizar la producción y compartir los recursos que tuvieran, logrando de este modo crear una red laboral y una reubicación social.

La Lic. Mattenet observó también que en algunas mujeres existen tendencias educativas que se manifiestan en un buen grado de facilidad para transmitir lo que saben. Otras características que resaltaban eran su disponibilidad al trabajo, y como promotora comunitaria para emprendimientos productivos. También manifiestan una buena capacidad empresarial que pueden desarrollar, haciéndose el tiempo para ello y con buen nivel de perseverancia.

Si bien los hijos continúan siendo responsabilidad de la mujer, quedan incluidos con ésta cuando integran emprendimientos productivos, sin producir conflictos.

Considera que cuando en grupos femeninos aparecen distintas mujeres con características de líder es difícil lograr una organización democrática. En estos casos se requiere capacitación específica que ayude a capitalizar las cualidades de liderazgo en



beneficio de la organización. Esta capacidad de liderazgo aparece en mujeres con mayor instrucción o con un gran sentido maternal que las destaca entre el grupo.

También observó cierto grado de dificultad en el manejo de la administración económica, prefiriendo que sea un hombre el que lleve a cabo dichas funciones.

En general los emprendimientos estudiados por la Lic. Mattenet, evidenciaron una búsqueda de integración sexual mixta, oponiéndose tanto hombres como mujeres a programas dirigidos sólo a mujeres. Observa que cuando se induce a la conformación grupal por género, comunmente aparece alguien como líder y el resto del grupo como empleados. Esto puede darse porque muchas personas no aceptan las situaciones de riesgo y sólo buscan ingresar a una situación dada, en relación de dependencia y sin compromiso empresarial.

En referencia a los programas de promoción de emprendimientos productivos, entiende que el punto clave es la democratización de la información, ya que a partir de ella es que se dan mejores relaciones de participación. En estos emprendimientos se hace necesaria la capacitación para que los miembros se conozcan mejor dentro del conjunto. De todos modos considera mejor la organización espontánea de los m.e.f. porque reconoce que de ese modo es más fácil la solución de las dificultades.

ENTREVISTA A LA LIC. SUSANA BARASATIAN

La Lic. Barasatián es la Directora del Servicio Municipal del Empleo en la Municipalidad de Berazategui.

Luego de esclarecer los objetivos de la investigación que realizo, cuyo trabajo de campo motiva esta entrevista, se desarrolla la misma en forma semidirigida.

P: ¿Qué podrías contar de la experiencia que están teniendo, particularmente en los emprendimientos femeninos?

B: Acá en Berazategui estamos agrupando unos 40 emprendimientos productivos. Esos m.e. tienen distintas ramas de producción, cubren un amplio espectro. Todo lo del rubro indumentaria está cubierto, desde talleres de confección hasta fabricación de zapatillas, bolsos, mochilas. También hacen artesanías, bijouterie, alhajas. También se fabrican piezas mecánicas, ensambles de viviendas. No hay emprendimientos de servicios. Hay grupos provenientes del Plan País que hacen actividades vinculadas a la alimentación como huertas y panificación. Con esos grupos tratamos de encontrar alternativas de comercialización de sus productos, capacitación y gestión de crédito. En tareas de comercialización se buscó crear algunas facilidades. Por ejemplo, se cuenta con un espacio en una plaza y los viernes y sábados los productores pueden exponer y vender. Tenemos un local en la feria internada donde también pueden vender, y se convocan a la organización de ferias en el interior de la provincia, con el apoyo provincial. Las ferias han sido buenas experiencias, no tanto por las ventas como por los contactos comerciales que los productores realizan. También se canalizan los productores como proveedores del Estado, como una instancia más. En el tema de capacitación se hizo un curso desde mayo hasta hace dos semanas, en capacitación microempresarial. El curso tuvo 3 módulos: mercado, comercialización y costos.

Nuestro lema es que se vende lo que se produce y entonces se abarata el producto. Esto no es tan cierto porque al m.e. le cuesta mucho abaratar costos y otras veces se manejan mal los costos. El curso tuvo sus deficiencias pero han salido aristas

interesantes que tienen que ver con la transformación de una persona vinculada a la producción, cómo tiene que salir a la venta. Este fué uno de los más importantes temas de interés por la real dificultad de poder vender.

Buscamos obtener dos herramientas: elaborar un catálogo comercial, y la creación de una asociación de pequeñas unidades productivas con el fin de solucionar las dificultades vinculadas generalmente a la obtención de créditos; ver cómo se sigue la capacitación y cómo se crece, ya que como sector social tenés peso en la comunidad. Además resuelve problemas jurídicos ya que los m.e. son en general sociedades de hecho, y esto les ha ocasionado dificultades, así que se intentará solucionarlas desde una asociación civil, también con la idea de que los mismos productores administren fondos.

El Banco de la Provincia aprobó 7 proyectos para créditos.

P: ¿En cuánto a capacitación, qué carencias notaron?

B: En general los cursos son muy teóricos, mas allá de que se crean ámbitos de conversación, las clases son participativas. Lo que creo es que hay elementos que no proporcionan herramientas técnicas que deberían darse. Por ejemplo, no se pudo hacer un estudio de mercado local, y se debería saber qué demanda Berazategui.

P: Cuando tienen una necesidad así detectada ¿cómo organizan la capacitación?

B: El problema son los recursos. Nos manejamos con recursos de fuera del municipio. Buscamos la colaboración de entidades oficiales, provinciales, etc. Pero esto tiene sus problemas, porque a mitad del año, el CONET, que nos abastecía el curso, cerró y quedaron los profesores sin presupuesto, y se gestionó el pago a través del municipio. También el apoyo técnico del CFI y de Economía.

P: Es decir que ustedes deben ir buscando los recursos.

B: Si, ya sean provinciales o de otro tipo. El Instituto Provincial del Empleo, del cual nosotros somos un enclave municipal, tiene su capacitación. Más que nada hemos recibido asesoramiento en el área de comercialización y de promoción. En cuanto a los créditos, no fueron gestionados por el municipio sino que la concesión de la línea de crédito fué un acuerdo entre el Instituto Provincial del Empleo y el Banco Provincia. Nosotros damos entrada al proyecto que se pasa al Instituto Provincial del Empleo y después apoyamos la

efectivización de ese crédito.

P: En cuanto a los grupos de emprendimientos productivos en que participan o son integrados por mujeres, ¿qué me podrías contar de lo que está pasando en Berazategui, si has detectado alguna particularidad en estos grupos?

B: Yo creo que la particularidad está dada por los rubros de producción; en general, los talleres de confección, de panificación o de productos alimenticios, son los rubros elegidos por las mujeres, fieles a su género de alguna manera. Hacen lo que saben hacer.

P: ¿Los m.e. que se dan en tu municipio, en general son mixtos, familiares...?

B: Son mixtos, pero muchos han surgido de experiencias familiares, de historias de desocupación. Si hicieras una historia de vida, verías que han pasado por una etapa en que no hubo trabajo en la familia. Lo que aparece es que el hombre comenta que fué la mujer quien propuso hacer una tarea que sabía hacer.

P: ¿Frente a la crisis el hombre comparte tareas?

B: Sí, comparte tareas y hace algo que no había hecho nunca.

P: ¿En estas tareas productivas compartidas en familia, qué pasa con la mujer que generalmente cargaba con las tareas domésticas?

B: Ahí no sé cuál es el efecto rebote en las tareas domésticas. Lo que sí se ve que los hijos acompañan a los padres en las tareas que luego sí se dividen. Por ejemplo, trabajan los dos en la misma producción, pero ¿quién vende? ¿va la mujer o el hombre? Muchas veces va el hombre acompañado del hijo varón, y la nena ayuda en la tarea doméstica. Eso lo he visto en algunos casos, sobre qué funciones va a cumplir cada uno en el mundo exterior; no quiere decir que hacia adentro se cumpla.

P: ¿A nivel de organización del grupo humano, has observado alguna dificultad a resolver, alguna problemática particular?

B: Lo que observo es un reconocimiento de dificultad, y esas dificultades están vinculadas a la cantidad de tareas y a veces a la definición de los productos para ofrecerlos a la venta. ¿Qué pasa cuando uno sabe hacer una cosa que no se vende porque el mercado no lo demanda? Por ejemplo, yo sé hacer hermosos almohadones de raso pintado, pero salen carísimos y no los vendo, entonces ¿qué hago, sigo con los almohadones o modifico el producto? A veces la necesidad por

la que se atraviesa, que apela al recurso que uno ya tiene, hace que uno encarrile la cosa en función de lo que puede y no de lo que en realidad establecería reglas claras entre el mercado y uno. A veces, entrar en competencia con el mercado es muy difícil, porque es muy lábil, muy permeable a todas las dificultades. A pesar de que los grupos están pasando por etapas en donde hay un grueso relacionado con la subsistencia; es el caso de los grupos que vienen del Plan País, por ejemplo. En ellos la actividad productiva es una fase del programa, vinculado al autoabastecimiento. Pero qué pasa cuando después del autoabastecimiento hay que pensar en algo que permita realmente un medio legítimo de vida. Eso es un salto cualitativo, y no depende de los grupos en sí; depende de los mercados, de lo que hayan elegido como producto, de la tecnología, de los recursos con los que se cuentan para darles un espaldarazo inicial, y a veces de factores humanos vinculados a cuántos son los que lo constituyen, cómo se organizan.

P: En ese punto del factor humano, ¿qué has detectado dentro de los emprendimientos que ustedes manejan?

B: Yo lo que veo en muchos es el tema de la solidaridad, en que se declama, pero cuando podrían aparecer formas organizativas que garantizaran esa solidaridad, ahí veo la dificultad. Supongamos que hay que ir a una feria, y el cupo para ir es de diez, ¿por qué no buscar una forma en que si voy yo pueda llevarle mercadería a otro? Sobre todo porque se conocen entre sí. No surgen esas cosas. Uno las induce, las fomenta, las promueve, pero cuesta enormemente que se haga. Las formas solidarias son difíciles de conseguir, creo que por las situaciones que atraviesan. Lo que sí creo es que los grupos de Berazategui avanzan, a pesar de las dificultades. Es un grupo hipercrítico con sus logros. Eso es bueno y a veces no. Marcar lo positivo les cuesta mucho. Hay una exigencia enorme.

P: ¿Podría ser que la expectativa sea muy grande, entonces los logros obtenidos no resultan satisfactorios?

B: Si, podría ser. Pero a veces eso tiene una contrapartida. Por ejemplo, si vos fabricás carteras y otro polleras, y en escaso tiempo, digamos dos años, te has podido nuclear, convivido, participado de experiencias comunes, llegar a obtener saldos organizativos con largos recorridos, hace que la gente no vea, en estos saldos, que cualitativamente son importantes, un

reconocimiento de que realmente se han logrado cosas. Para los que hemos trabajado en experiencias comunitarias sabemos que en general hay deserciones, los grados de participación son diferentes, no todos asumen responsabilidades del mismo modo. La transferencia de una actitud comprensiva frente a demandas, cuesta a veces. Pero pese a todo hay empuje, hay garra. Pese a que a veces se magnifican las dificultades, siempre hay algo para hacer, y eso es bueno.

P: ¿La gente que se inició para crear una fuente de trabajo y de subsistencia, lo está logrando, está viviendo de su emprendimiento?

B: Si, hay gente que sí. Hay otros que no. Pero hay gente que vive de su actividad.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Lic. Barasatián refiere que en el Municipio de Berazategui, los emprendimientos productivos surgen como una alternativa que toman sus moradores, ante el desempleo producido por el cierre de fábricas y la crisis del país.

En cuanto al desarrollo de los e.p., diferencia los que provienen del Plan País, donde los aspectos productivos son una fase del programa de subsistencia, asociado a las huertas comunitarias que intentan lograr el autoabastecimiento alimentario, para luego transformarse en fuente de ingresos, de los e.p. originados como sustitutos de la fuente laboral faltante. Considera que entre éstos y los primeros existe una notable diferencia cualitativa, que no depende de la gente en sí, sino de los mercados, de la producción elegida, de la tecnología y los recursos con que cuentan, y a veces de los factores humanos intervinientes en la organización grupal.

Entre las dificultades a resolver, considera como de importancia principal no contar con un estudio de mercado local, ya que cuando la gente toma como alternativa desarrollar un e.p., intenta producir lo que sabe hacer, y no aquello que falta en el mercado. Al respecto entiende que los cursos de capacitación realizados no otorgaron esta herramienta imprescindible, y que los recursos de capacitación a que pueden echar mano para ayudar a la gente en su transformación como empresarios, son insuficientes. Al respecto sostiene que si bien el lema de los e.p. es que abaratan el costo final del producto, esto no se cumple por el ensayo-error por el que debe pasar este tipo de aprendizaje, y porque dado la pequeña dimensión del e.p. es difícil abaratar los costos.

Sin embargo, ya están intentando crear una asociación de pequeñas unidades productivas a fin de dar solución a las dificultades que se les presentan para la obtención de créditos financieros.

En relación a la inclusión de la mujer en la producción de modo no tradicional, destaca que si bien los e.p. son mixtos,

muchas veces el hombre refiere que la idea de constituirlo apareció primero en la mujer, sobre una tarea que ella sabía hacer. Y que dentro de lo que saben hacer, las mujeres eligen los rubros de confección, de panificación, y de elaboración de productos alimenticios.

La Lic. Barasatián desconoce el efecto que sobre las jornadas laborales destinadas a las tareas domésticas que realizaba la mujer, se produce en las mujeres ahora ocupadas en la producción de los e.p., pero reconoce casos en que los hijos ayudan, y se reparten las tareas entre si; el padre y los hijos varones hacia el afuera de las casas, mientras las hijas ayudan a sus madres en el hogar.

Considera que los grupos de e.p. son hipercríticos del desarrollo obtenido, aunque ella sostiene que los logros son cualitativamente muy importantes. En este punto cabe reflexionar si esta disidencia de opiniones pueda darse porque la Lic. Barasatián evalúa sobre la base que le dá su visión de funcionaria frente a la generación de 40 emprendimientos, más allá de la diversidad de logros obtenidos en un tiempo que para ella no ha sido dilatado, a diferencia de los protagonistas de esos mismos emprendimientos, en los que es comprensible un achicamiento de su arco tensional de espera para satisfacer necesidades y expectativas. Cabe destacar que ya hay gente que vive de su e.p.

ENTREVISTA A LA Prof. Ma. LEONOR GONZALEZ

La Prof. González es la Directora del Servicio Municipal del Empleo en la Municipalidad de Florencio Varela.

Luego de esclarecer los objetivos de la investigación que realizo, cuyo trabajo de campo motiva esta entrevista, se desarrolla la misma en forma semidirigida.

G: Me he dado cuenta que quien promueve o impulsa emprendimientos productivos tiene una actitud paternalista, aunque no sea demasiado explícita o permanente, de proteger, evitar problemas, dar todo más o menos resuelto, se va generando en el grupo del microemprendimiento, también una actitud de dependencia. Se crean situaciones en base a la manera de plantear la tarea por parte del promotor. Algún líder del grupo sustituye al promotor. Yo aprendí a cuidar justamente eso a que nos llevan nuestras propias ansiedades de querer que esté todo listo rápido, que las cosas salgan. Si no damos los tiempos para que el mismo grupo vaya dando los pasos, afianzándose en determinadas cosas por sí mismos, después aparece el "parate" porque hay que estar atrás. Hay microemprendimientos que hace un año que están y no terminan de definir el proyecto, no terminan de decantar el grupo.

P: ¿Cómo es esto de que no terminan de definir el proyecto o decantar el grupo?

G: Yo trabajo con emprendimientos que son cooperativas de trabajo, exceptuando la feria artesanal, donde hay artesanos que trabajan solos o con algún miembro de la familia. Con las cooperativas de trabajo advierto que necesariamente un grupo que no es numeroso, por más que hayan empezado juntos el emprendimiento, siempre hay en la práctica concreta, la aparición de objetivos diferentes. Entonces el grupo se decanta. Siempre uno por lo menos va quedando descolgado de los intereses del conjunto. Y esos tiempos deben darse, aunque a veces esperan demasiado, son muy contemplativos. Desde la promoción no se puede hacer la decantación. Sí o sí, hay que esperar que la haga el grupo porque si nó sienten una especie de pérdida o frustración de la que les cuesta mucho reponerse.

P: ¿O tal vez una manipulación exterior?

G: Yo tuve dos experiencias de ese tipo, y lo que sentí fundamentalmente fué una especie de frustración, como que no fuimos capaces de convencerlos, de persuadirlos al que quedó descolgado.

P: ¿Pensás que es mejor que sea el grupo el que decante al que quiera irse?

G: Si, efectivamente, aún cuando eso provoque demoras; o haya más dificultades, que el proceso sea natural, que se dé solo, aunque sea doloroso, pero después avanza más rápidamente. Ha pasado con grupos juveniles, que son más esquemáticos, en seguida se ponen reglamentos que después les cuesta mucho asumir; al joven le cuesta mucho la espera de que el otro se vaya adaptando. Nosotros estamos haciendo dos experiencias con jóvenes: uno, de mayor envargadura, es un grupo de técnicos electrónicos egresados de la escuela técnica, y otro de un taller artesanal, sin terminar la escuela primaria, adolescentes sin oportunidad laboral, que a través de una beca empezaron a hacer repujado en láminas de metal. Son dos sectores distintos, con distintas posibilidades. Los dos andan muy bien, pero estoy a la expectativa de ver cómo avanzan. La práctica te dá conocimientos, pero llevan un costo, por eso es bueno que uno tenga instrumentos de apoyo para usar. Hablando contigo sobre el trabajo con mujeres se me aclaran algunas cosas extrañas que sucedieron últimamente. Nosotros empezamos tres cursos de capacitación a través del Programa de Emergencia de Empleo, tratando de tomar rubros de servicios que tuvieran dos ventajas para lo que es este distrito: una es que no requieren inversión, y otra es que apunta a una carencia de Florencio Varela que es: buenos servicios de limpieza, cuidado de enfermos y ancianos, y niñeras. El curso de cuidado de enfermos y ancianos fué muy exitoso, el curso de niñeras que se hizo con prácticas diarias de 4 horas, es decir que era muy exigente, también fué muy exitoso; el otro curso, de limpieza integral, con la idea de ir conformando una agencia de limpieza, nos costó muchísimo lograr que lo comenzaran diez mujeres, no se presentó ningún hombre. Lo comenzaron quince mujeres y quedaron seis. Ni siquiera venían a la primera clase. Terminó con seis. Las compañeras del IPE me decían que tal vez por el nombre, las mujeres pensaron que no tenían nada que aprender. Tal vez sea que está tan incorporado que las cuestiones de limpieza es algo inherente a

la mujer, que tiene que resignarse a cobrar por eso lo que le paguen sin pedir nunca lo que entienden que les corresponde, esperando siempre que le ofrezcan. Esto les produce una violencia interna inmensa, cuando ya no les alcanza ni para viajar a la casa de la patrona, para animarse a pedirle un aumento. Relacionaba esto con la dificultad de la mujer de ponerle precio a su trabajo.

Este es un distrito con la mayor cantidad de mujeres solas con hijos, y tienen todas las dificultades sociales y familiares que esto acarrea. Una de las características que advierto, tanto en mujeres solas como en pareja, es que buscan trabajar en su casa. Esto tiene su razón de ser en cuanto buscan mantener el cuidado y control de los hijos, pero a su vez esto condiciona a que no terminen nunca de diferenciar el trabajo de su casa del trabajo productivo remunerado, al que hay que asignar determinadas horas, concentración y tranquilidad. Y la búsqueda de posibilidades de trabajo fuera de su casa la lleva siempre a contemplar cómo y con quién dejan a sus chicos. Para generar trabajo para la mujer, forzosamente hay que pensar en una infraestructura que contenga a los chicos. Un empleo para la que trabaja fuera de su casa, y un empleo para la que cuida de los chicos. Estamos tratando de complementar esas dos cosas.

P: Parece que esto es general, que la mujer no pueda hacer un corte entre la responsabilidad de la crianza de los hijos y las tareas domésticas, y el trabajo extradoméstico, porque esto supone delegar estas tareas en otros.

G: Si, ahí aparece el conflicto. Por eso se observa una especie de desesperación en lugar de desarrollar tareas como cosas dentro de su casa. Y eso como actividad productiva autofinanciable a mediano plazo, no resulta porque hay mucha competencia y saturación del mercado. Sin embargo, la mayoría de las mujeres en esta situación creen que con la máquina de coser o de tejer, resuelven su situación.

P: ¿Es decir que en vez de buscar realizar una doble jornada discriminando el trabajo doméstico del extradoméstico, buscan realizar ambos trabajos mezclados, proponiéndose así una doble exigencia al atender al mismo tiempo dos tareas?

G: Si, esa es la tendencia. Permanentemente hay que ofrecerles otras alternativas para que vean otras posibilidades. Desde acá fué impulsado un sólo taller de costura porque eran gente

del oficio y tenían sus máquinas. Había overlockista, cortadora, costurera, diseñadora y un sastre, al que ellas le adjudicaban el rol de organizador. Había dos hombres más en el grupo que eran los vendedores. Cuando terminaron de definir el proyecto y salió el préstamo, el sastre no estaba y tuvieron que arreglarse solas y lo hicieron muy bien. Hubo un primer momento de desorientación por la ausencia de Luis, pero luego se arreglaron muy bien.

P: ¿En otros emprendimientos mixtos, hay mujeres que toman el liderazgo del grupo?

G: Si, hay una granja de cría que se conformó con un tornero, su esposa que era modista y promotores sociales. En este grupo cooperativo, la tarea de la única mujer era su cocinera, y luego se va haciendo un lugra de administradora, no sólo de los comestibles sino de todas las necesidades del emprendimiento. Empezó a liderar en todo lo que eran horarios, autodisciplina, relaciones con el exterior, el barrio.

P: ¿Y este emprendimiento es exitoso, han tenido dificultades...?

G: Es sumamente exitoso. Han incorporado cría de pollos. Ya tienen 50 lechones para vender en navidad, y 500 pollos. Creció. Ella asume actitud de liderazgo pero con práctica de trabajo en equipo.

P: Cuando hablás de grupo cooperativo, ¿a qué te referís?

G: La participación de todos en las decisiones, en la organización de las tareas, en la administración de los fondos. Más allá de los papeles, en la práctica se comportan como una cooperativa, desde las decisiones hasta la distribución de los sueldos, que son retiros a cuenta de beneficios, de acuerdo al tiempo trabajado y las funciones realizadas. Esperamos que el grupo esté trabajando bien conformado para sacar la matrícula cooperativa, porque en general la práctica cooperativa es difícil con gente que siempre ha trabajado en relación de dependencia. Este grupo fué muy aleccionador. Cuando el coordinador entendió que estaba conformado el emprendimiento y que el tesorero debía hacerse cargo de la cuenta bancaria, hubo una crisis. No se animaban a tomar la responsabilidad, a actuar solos, tenían miedo a equivocarse. Cuando debió ir a comprar cerdas madres a una feria, no quería ir solo o con otro del grupo, quería ir con el promotor. Para el trabajo eran todos responsables, pero para el manejo de los fondos o tomar decisiones sobre la

producción, en general esperan que lo hagan otros. Es uno de los costos de asumirse como empresarios.

P: ¿El programa tiene la sede en el municipio y cuenta con promotores?

G: Tiene la sede acá pero yo soy la única promotora y cuento con la ayuda de gente del lugar que tiene experiencia en cooperativas.

P: ¿Vos sos la directora del Programa, la Directora del Servicio del Empleo, la promotora y no tenés otra gente trabajando en equipo contigo?

G: No tengo otra gente trabajando conmigo, pero pido ayuda a otros cooperativistas. Una de las intenciones es que para febrero, con las cooperativas con que estamos trabajando, conformar una especie de Consejo para que ellos también se conviertan en multiplicadores de esas experiencias, en forma orgánica, ya que de hecho lo están haciendo. Y al mismo tiempo conformar un equipo para evaluar los nuevos proyectos.

P: ¿Ahora quién los evalúa?

G: También yo, conversándolo con los que tienen más experiencia.

P: ¿Y la capacitación sobre emprendimientos, producción, mercado, de dónde la obtenés?

G: Hay algunos organismos que hacen cursos. Una de las instructoras de los cursos de capacitación maneja contabilidad y al respecto auxilia a los emprendimientos que se inician. En la feria artesanal que tiene 22 artesanos, ya empiezan a advertirse problemas con el análisis de costos, y ya se ha planteado dedicar tiempo a resolver esa cuestión. En la medida que van surgiendo necesidades vamos buscando soluciones. Tengo el apoyo del IPE, pero en el distrito no hay nada con lo que podamos contar.

P: ¿Este programa surge sin apoyos específicos para el desarrollo de los emprendimientos como es la gestión productiva, estudio de mercado, asesoramiento jurídico?

G: No, según las necesidades que se plantean recurrimos o al asesor jurídico o al contador del municipio. Echamos mano a lo que tenemos.

P: ¿Cuántos emprendimientos surgen de este Servicio del Empleo?

G: Hasta el momento hay cinco emprendimientos instalados y trabajando, de los cuales cuatro tienen ya préstamos, más la feria artesanal. Los préstamos son fondos del Programa de Emergencia del Empleo que la provincia otorga como subsidio al

municipio, pero acá los damos con convenios de devolución para reciclar los fondos, que nos permite contar en el programa con determinados elementos.

P: ¿Cuál es tu evaluación de los cinco emprendimientos en cuanto al tiempo que llevan, cómo se han desarrollado, qué dificultades pasaron?

G: La mayoría son viejos, llevan entre tres años y un año de trabajo.

P: ¿Organizados desde acá, o ya estaban organizados y los tomó el Servicio del Empleo para apoyarlos?

G: Algunos ya estaban organizados, y tres de ellos se organizaron desde acá: dos granjas de cría y el grupo de electrónica. La feria artesanal y el grupo de confecciones se acercaron con un trabajo previo de 8 o 9 meses, y definieron objetivos y a partir de allí se decantaron los grupos. Una de las cosas que fui aprendiendo es que armar el proyecto es empezar a hacer una práctica concreta de gestión empresarial. Y ahí se van definiendo los objetivos particulares de cada uno y la gente se va decantando. Se van definiendo roles, se van asumiendo compromisos más concretos. El compromiso de la devolución de fondos lleva al grupo y a cada miembro a replantearse tareas, roles y compromisos. La devolución imprime otra dinámica al grupo. Se sienten mucho más responsables con ese condicionante externo. Se hacen una organización más conciente y se proponen realmente devolverlos. En los que ya vienen con todo más o menos "cocinado", se advierte otra actitud, de que esto puede fallar.

P: Cuando te referís a estos grupos que lo tienen todo "cocinado", ¿con qué motivo se acercan?

G: Es conseguir el dinero y que uno no se meta para nada. Seríamos los intermediarios del préstamo, nada más. A poco de trabajar con ellos se percibe que no tienen todos los datos, no tienen seguridad, no conocen el mercado ni tienen buen conocimiento del oficio. Hay múltiples elementos que te hacen sospechar de que es una especie de aventura.

P: ¿Por qué creés que toman esa actitud si tienen carencias?

G: Yo creo que es un problema de desconfianza a padecer una manipulación política, al manoseo. Pero el proyecto no es un papel que se llena. Empieza la conformación grupal en sí, cuando se ponen a trabajar sobre el proyecto. El papel es una guía para el proyecto. La mayor o menor riqueza se dá en

cuanto se afine o no los detalles que vayan descubriendo del proyecto y eso depende del grupo. Hay otros elementos a tener en cuenta: cómo están relacionados, la historia del grupo, la experiencia que hayan tenido en trabajo independiente. Los que solamente han trabajado en relación de dependencia van con bastante lentitud.

P: Además de los cinco emprendimientos del programa, ¿cuántos más llegaron por créditos, prescindiendo del Servicio del Empleo?

G: Algunos vinieron con ese planteo, pero luego por relaciones de confianza con otros grupos se acercaron más. Vinieron cinco o seis más. A la entidad municipal, con una historia de recaudación de impuestos, la veían más bien como hostigador de los emprendimientos, no de promotor. Por más buena voluntad que hoy existe por parte del municipio, que se da en habilitaciones en cuotas, préstamos, promoción, a la gente le cuesta convencerse de que es así. Cuando un grupo, por su experiencia, ve que el municipio le brinda apoyo, lo difunde y entonces se acercan otros con expectativas y menos miedo.

P: ¿Qué has podido observar del factor humano interviniente en estos grupos, cómo se organizan, qué dificultades tienen?

G: Hay dos tendencias. En algunos grupos en que se da rápidamente la puesta en común de la problemática integral, rápidamente incorporan al grupo su problemática de familia, de vivienda, y hay otros que dividen la actividad laboral de la personal, que mantienen a distancia del grupo. Me ha llamado la atención advertir este tipo de actitudes en las mujeres. Tienen más resistencia a volcar la problemática personal en el grupo. No se da tanto en los grupos mixtos.

P: ¿Por qué creés que se da esto?

G: No sé. Son grupos pequeños, como los de los cursos, y siendo mujeres, la problemática puede ser común y por eso mas fácil de compartir, pero no sé por qué se da así.

P: ¿En estos grupos hay características que se den con mayor frecuencia, por ejemplo ser madres solas, depender de los padres, una edad determinada, algo particular?

G: La mayoría son mujeres que ya han criado a sus chicos. Las niñeras son más jóvenes y tienen chicos chicos. Las asistentes de enfermos y ancianos y las de limpieza, la edad va entre 45 y 55 años. Los hijos les dicen que no tienen que trabajar a su edad, y ellas se niegan a hacerles caso porque dicen que ahora que pueden quieren hacer cosas que antes no podían. Están

entusiasmadas con el aprendizaje, no sólo con trabajar.

P: ¿Por qué creés que estas mujeres se inscribieron en el taller de limpieza y no el de niñeras, por ejemplo?

G: Tal vez porque no querían encargarse otra vez de los chicos.

P: ¿Alguna otra característica de la organización humana de los emprendimientos, que recuerdes?

G: Noté una gran ductilidad, se adaptan muy rápidamente a aprender una tarea nueva. Han vencido ciertos esquemas y tienen cierta apertura para modificar actitudes, para trasladarse a otros lugares. Tienen flexibilidad hasta para cambiar de rubro, y lo noto en todos.

P: ¿Hay algo mas que quieras comentar, que te parezca importante?

G: A mi me parece todo importante, pero creo que con lo que me has preguntado queda redondeado el tema.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA



Para la Lic. Ma. Leonor González, uno de los aspectos importantes a tener en cuenta por el promotor de emprendimientos productivos, es la actitud paternalista generada por la ansiedad de apoyar al grupo en cuanto a los objetivos laborales de rapidez y eficacia. Considera que estos grupos empresariales requieren de un tiempo propio para su desarrollo y decantación tanto para el aprendizaje de la gestión productiva como para su organización grupal. El forzamiento de estos tiempos particulares es contraproducente, a su entender, ya que propicia un "parate" o estancamiento posterior. Deben tener el tiempo suficiente para que emerjan las motivaciones personales de los miembros y el mismo grupo "decante" al miembro con quien no comparten objetivos. Si esta "decantación" viene dirigida desde afuera, por el promotor, el grupo proyecta sobre los que actuaron extragrupalmente, la culpa generada por la exclusión del miembro disidente de los objetivos grupales, vivenciándose una sensación de frustración grupal. Esto se evita si el grupo posee el tiempo necesario para hacerse cargo del reconocimiento de objetivos personales, evaluarlos y acotar los miembros a aquellos integrantes que compartan objetivos comunes. A partir del momento de "decantación", el emprendimiento funciona más rápido.

En cuanto a las mujeres incorporadas a la producción advierte ciertas particularidades interesantes: las mujeres que asistieron a cursos con salida laboral en servicios, resistieron integrarse en el de limpieza, y las que lo hicieron fueron mujeres entre 45 y 55 años, más movidas por hacer algo propio y aprender, que por trabajar por necesidad, contrariando la voluntad de sus hijos ya crecidos que les indicaban la no necesidad de realizar dicho curso o de trabajar. Relaciona esta experiencia con la violencia interna que padece la empleada doméstica al no poder establecer con la "patrona" el precio de su trabajo. Al respecto cabe destacar la cultural inhérente femenina que se le otorga al quehacer doméstico, ya que en la observación que hace la Lic., antes expuesta, tanto la empleada doméstica como quien contrata sus servicios, son mujeres. Esto también queda corroborado al advertir Ma. Leonor González que las mujeres buscan realizar trabajos remunerados, dentro del ámbito

doméstico, a fin de no ausentarse de la crianza de los hijos, lo que provoca una simultánea superposición de roles que perjudica tanto a la tarea como a quienes la realizan, por el esfuerzo que ello implica. Para solucionar esta situación cree menester crear la infraestructura necesaria que contenga a los niños mientras la madre trabaja fuera de su casa.

Cuando se hace necesario realizar un corte entre el tiempo dedicado a la tarea remunerada y el tiempo dedicado a la crianza de los hijos y al bien funcionamiento del hogar, la mujer entra en conflicto por tener que delegar las tareas domésticas a otros. Reconoce en la mujer la capacidad de asumir roles de liderazgo organizativo dentro del trabajo en equipo. Cuando deben asumir gestiones y tomar decisiones por primera vez, tienen un primer tiempo de desorientación, pero luego lo resuelven con éxito. Observó que esto no sólo se da con mujeres, ya que hombres en emprendimientos productivos mostraron dificultades en asumir solos roles nuevos, prefiriendo ser acompañados por el promotor al tener que administrar fondos o tomar decisiones.

Por su experiencia, la Lic. González considera que la práctica cooperativa es difícil en gente que ha trabajado sólo en relación de dependencia, como también asumirse como empresarios. Pero desde la práctica concreta de la gestión empresarial, no sólo se van definiendo objetivos y "decantando" el grupo, sino que se definen tareas y roles, y se asumen compromisos y toma de decisiones.

El hecho de tomar fondos como crédito a devolver, orienta los emprendimientos a una nueva dinámica, donde se replantean roles, tareas y compromisos y se convierte en un grupo más conciente y con el propósito firme de devolver los fondos.

Destaca que los organismos de gobierno o políticos son pasibles de la desconfianza de la gente, porque se sintieron por ellos u hostigados o manoseados. En la gente que intenta un proyecto productivo, ha observado gran ductilidad para aprender tareas nuevas y flexibilidad para modificar actitudes y esquemas, lo que posibilita el buen desempeño dentro de los emprendimientos.

ANALISIS GLOBAL DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS Y EXPERTOS

La mujer ante la necesidad y posibilidad de integrarse a la producción remunerada manifiesta contradicción entre actitudes y aspiraciones de dependencia e independencia; por un lado quiere trabajar fuera del servicio doméstico, y por otro, busca trabajos asalariados. También esta contradicción se observa en la elección del líder en algunos grupos, donde la autoridad proyectada inconscientemente por el grupo sobre algún líder autocrático, queda cristalizada, dejando sin resolver la situación devenida, ya que el grupo si bien se queja, manifestando deseos de liberarse de la arbitraria autoridad de dicho líder, continúa junto a él sin realizar acciones para removerlo. Si bien éstos líderes en algunos casos puedan estar políticamente respaldados por funcionarios relacionados a los programas de promoción de e.p., el miedo a perder el avance logrado al integrar un e.p., por escaso que sea, es superior a su decisión de cambio profundo sobre bases sanas y sólidas que impedirían el mantenimiento de dicho líder y antes de eso, su elección o la aceptación inicial de su autoridad o guía. Esto nos hace pensar en la dificultad real de algunas mujeres para llevar adelante proyectos propios, como si necesitaran que alguien les dijera qué hacer y cómo, y ellas lo hicieran bajo una permanente protesta. Esta modalidad es fácil de observar en muchas amas de casa en sus relaciones familiares, y sobre todo de pareja, donde el hombre no sólo está constituido en jefe por la costumbre cultural, sino que está sostenido en la realidad de un ahora y un acá, por la mujer, esa misma que no deja de protestar. Este tipo de relación forma parte de la "neurosis del ama de casa", en donde parece imposible romper el circuito autoalimentado entre: acato las disposiciones del jefe (líder o marido) pero protesto para volver a acatar y protestar.

En los estudios realizados en el Gran Buenos Aires, también se observó que la mayoría de las mujeres con necesidad de trabajar, buscaban la relación de dependencia, reproduciendo modelos conocidos, aunque también existe una gran cantidad que fácilmente integraban e.p., mostrando creatividad y flexibilidad psíquica. En este aspecto cabe observar que la repetición de modelos conocidos no constituye una particularidad inherente a la

mujer, sino que es una tendencia general. Lo que sí se destaca como una aspiración femenina de un porcentaje destacado, es la búsqueda de tareas a realizar dentro de su casa como un modo de no delegar su adquirida responsabilidad en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos.

Otra razón en la búsqueda de trabajo en relación de dependencia, consistiría en la dificultad que tienen muchas personas en aceptar asumir los riesgos de una tarea productiva nueva, que supone inversiones de recursos materiales, energéticos, de tiempo y psíquicos, con un final incierto, sin seguridades; riesgos inherentes al rol del empresario. Es decir que no es la mayoría de la población, pasible de elegir orientarse hacia la función empresarial. Los motivos de esta característica social no deben buscarse en un condicionamiento cultural de género, sino de géneros, es decir en un condicionamiento cultural general, donde la mujer queda afectada, pero no exclusivamente. En cuanto al condicionamiento femenino a la dependencia, es notoria la reacción contraria en muchas mujeres que integran e.p., donde demuestran tendencias a cubrir espacios de liderazgo, presentación de propuestas laborales creativas, marcado interés en capacitarse en tareas nuevas y tendencia a ajustarse a las planificaciones realizadas para reducir riesgos.

Un fenómeno destacado en los grupos femeninos que no llegan a superar la primera etapa de organización de los emprendimientos, es su constante interés en mantenerse agrupadas con otras mujeres, denotando la satisfacción de haber dado los primeros pasos hacia el afuera de sus hogares; satisfacción en socializarse y participar en cuestiones distintas a las domésticas, de haber roto el encierro. Aún no se sabe qué pasa con este grupo así motivado; si a este paso dado, a esta primera etapa, le seguirán otras de mayor desarrollo o cambio, pero lo que sí se establece es el hecho de que aún cuando no logren organizarse empresarialmente con éxito, las mujeres tienden a tener participación en otros ámbitos más allá del doméstico o familiar y a formar parte activa de una sociedad extramuros.

En algunos grupos de mujeres con objetivos de producción, lo que se ponía de relieve era la satisfacción por haber adquirido

una nueva identidad social como productoras, aunque fuera de servicios similares a los realizados como amas de casa (limpieza de ropa, elaboración de alimentos, etc.), lo que destaca que no es el producto en sí lo que otorga una nueva dimensión a la mujer que lo produce, sino el cómo, el dónde, con quién y con qué objetivo lo realiza.

Otra relación que surge en torno a las tareas domésticas, ya sean realizadas desde el lugar del ama de casa o del de la empleada doméstica, es que las mujeres son sus casi exclusivas protagonistas, manteniendo una relación entre tarea y trabajadora, y entre empleada y empleador(a), donde la posibilidad de poner precio al trabajo está realmente dificultado desde la estructura psíquica de sus protagonistas, quienes manifiestan un alto grado de violentamiento interno al plantearse este punto de la relación laboral. Esta generación de violencia interior puede surgir sólo de poderosos impulsos en pugna, contrapuestos, contradictorios; es decir que dicha violencia evidencia conflictos internos, que dadas las condiciones de persistencia y frecuencia, deben remitir a contenidos psíquicos profundos concientes e inconscientes, muy probablemente estructurados desde la cultura. Al respecto, y dadas las diversas experiencias recogidas, parece que el concepto otorgado por el economista Gambarota, en cuanto a que el grado de conciencia social de quienes reciben las propuestas productivas, es muy bajo, no se sostiene en un análisis más profundo de esta problemática. Me arriesgo a inferir que las dificultades antes mencionadas devienen de conflictos internos y profundos entre diversos contenidos psíquicos relacionados con los deseos, los condicionamientos culturales y la realidad, y no por una carencia de impacto en el conciente de las protagonistas.

Un aspecto femenino resaltado en los e.p. es la capacidad de trabajo desplegado. Esto no debe sorprender si tenemos en cuenta la historia laboral del género. Lo que sí aparece sin modificación notable es la sobrecarga laboral y la dificultad de modificar esta situación, lo que nos habla de los enormes esfuerzos realizados para inscribirse en el hacer productivo generador de ingresos, sin abandonar o delegar sus responsabilidades adjudicadas tradicionalmente. Entonces se abre una nueva pregunta: ¿es capaz la mujer de autoexigirse

extremadamente a nivel laboral, con tal de ingresar en una actividad que le brinda las satisfacciones de la creatividad, la visibilidad o reconocimiento de su trabajo, la remuneración, la participación socio-laboral y el incremento de su capacitación? Y agregado a esto las concomitantes preguntas éticas: ¿en este caso se mantiene la explotación laboral de la mujer, avalada socialmente?, ¿deberá pasar por esta etapa para lograr una inclusión en el mundo productivo calificado con mayor justicia que la actual?. Aunque no podamos contestar estas preguntas en forma cabal, por lo menos por el momento, una sana y productiva respuesta concreta, consistiría en crear emprendimientos destinados a satisfacer demandas reales de servicios domésticos y cuidado de infantes, donde la mujer pueda delegar este tipo de tareas con confianza.

La capacidad e interés en capacitarse para la producción, se destaca como de muy alto grado en las mujeres observadas por las entrevistadas. Es pertinente recordar que la disponibilidad para el aprendizaje surge de una percepción interna de carencia pasible de modificación, percepción ésta que se contrapone al cercenamiento "naturalizado" que la cultura impone al género. Si relacionamos este hecho con los conceptos elaborados por la Lic. Arrieta cuando considera que el primer paso a dar por mujeres muy sometidas a trabajos descalificados, es el de integrar un grupo extrafamiliar donde darse cuenta de su capacidad de aprendizaje y de producción, encontramos que este primer paso no es otra cosa que brindarles un grupo social donde legitimar desde el afuera de sí mismas esa percepción interna, de que ese grupo es un contexto en donde pueden exteriorizar sin culpa ni miedo a ser sancionadas, parte del mundo interno acallado, ignorado, desvalorizado hasta entonces.

También la Lic. Mattenet destaca la búsqueda de la mujer en asociarse con otras para compartir experiencias y recursos, agregando que en algunas su condicionamiento como educadoras es proyectado hacia el exterior bajo la forma de promoción social de emprendimientos, pero sobre todo bajo la actitud genuina de querer compartir y transmitir el bagaje de conocimientos que poseen.

En referencia al liderazgo se observó que la mujer no tiene

como característica de género evitar ese rol. Es interesante reflexionar sobre el por qué en algunos emprendimientos promocionados para mujeres, surgieron varias líderes que entraban en conflicto, a diferencia de los grupos mixtos, los que además de ser preferidos por las comunidades tratadas, los liderazgos pueden darse en la mujer sin generar conflictos. Ya que las mujeres que emergieron como líderes conflictivos en grupos femeninos, tenían como características destacadas, o poseer mayor instrucción o gran capacidad maternal, se puede decir que evidenciaban detentar un grado mayor de poder que el resto, y de ahí pensar en que posiblemente la conflictiva surgida fuera efecto de una lucha de poderes entre ellas. Si agregamos a ello la ausencia masculina en el grupo, podríamos considerar la posibilidad de que algunas de éstas líderes asumieran roles otorgados culturalmente al hombre, que las llevara a enfrentarse para colocarse en el lugar de jefe ante el resto de las mujeres. En otras palabras, averiguar a través del enfrentamiento, quién de ellas era "más macho" ya que según cierto tipo de norma cultural, el "más macho" manda.

Otra variación sobre este tema, es el hecho que se da en emprendimientos femeninos donde la líder se erige en jefe y el resto en empleados. Se observó dos factores importantes para que este tipo de emprendimiento se diera: uno de estos factores consistía en la necesidad de alguna gente a aglutinarse como subalterno alrededor de un jefe; gente que elige la seguridad de la dependencia asalariada a la inseguridad de la acción generadora de los propios recursos. El otro factor lo constituyó la información que al no ser compartida por igual entre los miembros del grupo promueve relaciones grupales poco democráticas.

Un tema conocido que también aparece en las mujeres incluidas en e.p. es su dificultad inicial para la administración económica, delegando esta función en sus compañeros masculinos. Sobre esto no realizaré hipótesis analíticas ya que el tema está desarrollado en el marco teórico de este trabajo.

Sin embargo, este fenómeno fué observado también en algunos hombres; en ambos géneros aparecieron personas con dificultades iniciales en tomar decisiones o realizar solos algunas tareas de

mayor responsabilidad que comprometían el bienestar o el capital grupal. Pero en referencia a estas observaciones ya estamos entrando en el tema de la organización general de los m.e. Las opiniones recogidas indicarían que existen diversos grados de capacidad y capacitación, como también distintas motivaciones e inclinaciones personales en la búsqueda de generar empleos productivos capaces de mejorar la calidad de vida.

Existe una notable diferencia entre los e.p. de subsistencia y los e.p. con objetivos empresariales. En la lucha por la subsistencia el objetivo es garantizar el sustento diario y en general la gente que se encuentra dentro de estos e.p. posee mayores carencias que la mantiene en un alto nivel de dependencia de las exigüas fuentes de abastecimiento. Para ellos es mucho más difícil proyectarse hacia un futuro siguiendo una planificación a largo plazo que suponga sostener un arco tensional de espera amplio. En otras palabras, aguantar la espera de los frutos del emprendimiento es casi imposible dada la multiplicidad de carencias que padecen. Con ellos el desarrollo de los e.p. es lento y tienden antes que nada a la satisfacción coyuntural y a objetivos de corto plazo.

Para el aprendizaje de la gestión productiva, los m.e. requieren de una capacitación más rica y mejor planificada que la que hasta el momento se da. La falta de recursos para ofrecer capacitación a los e.p. se refleja en que éstos van abriéndose camino en la producción con una cuota elevada de ensayo-error que produce un desperdicio de energía, recursos y tiempo que podría evitarse de contar con el apoyo técnico oportuno y adecuado. Sin embargo, la práctica de la gestión empresarial va otorgando conocimientos y mayor grado de seguridad en planificar objetivos, definir roles y tareas, asumir compromisos y tomar decisiones.

En cuanto a la organización del grupo, la Lic. González destaca como inevitable y efectivo un proceso, al que llama de "decantamiento" por el cual el grupo conoce los intereses personales de cada miembro y los disidentes de los objetivos planificados abandonan al grupo que se ajusta a la planificación. Para ella, el tiempo que insume este proceso debe ser absolutamente respetado ya que cualquier acción exterior para apurarlo es contraproducente, porque deja en el grupo un

sentimiento de frustración de origen externo. A mi entender, esta etapa de los e.p. corresponde al tiempo de conocimiento de los integrantes, previo a la planificación integral del e.p., donde debe existir una concordancia de intereses y un compromiso conjunto de los integrantes, para no malgastar recursos. A este nivel y sobre estos puntos también sería pertinente contar con apoyo técnico que sin interferir con los procesos grupales, facilite su organización. Coincido con la Lic. González en que cuando por ansiedad desde el exterior del grupo se interfiere en sus procesos para apurarlos, se les impone una supuesta ayuda no solicitada que deriva en una proyección del sentimiento de culpa surgido de la exclusión de miembros, sobre el agente que intentó ayudar, sin permitir la percepción de crecimiento que esta acción grupal supone.

Otro elemento destacado en los e.p. de corte empresarial es el crédito financiero, ya que su obligatoriedad de devolución compromete a los integrantes del grupo a efectuar todas las acciones posibles de éxito, que garanticen el cumplimiento de la responsabilidad asumida. A diferencia, los e.p. de tipo asistencial, donde los recursos financieros son escasos y surgen del subsidio, los tiempos de organización, capacitación y producción se ven sumamente alargados, con el consiguiente retraso en la maduración grupal, y donde los resultados productivos son generalmente insuficientes para la sobrevivencia de sus integrantes.

ENTREVISTA A COOPERATIVA DE CRIA DE CERDOS Y POLLOS DE VARELA

Luego de presentar los motivos de la entrevista, que corresponden a la investigación de la mujer en la producción, la misma se inicia con la presencia de Omar y Ma. Leonor González, llevándose a cabo en forma semidirigida.

P: Quisiera saber cómo están organizados, cómo distribuyen sus tareas, cómo llevan adelante las dificultades que tienen, cómo toman las decisiones.

OMAR: Esa parte no tiene nada que ver con lo mixto, tiene que ver con la estructura de una empresa. No tiene nada que ver con el sexo de los integrantes. Aquí el Consejo de Administración son dos hombres y una mujer. Es el Consejo el que toma las decisiones, y se dió que sean dos hombres y una mujer por elecciones.

P: ¿Se eligieron democráticamente?

O: Desde luego. Los eligieron en Asamblea.

P: ¿Qué los llevó a elegirlos?

O: La obligatoriedad de la estructura empresarial. Nosotros somos una cooperativa de trabajo, y funciona de esa manera, con una Asamblea y un Consejo de Administración.

P: ¿Pero por qué esas tres personas en particular?, ¿hubo razones para elegirlos o fué por azar?

O: No, lo que pasó es que se vió la representatividad que tenían en relación a lo que estaban haciendo. Elegimos como presidente al compañero que estuvo desde el principio encargado del campo y que más relación tiene con la producción realmente, porque él maneja los animales. Otro compañero que no está, Guillermo, es el Secretario, y la compañera del presidente, como tesorera porque era quien estaba llevando las cuentas, y la que tiene más aptitudes para las cuentas diarias.

Ma. L. GONZALEZ: Yo le comentaba a Silvia que la tarea inicial de Haydée era de cocinera, y trascendió a ecónoma.

O: Si, su primer tarea era cocinar para todos. Luego fué superando eso, pasó a tareas administrativas, a planificación de las compras, y ahora pasó a otro nivel que es el de ocuparse de la sanidad de los animales. Ella se encarga de vacunación y control. La sanidad es uno de los temas básicos

del criadero. Tenemos que terminar especializando a alguien para eso.

P: ¿Fue una redistribución de tareas?

O: Si, después el presidente se encarga de todo lo que tenga que ver con los cerdos, y el otro compañero de los pollos, que acabamos de incorporar. Hace un año no teníamos nada, después tuvimos algunos cerdos, después más porque se reprodujeron. El trabajo cambió en cantidad y calidad. La compañera participa en el conjunto de las tareas. Ahora por ejemplo está haciendo las cortinas para las jaulas de los pollos porque sabe hacerlas. Cada uno tiene su tarea específica, pero además hay una relación de solidaridad en el trabajo general, de mantenimiento. Yo soy el Gerente y esta mañana hice pozos porque hacían falta. Ahora debo abocarme a hacer las cuentas generales, que es mi tarea específica.

P: ¿Vos hacés las cuentas juntamente con la tesorera?

O: La tesorera lo que hace es la tarea específica de las cuentas generales. Compras, ventas, compra de materiales y llevar los registros. La tesorera es responsable ante la cooperativa.

P: ¿Vos como gerente llevás las cuentas de compras de animales, de insumos y la tesorera lleva la escritura de esas cuentas?

O: La tesorera debe llevar la escritura de esas cuentas y es la responsable ante la cooperativa.

P: ¿En qué consiste su responsabilidad ante la cooperativa?

O: En controlar las cuentas que hago yo. Eso es en teoría hasta que se va desarrollando y llega a ser así. Porque una cooperativa es la unidad de un grupo humano y no se hace de un día para el otro. En un año hemos cambiado mucho pero todavía no está tan aceitado como para decir que esto funciona así. Pero desde que empezamos hasta ahora se ha avanzado muchísimo. Yo no sabía nada de tareas rurales.

P: ¿Cuál fue la motivación que tuvieron ustedes para iniciar este emprendimiento?

O: La necesidad de trabajo fue la motivación central. Al no haber posibilidad de trabajo por las razones de público conocimiento: la retracción del mercado, la recesión, la desocupación creciente, nos iniciamos acá hace como dos años. Fue en dos etapas. La anterior, con un grupo de desocupados empezamos una cooperativa de trabajo.

P: ¿Qué pasó con ellos?

O: Tuvo alternativas diferentes hasta que se disolvió casi

totalmente.

P: ¿Por cuáles motivos se disolvió?

O: Por muchos, uno fué la necesidad imperiosa de comer mañana. No podían esperar la producción. Después concurrieron otros motivos. Como utilización de las propuestas para internas políticas, que ayudaron a disgregar más al grupo que a unificarlo; diferentes intereses, algunos tenían intereses económicos y otros políticos. No se pudo dar la unidad dentro del grupo y se fué disolviendo. En la segunda etapa se consiguió un préstamo de un organismo internacional para desarrollar este proyecto y se plantearon las cosas más seriamente porque el compromiso era mucho más grande, y entonces se rearmó el grupo.

P: En la primera etapa, ¿qué logros obtuvieron y qué perdieron al disolverse?

O: Al disolverse siempre se pierde la unidad obtenida y las posibilidades de desarrollarse en conjunto, y algún nivel de frustración de una propuesta que falló. Lo que tuvimos como logro fué darnos cuenta que era posible hacerlo, es decir, desde el trabajo armar una empresa. Y llegar a ver que podía haber un método, que este método era posible.

P: Cuando hablás de método, ¿a qué te referís?

O: A la forma de combinar los recursos.

P: ¿Cuál es?

O: Esta.

P: Como no la conozco te pregunto.

M.L.G: Al trabajo como elemento esencial, más que el capital o que el conocimiento. El trabajo y la combinación de otros recursos, tal vez escasos, con el eje del trabajo.

O: Hay una fórmula para organizar una empresa que es capital y trabajo, y la forma de combinarlos. En los diferentes sistemas se combina de manera distinta. Cuando no hay capital, uno debe recurrir al trabajo y cómo organizar ese trabajo de tal modo que permita acumular capital. Porque sin acumulación de capital no existe ninguna empresa en el mundo. Al principio lo que se produjo se comió todo, porque no había alternativa. En la segunda etapa, con un capital de iniciación pudimos hacer planes a más largo plazo, aguantándonos sin comernos la producción. La combinación de los recursos económicos, la voluntad de la gente, las ganas de trabajar y aguantar un año y medio cobrando menos que un sueldo mínimo.

P: ¿Ustedes consideraron repartirse un sueldo para seguir viviendo.

O: Si, claro.

P: ¿Les alcanza?

O: Nos alcanza para seguir tirando. Lo que pasa es que a diferencia del año pasado este año tenemos una gran cantidad del dinero de las ventas invertido en animales, que se reprodujeron y van a ser vendidos. De los beneficios, se va a reinvertir una parte y el resto se va a repartir proporcionalmente al trabajo realizado. Lo único rentado es el trabajo. El objetivo fué crear fuentes de trabajo y en la medida en que se desarrolle y se agrande creará mas fuentes de trabajo. No se le puede pedir a nadie que trabaje gratis.

P: ¿Cuál era tu ocupación anterior?

O: Yo trabajaba en la formación de cooperativas de trabajo. También me ocupo en la promoción de cooperativas de trabajo.

P: En la organización del grupo, ¿cuál es el mecanismo que usan para tomar decisiones, ponerse de acuerdo?

O: Los problemas a resolver están en manos de todos. Se saben los problemas que hay, tanto los problemas de trabajo, los de infraestructura, de dinero. Además vivimos juntos.

P: Conocer lo que le pasa al otro es un punto, pero tal vez no están de acuerdo en las decisiones. ¿Cómo lo resuelven?

O: Nunca tuvimos que hacer un juicio para resolver diferencias. Las posiciones minoritarias se quedaron...

P: ¿Discuten las problemáticas?

O: Si, discutimos todo. Estudiamos en conjunto todo, la cría, cómo se organiza una empresa. Las decisiones sobre el trabajo la toman los responsables y las decisiones que hacen al conjunto de la cooperativa las toma el Consejo de Administración. No hemos enfrentado problemáticas mayores, sino de crecimiento.

M.L.G: Lo que yo noté en esta cooperativa es que el decantamiento del grupo se ha ido produciendo por alejamiento de los disidentes. En esta segunda etapa se alejaron dos compañeros que no estaban de acuerdo con la metodología, con la planificación. Tendían a una permanente improvisación y cuando adviertieron que el grupo se ajustaba a lo planificado, se alejaron.

O: Tenían una larga práctica de subsistencia que no podían modificar. Tener 500 pollos y no comérselos porque son para

vender, o tener el dinero en el banco y no gastárselo, es muy duro. No comerse lo que se tiene porque existe un objetivo mayor, es un salto cualitativo. Hay problemas que no se resuelven y que quedan latentes.

P: ¿Molestan?

O: A veces sí molestan, hasta que lo aclaramos. O se resuelve como corresponde, o el que tiene el problema se lo aguanta. Apuntamos a que las decisiones se tomen lo más democráticamente posible.

P: ¿Creés que ese es el mejor mecanismo para una organización empresarial?

O: Yo estoy totalmente convencido de que la forma de organización y participación tienen que ver con los objetivos. En una empresa común el objetivo es que el patrón se lleve el dinero, entonces la opinión y participación de los demás no le importa. Nuestro objetivo es tener una estructura productiva tal que permita un trabajo digno y estable para mucha gente, que tenga participación en las decisiones y participación real en los beneficios. En las reuniones del Consejo de Administración no estamos sólo los tres, sino todos, hasta otros socios de la cooperativa que no trabajan en ella pero que aportan cosas diferentes.

P: ¿Qué aportan desde afuera?

O: Aportan desde relaciones hasta prosecución de financiación, aportes tecnológicos.

P: Estos socios, ¿qué participación de beneficios tienen en la cooperativa?

O: En los beneficios participan exclusivamente los que trabajan.

P: Entonces, ¿cuál es el motivo de su participación?

O: Hay dos motivos, uno es que están de acuerdo con el proyecto y el segundo porque la ley establece que deben ser diez socios mínimo para ser una cooperativa. Esa es una ley absurda porque cuando se creó era posible hacer rentable una empresa para diez personas, pero hoy eso no es tan sencillo.

P: ¿Requieren apoyo técnico?

O: Si, por supuesto. Apoyo veterinario y agronómico.

P: ¿Solicitan el apoyo a organismos que lo poseen?

O: Nosotros tenemos relaciones con dos entes: el INTA y la Universidad de Lomas de Zamora. En ambos casos no terminó de oficializarse la relación porque requiere un convenio y las cooperativas de trabajo no están muy calificadas como para

que manden a un técnico a ayudar. El INTA en general trabaja para proyectos más grandes, para gente que tiene plata. La base de este proyecto la sacamos del INTA; nos dieron la información, las guías técnicas. En el fondo lo que no aceptan discutir es cómo generar fuentes de trabajo donde no existen, y con gente que tiene todos los problemas juntos. Recién ahora podemos usar las guías del INTA. Antes cometimos errores que de haber tenido el apoyo del INTA no hubiéramos cometido.

P: En tu experiencia, ¿has notado alguna particularidad en emprendimientos con mujeres, que los diferencien de emprendimientos masculinos?

O: Lo que rescato fundamentalmente es que este tipo de emprendimientos que son a futuro, la mujer tiene mucha más capacidad que el hombre para planificar a futuro.

P: ¿Podés dar ejemplos de esto que decís?

O: En general el que está más atado a la práctica de la subsistencia es el hombre, pero la capacidad para que las cosas que consiguió el hombre, sea un pedazo de pan o 10 kg de carne, lo haga durar más, porque tiene una propuesta de futuro en todo lo que hace, es la mujer.

P: ¿Y en las cosas grandes, como por ejemplo los emprendimientos?

O: Creo que sucede lo mismo. Y en la planificación a largo plazo, que depende de la capacitación que tenga, no hay diferencias con un hombre que ha estudiado.

P: ¿Y en cuanto a correr riesgos?

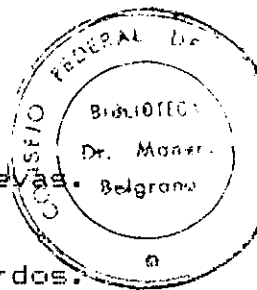
O: Yo creo que la mujer es más conservadora. Trata de correr los mínimos riesgos posibles.

(En este momento se integran al grupo Haydeé, la tesorera y Juan Carlos, el presidente. Se les comunica los propósitos de la entrevista y ésta continúa)

HAYDEE: Mi cambio fué algo que me gustó porque pasé de costurera a criar cerdos. Tiene más futuro. Día a día se van viendo cambios y cosas más importantes. Empezamos de cero y ahora tenemos un cambio grande. Faltan muchas cosas para ir más adelante, falta mucha inversión. Pero de a poquito y despacio se van logrando.

P: Sé que empezaste como cocinera, que ahora sos tesorera y te ocupás de la sanidad, ¿qué otras tareas realizás?

H: Lo que haga falta, ya sea clavar un clavo como hacer las



cortinas de los pollos. Todos los días hay tareas nuevas. Todos somos iguales y nos ayudamos.

J.C.: Yo además de ser el presidente, me encargo de los cerdos. Primero hago mi tarea, y después ayudo en lo que haga falta. Ella lo mismo.

P: ¿Qué pasa con la tarea doméstica?

H: Lo que uno puede hacer yo lo voy haciendo.

P: ¿Y el resto?

H: Se hace.

P: ¿Todo lo hacés vos, lo doméstico y el emprendimiento?

H: Si, nos ayudamos con mi marido.

P: ¿Comparten también la tarea doméstica?

H: Si, si yo tengo que ir al fondo a ayudarlos a lavar los chiqueros, voy también.

P: ¿Es decir que a vos no se te aumentó las horas de trabajo, sino que las repartís de otro modo?

H: Digamos, cuando me levanto, nos desayunamos, pero si hay que hacer otra cosa más urgente, vamos primero. Cuando me toca vacunar, vamos, vacunamos y después venimos a desayunar. Dejo lo que tengo que hacer en la casa.

P: ¿Qué pasa con los hijos?

H: Hay uno solo chiquito, de 12 años. Los demás son grandes. Ellos me ayudan.

M.L.G: Las mujeres suelen quejarse de que ellas aportan trabajo, pero que a la hora de las decisiones no las tienen en cuenta o no les otorgan lugar, ¿tus opiniones son tenidas en cuenta?

(en este momento se incorpora Alejandro, encargado de los pollos)

H: Cuesta hasta hacerse el nucleo, que yo llamo familiar, de los compañeros, pero para mí no fué difícil. Cuando tengo que decir algo, lo digo, averiguo, pregunto. Acá se explica todo, pero hay cosas que me cuesta entenderlas y las vuelvo a preguntar hasta entender. Ahora trajeron unos libros y los leo de noche. Tengo el curso de conejos hecho; como es un curso a distancia, se puede hacer en casa.

P: ¿Notaste algún cambio en tu vida, como persona, al estar incluida en un emprendimiento con otra gente, o fué lo mismo que antes como modista?

H: No, fué mejor porque uno va conociendo otras cosas. Yo no sabía nada de campo. Me gusta más esta tarea.

P: ¿Por qué te gusta más?

H: Uno aprende más cosas y con lo otro uno reniega más. Yo siempre trabajé para terceros. Cuando me puse a trabajar para mí, con otro socio, me fué mal. Nos iba bien, pero cuando vieron que nos iba muy bien, a mi me hicieron a un lado. Acá se reniega menos. Se trabaja más en armonía.

P: ¿Cómo te sentís, Alejandro, de participar en un emprendimiento, trabajando con una mujer?

A: Estoy mejor.

O: Hemos modificado cosas de la organización, con el tiempo. Antes trabajábamos todo el tiempo, pero ahora nos damos un descanso después de comer, para hacer cualquier cosa que cada uno quiera, como dormir la siesta sin sentir culpa. Eso es un avance de la organización de la cooperativa, porque todos hacen todo cuando no hay organización. Después de un tiempo uno se organiza mejor.

P: ¿Consideran que el grado mayor de organización logrado se acompaña de un grado menor de la angustia que supone comenzar un emprendimiento?

O: Yo creo que sí. Hace un año y medio, nosotros no podíamos pensar a un mes, y ahora pensamos hacia el '95. Bajó la ansiedad y se agrandó el horizonte. Los conocimientos adquiridos ayudan a eliminar la angustia de no saber qué va a pasar.

P: ¿Hicieron estudios de factibilidad de la producción?

O: Si, de la cría de cerdos y de pollos. Vimos la producción mínima para que sea rentable y la máxima para no caer en manos de monopolios. Con la cría de pollos, que tienen un ciclo más rápido, vamos a ir pagando las cuotas del crédito, que tiene una tasa de actualización a valor producto. Pensamos que apegándonos a una planificación podemos ir creciendo y logrando los objetivos.

CONCLUSION DE LA ENTREVISTA

Si bien la cooperativa de trabajo la integran cinco personas, la entrevista se inicia con Omar, el gerente, mientras se espera la llegada de tres miembros más. Los contenidos más destacados se centralizan en torno a la organización productiva-laboral, a través de la exposición de Omar, quien posee formación cooperativa, motivo por el cual se destaca como líder natural, en el grupo. A mi entender este liderazgo se sustenta no sólo por su experiencia previa vinculada a la organización de emprendimientos, sino por la capacidad intelectual asociada al trabajo que realiza, más la firme voluntad de no desviarse de la organización cooperativista que los cohesiona como grupo.

Si bien este grupo se origina como un emprendimiento que intenta generar su propia fuente de trabajo para gente desocupada, logran reajustar su organización bajo la premisa de dar cumplimiento a la meta propuesta que consiste en convertirse en empresarios para mejorar su calidad de vida y poder generar nuevos empleos.

En su primera etapa, cuando la carencia de recursos personales y grupales mínimos, imponía satisfacer la subsistencia, los lleva al fracaso por agotamiento de los pocos recursos generados. Descubren de este modo que el éxito de un emprendimiento no radica en la búsqueda de subsistir, sino en organizar determinados recursos, en relación a la fuerza de trabajo, su principal capital, para llegar a generar un capital que les permita con el tiempo, convertirse en empresa. Para ello cuentan con crédito financiero y una planificación de tareas.

La organización es democrática y cada integrante ocupa un espacio administrativo, además de responsabilizarse de tareas específicas. Dentro de este marco, no manifiestan dificultades que no puedan resolver por ellos mismos, en la medida en que aparecen.

En cuanto a la mujer integrada a este grupo productivo, se puede observar que ingresó en un rango de mínima responsabilidad y exigencia productiva, pero que en un año y medio fué

ascendiendo de categoría y en responsabilidad hasta igualar en esos aspectos a sus compañeros varones.

Desde su experiencia, Omar considera que la mujer posee una tendencia a prevenir a futuro, que no se dá tan fácilmente en el hombre, lo que ayuda al cumplimiento de la planificación. Reconoce para ello una capacidad mayor en administrar los recursos escasos. En estos aspectos la equipara con un hombre que ha estudiado.

Haydée manifiesta su igualdad con sus compañeros, y en lo referente a las responsabilidades domésticas, reconoce la ayuda de su marido e hijos, aunque no queda suficientemente en claro si ella sigue siendo la principal responsable y si se han incrementado sus horas laborales. Es posible que cuando refiere el tiempo nocturno que dedica a instruirse para un mejor desempeño en el emprendimiento esté manifestando un esfuerzo mayor para equipararse al resto del grupo.

"No se puede pedir a nadie que trabaje gratis" parece ser el lema de este emprendimiento, pero ampliando el arco tensional en espera de capitalizarse para consolidar los objetivos y el logro de la meta. Parece ser que todo el grupo humano concurre en este esfuerzo con motivaciones compartidas, logrando hasta el momento un balance favorable y por sobre todo, habiendo podido bajar los niveles de ansiedad ante lo desconocido al observar que el esfuerzo realizado los acerca al fin propuesto.

Apreciación sobre la visita realizada al Taller Escuela "Mujeres Forjadoras" de Berazategui

El Taller Escuela surge como instrumento donde canalizar la diversidad de dificultades que presentan mujeres que llegan a la División Mujer de la Municipalidad de Berazategui, cuya titular, Sra. Irma Gorosito, en este lugar, intenta satisfacer en alguna medida las urgencias que presenta la población femenina más necesitada. El Taller Escuela se organiza principalmente a partir de clases de costura impartidas por Luisa Rodríguez. En él las mujeres se integran en grupos de aprendizaje de corte y confección y tejido a máquina, buscando capacitarse para obtener una salida laboral. Los recursos materiales con que cuentan es de tres máquinas de coser prestadas, una máquina de overlock y una máquina de tejer. Los trabajos realizados se venden y los fondos son destinados a comprar insumos, para volver a producir, vender y reinvertir. En la entrevista realizada con las Sras. Gorosito, Rodríguez y otras cuatro participantes, surgieron cuestiones propias de estas organizaciones de corte asistencial. La Sra. Gorosito intenta proporcionar un marco que sirva de continente a las problemáticas presentadas por las mujeres que recurren a la División Mujer de la Municipalidad. Para ello el Taller Escuela le es útil ya que brinda alguna capacitación para obtener una salida laboral y proporciona un grupo femenino para socializarse. A su vez la Sra. Gorosito incluye en los grupos de trabajo a las mujeres que llegan solicitando algún tipo de asistencia (comida, apoyo por ser golpeadas, etc.) a cambio de la ayuda que se le presta. Considera que el Taller Escuela sirve para contener a las mujeres que padecen problemas sociales, ya que al integrarse con otras mujeres que también tienen problemas similares o distintos, se encuentran acompañadas.

El objetivo principal, eje de toda acción, es el sentido asistencial del trabajo que se realiza. Sus organizadoras manifiestan una neta voluntad de ayuda, pero los roles no están claros y la organización no supera las buenas intenciones. Esto se ve reflejado en los resultados obtenidos, los que podrían ser más amplios y profundos si contaran con un proyecto con metas, objetivos, plazos y acciones claras y precisas, los que les permitirían una planificación en búsqueda de la meta propuesta.

Si bien del Taller Escuela surgieron tres mujeres que iniciaron sus propios microemprendimientos, y es posible que salgan otras, la poca claridad de roles y tareas en la organización trae como resultado cierta confusión difícil de superar. Esto se ve manifestado por una de las participantes (una mujer que a raíz de un accidente queda con un defecto psíquico, empleada doméstica que asiste con la aparente esperanza de lograr una salida a su situación ya que tiene 51 años, carece de obra social y previsional y sólo cuenta con lo que gana por horas) que demanda una retribución monetaria por su trabajo de costura, alegando que no sabe dónde va a parar el producto de las ventas de lo producido, sin querer entender que se reinvierte en insumos. Insiste en su demanda reiteradamente, sin salir del círculo vicioso que se establece entre sus demandas y la explicación de que por ahora se reinvierte y que más adelante (no se sabe cuándo), se podrá ganar algún dinero (no se sabe cuánto), a lo que ella alega que quienes le dicen esto (encargada del Taller y maestra) tienen un sueldo municipal. Esta participante, como emergente grupal, más allá de su defecto psíquico, manifiesta un contenido real de este grupo asistencial, y que consiste en que las funcionarias pueden creer que su acción es aceptable por la escasez de recursos disponibles, pero el resto no satisface mínimamente sus necesidades, salvo, un cierto grado de capacitación para el trabajo.

INFORMACION PRELIMINAR
SOBRE INSTITUCIONES DE
ADULTOS MAYORES

ENTREVISTA A LA ASISTENTE SOCIAL CELESTINA REARTE

La Asistente Social Celestina Rearte es agente del PAMI de la Provincia de Catamarca.

Luego de esclarecer los objetivos de la investigación que realizo, cuyo trabajo de campo motiva esta entrevista, se desarrolla la misma en forma semidirigida.

P: ¿Ustedes están tratando de capitalizar las potencialidades laborales y el conocimiento de los adultos mayores de PAMI?

CR: Si, en este momento estamos trabajando en la viabilidad de una propuesta. Estamos realizando la investigación preliminar, viendo la posibilidad de implementar una pequeña fábrica de elementos de limpieza.

P: ¿Cuál es el objetivo de este proyecto?

CR: PAMI tiene una política subsidiaria bastante débil, que no resuelve situaciones integrales como es el propósito general en la formulación de sus objetivos, no deja mucho margen de salida. Existen subsidios económicos para cubrir requerimientos nutricionales y uno se encuentra con un grupo familiar de un jubilado con capacidad residual pero que está jubilado.

P: ¿A qué llamás capacidad residual?

CR: A la capacidad que tiene todavía para realizar tareas rentables, pero que el medio no le permite desarrollarlas.

P: ¿Cuál sería el obstáculo para que la desarrollen?

CR: La ausencia de fuentes de trabajo, la falta de ganas de hacerla, la falta de incentivos, el exceso de tiempo libre que no le permite ni salir de la casa. Limitaciones de ingresos, limitaciones de vivienda, limitaciones generales de la salud. Es una persona que en su tiempo libre está en la casa, no sale, no tiene amigos, no va al cine, no hace deportes...

P: ¿Los podrías caracterizar como personas depresivas?

CR: Ese es el término. Nosotros observamos cuadros de angustia por la situación que se vive, traducidas en depresiones, como un sentimiento de tristeza familiar, como que la familia no encuentra una salida a esto. Si existen hijos mayores, no consiguen trabajo, porque la fuente de trabajo estaría dada

por la administración pública o por fábricas, pero las fábricas toman personal calificado. Sus ocupaciones son de lo más transitorias. En el caso de las mujeres, como empleadas domésticas muy mal pagadas. Se van repitiendo situaciones de inserción inadecuadas en el mercado laboral, pocas posibilidades de salir de esa situación, con el agravante de parejas esporádicas, hijos de las hijas de los que se hacen cargo los jubilados. Hay un grupo de gente que ha tenido otras vivencias, otras experiencias más gratificantes y que tienen resueltas una serie de situaciones, pero que no tienen resuelto su tiempo libre. En experiencia de vida son más positivos y están trabajando con este grupo de gente como agentes de salud, ya que ellos han logrado capitalizar en dos meses, experiencias gratificantes en lo que hace a la vida social, a brindar un servicio, a atender a otros jubilados ofreciéndoles información.

P: ¿Eso dónde lo hacen?

CR: En un local cedido por el gobierno de la Provincia de Catamarca. Es un centro recreativo de tiempo libre, y de ese centro surge la propuesta.

P: ¿De qué tipo es la información que dan?

CR: Se ha hecho un boletín informativo, se dan a conocer todas las prestaciones que dá PAMI en sus distintos niveles.

P: ¿Son informadores de PAMI?

CR: Exactamente, contribuyen a la gestión de PAMI y por otro lado controlan esa gestión, sin estar dentro del sistema.

P: A nivel productivo ellos realizan una tarea social. ¿Aglutinan nuevos miembros?

CR: Si, no tenemos difusión por los medios naturales: la prensa, la radio, o el diario. La campaña, inclusive la motivación, yo la hice casa por casa. Teniendo un grupo como referente que me indicaba a otros. También la familia se incorpora y mi interés es que la familia se comprometa en todo esto.

P: ¿Por qué la familia y no los agentes del PAMI?

CR: Porque la política del PAMI es bastante atomizadora. He observado que también yo he sido un componente del sistema que por pretender utilizar una prestación o una actividad separaba al jubilado de su casa y su familia. Porque cuando se le termina la actividad ¿quién lo recibe cuando su familia no ha reconstituido los lazos para recibirlo?

P: Cuando hablás de familia ¿a quiénes te referís?

CR: Me refiero a los convivientes, a los que viven con él, sea una amiga, su esposa, el hijo, la nuera, los nietos.

P: ¿Y esas familias pueden disolverse también?

CR: Si, y el FAMI no tiene solución para esa conflictiva, para el afiliado en conflicto.

P: El afiliado solo, sin familia, ¿qué hace?

CR: Y, le queda esto como alternativa. O sumarse a algún tipo de actividad de algún centro de jubilados. Acá, en el área de capital hay cinco centros de jubilados, pero uno solo funciona a pleno, del PAMI.

P: ¿Hay otros jubilados que no pertenezcan al PAMI?

CR: En esta propuesta sí, estamos trabajando sobre todo con las mujeres que están bastante desprotegidas. El hombre tiene otras necesidades y tiene otras vías, aunque también participa. El varón es más reticente a participar, argumentan que son actividades de mujeres.

P: La fábrica, ¿piensan ponerla las mujeres?

CR: Ahora se los está captando más. Pero en un 80% prima la presencia y el esfuerzo de la mujer.

P: Cuando los hombres dicen que son cosas de mujeres, ¿a qué se refieren?

CR: Lo ven como reuniones de chismerío.

P: ¿A qué reuniones te referís?

CR: A las de trabajo que tenemos una vez por semana para evaluar la marcha de esta idea de poner la fábrica. A cada uno se le delegan responsabilidades, como entrevistar mayoristas, o ver de conseguir presupuestos para los insumos, etc. En las reuniones se evalúan los avances que ha realizado cada uno, y en función de eso vemos qué es lo que falta. Avanzamos y retrocedemos.

P: ¿Cuáles son los factores que te retrasan?

CR: El desconocimiento del tema, de los que participan y de los que planificamos también.

P: ¿Por qué el desconocimiento, no se ha hecho antes nada semejante?

CR: No, se buscaron datos y no existen en la Provincia. No hay estudios hechos para tener elementos de juicio para evaluar si vamos bien. Pensamos que la fabricación de plumeros sería lo mas rentable, conseguíamos la pluma a precio bajísimo, pero la cantidad no es suficiente para lo que se pretende fabricar. Eso que parecía lo mas fácil, que ya se iba a

trabajar, no fué. Ahora se está estudiando qué conviene más, qué tipo de elemento puede dar respuesta a las necesidades de ellos de comenzar una actividad, e ir progresivamente creciendo. Mucha de la materia prima para fabricar los elementos se consiguen fuera de Catamarca, por eso van a hacer una campaña por los barrios para que les donen los cabos de escobas o escobillones fuera de uso, y así iniciar el emprendimiento.

P: ¿Se aprovecha, se capitaliza el conocimiento, la potencialidad intelectual de los adultos mayores, en otras actividades?

CR: Mirá, creo que somos muy necios al desperdiciarla. Además ofrecen un gran aporte al servicio y con sus propios medios. Ayudan a otros afiliados a hacer trámites, a orientarlos y a darles compañía, en ese Servicio Informativo que tienen.

P: Por ser gente de edad avanzada, ¿se manifiesta en sus actividades efectos del deterioro físico o mental propio de la edad?

CR: No, en las actividades que realizan, no. Es más, hay estudios hechos, y se puede observar que cuando realizan alguna actividad que los saca del círculo vicioso que los encierra en sus casas, mejora notablemente su estado físico y mental, en particular todas las enfermedades psicosomáticas que tienen. Y cuando por alguna razón abandonan esas actividades, el jubilado decae en su salud, se pone mal.

P: ¿Por qué abandonan las actividades?

CR: Por distintos motivos, porque faltan los recursos o por causas personales como pueden ser que se muden.

P: ¿Considerás necesario crear actividades para los adultos mayores?

CR: Si, totalmente. Cuando ellos ingresan a alguna actividad se entusiasman y adquieren un modo de vida más sano, más positivo.

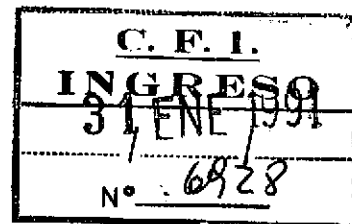
CURSO DE CAPACITACION EN MAR DEL PLATA

La participación del C.F.I. en el curso de capacitación sobre actividades manuales femeninas realizado por el Hogar Agrario, estuvo destinada a iniciar en el conocimiento de la organización microempresarial a futuras promotoras comunitarias.

Para abordar el tema sobre microemprendimientos se utilizó como motivación la proyección del film "¿Quién llamó a la cigüeña?", cuyo análisis sirvió como base de las exposiciones sobre la posibilidad que tiene la mujer para cambiar su situación, desarrollando sus capacidades productivas, dentro del marco de los microemprendimientos. El trabajo de capacitación discurrió sobre dos líneas: la organización de la gestión empresarial y el factor humano interviniente, contando con exposición temática y actividad grupal para la ejercitación y evaluación de los conceptos impartidos.

Lo más positivo del curso, por mi observado, más allá del grado de aprendizaje puntual de tareas manuales, consistió en poner a prueba el plan de capacitación inicial sobre m.e.f. y el factor humano interviniente, el cual respondió a nuestras expectativas en cuanto a promover el interés y adquirir conocimientos básicos sobre el punto. Sin embargo considero que debieron hacerse los ajustes operativos correspondientes, en relación de los objetivos y el tiempo disponible, ya que deberían centrarse en generar modos operacionales más que en aprendizajes puntuales de habilidades manuales, como fué la propuesta y realización de capacitación de las organizadoras del Hogar Agrario. Creo que en este aspecto fallaron las adecuaciones pertinentes para lograr una mayor eficacia de la capacitación, lo que llevó al grupo a padecer presiones injustificadas, porque entendían que lo más importante consistía en completar sus trabajos manuales, sin contar con el tiempo adecuado para ello. Otra falla importante consistió en la inadecuada convocatoria al curso, evidenciada en una escasísima concurrencia. Las causas de los errores cometidos en este aspecto no son de mi conocimiento, pero creo que debe asegurarse la concurrencia en futuros cursos, para incrementar el efecto multiplicador del esfuerzo de capacitación.

Fese a las fallas detectadas, es destacable que el grupo de asistentes logró establecer una relación amable y solidaria, que reconocieron como muy satisfactoria.



Buenos aires, enero 31 de 1991.

Lic. Cristina Andreu
Jefa del Area de Implementación
de Proyectos de Inversión.
S/D.

En el día de la fecha te hago entrega del informe parcial para integrar a lo ya entregado, sobre las tareas que realizo en el proyecto de investigación "Evaluación del desarrollo de las pequeñas unidades productivas en los programas gubernamentales de promoción de la mujer. La dinámica grupal y sus conflictivas, posibilidades de prevenirlas o de promover soluciones".

Para los efectos antes mencionados he realizado los siguientes trabajos teóricos y de campo: entrevista a la Lic. Gloria Bonder, psicoanalista experta en temas de la mujer, con sus respectivo análisis. Conclusiones de la visita realizada al m.e.f. de mujeres rurales de Colonia del Valle, Catamarca; conclusiones de la entrevista a la Asist. Soc. Celestina Rearte, del PAMI Catamarca; y el Plan de Capacitación de esta investigación.

Adjunto a este informe el material elaborado hasta el momento y antes mencionado, con inclusión de lo realizado en Catamarca, en los términos que establece mi contrato.

Sin otro particular, y dando de este modo por cumplido mi compromiso cronológicamente establecido con el CFI, te saludo con afecto.

ver 0/F313
F26e

Lic. Silvia Fontanetto

ENTREVISTA A LA LIC. GLORIA BONDER

La psicóloga Bonder es Directora de la carrera de Especialización en Estudios de la Mujer, posgrado en Psicología de la UBA; Directora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM); Experta de la UNESCO; e investigadora.

Luego de la presentación del trabajo de investigación se realizó la entrevista en forma semidirigida.

P: Me interesa tu opinión sobre cómo te parece a vos que pueda la mujer (en términos generales, más allá de los niveles socio-culturales o educativos medios), con qué facilidades o con qué dificultades, ingresar a los emprendimientos productivos.

GB: Basada en reflexiones de ver y observar, más que de estar metida en el tema de los emprendimientos, de haber seguido el proceso de una cooperativa de trabajadoras domésticas que se hizo desde el CEM, me ha permitido reflexionar algunas cosas en relación a los agrupamientos de mujeres en actividades productivas. Lo que creo importante recalcar es que depende mucho el esquema con que se agrupa a las mujeres. Hay como modelos: asistencialistas o diferentes, y dentro de esos modelos diferentes hay como gradientes. Te voy a contar el modelo que a mi me gustaría para que las mujeres se integren a la actividad productiva. Tendría que ser un modelo que busque conciliar la lógica de la producción, con lo que es una lógica del ámbito de la reflexión. Las mujeres "naturalmente" trasladamos al ámbito productivo una serie de intereses, de motivaciones y hasta de modos de relación que no son específicos del ámbito productivo; es decir, hay toda una serie de necesidades subjetivas que las mujeres tenemos cuando nos agrupamos y cuando hacemos una tarea productiva. Necesidades de relaciones interpersonales, de interacción, de sublimación de ciertas cosas que vienen del ámbito doméstico. Hay mucho de lo doméstico que se traslada al ámbito productivo. Los hombres también invierten cosas personales, pero las mujeres mucho más. Creo que el gran desafío de este tipo de

emprendimientos es cómo permitirles a las mujeres aprender acerca de la producción, respetando ciertas reglas, ciertos estandares que son necesarios para la producción, como comercialización, el gerenciamiento, los indicadores de productividad y de eficiencia, etc. Eso es importantísimo. Pero al mismo tiempo que esos ámbitos den espacio, incorporen momentos para que las mujeres, no de una manera transgresora, sino formalmente, puedan dar lugar a un trabajo de reflexión sobre lo que son sus vivencias, sus necesidades, motivaciones; lo personal dentro de la producción. Te voy a decir, en ese sentido, dos experiencias que yo conozco y la de esta cooperativa: una es una experiencia que se hizo en Perú, muy revolucionaria desde todo punto de vista porque las mujeres se agrupaban y a la vez que se las capacitaba en entrenamientos específicos de lo que tenían que hacer y de cosas como comercialización, administración, etc. Había un momento en que la producción se paraba y ellas reflexionaban grupalmente sobre las implicancias personales y familiares de la tarea que estaban realizando. No se hacía una disociación, no se respetaba la tradicional disociación donde lo reproductivo, lo cotidiano, lo personal estaba fuera del ámbito de la producción, que tiene que ver con una cosa de cabeza esquizofrénica que tenemos las mujeres, que estamos en el ámbito familiar con una cabeza, salimos y tenemos que ponernos la otra cabeza, y como eso no resulta, las mujeres tenemos como esa esquizofrenia en el trabajo, en donde estamos 3/4 partes en el trabajo que estamos haciendo y una cuarta parte pensando si hay manteca en la heladera. Allí eso se rompía, se intentaba dar una respuesta superadora. Había momentos en que se paraba la producción, y esto es lo interesante, paraban la producción y hablaban de las cosas que les pasaban, cómo se sentían, porque en ese momento estaban ganando mas que el marido, por ejemplo.

Estoy viendo en América Latina emprendimientos de mujeres bastante exitosas y en los que se da un fenómeno interesante, que es que las mujeres logran ingresos superiores a los ingresos de los maridos, y en algunos las mujeres terminan contratando a los hombres. El tema de la violencia doméstica no era un tema que se hablaba en el baño, marginalmente, sino que se hablaba dentro del trabajo, y es esto lo que destaco como interesante.

En la cooperativa de domésticas se trabajó con ese criterio. Con un entrenamiento muy exigente porque fué muy difícil cambiar en sus cabezas que el trabajo tenía que ser rentable, que había que hacer distribución de tareas, que tenía que haber asunción de responsabilidades y liderazgos formales. Pero también se trabajó con ellas todo el tiempo en talleres donde se analizaba el proceso emocional de estos cambios. Esto lo discutimos mucho con Cristina Larastuza, y uno de los grandes logros es que ellas ya están independientes, se autofinancian. Esto se viene realizando hace ya 3 o 4 años y nosotros manteníamos con ellas una relación amistosa pero más alejada. A principios del año pasado nos llamaron para decirnos que querían que una de nosotras fuera una vez por mes porque el crecimiento de la cooperativa estaba creando un montón de conflictos entre las socias. Ese día festejamos con champagne porque dijimos: "esto es un indicador de éxito, es decir, la capacidad autoreflexiva que hemos dejado, no sólo la capacidad productiva, ya que son capaces de identificar una señal de alarma; donde lo personal no es marginal ni transgresor, es parte del proceso productivo. Para mí éste es un momento clave, que en general no se considera así. Están las experiencias netamente asistencialistas que a mi juicio no sirven para nada. Después están las experiencias productivistas, que a mi juicio tampoco sirven en el sentido de cambio personal, que es lo que yo aspiro en una experiencia de incorporación de la mujer al ámbito público.

P: ¿Pensás que en una actividad donde ingrese y tenga independencia económica, no es fácil que logre autonomía al mismo tiempo?

GB: No, en absoluto. Yo lo que quiero es armar mujeres que tengan una capacidad de liderazgo, sea en el ámbito que sea y sea en el nivel que sea. Y eso implica pensar en lo colectivo, no sólo en lo individual, es decir, mujeres en que se desarrolle una conciencia de género, un conocimiento de sus derechos como ciudadanas, un reconocimiento de cómo funciona lo social. No estoy ni por una propuesta asistencialista, ni por una propuesta productivista en un sentido liberal neto, donde la mujer ingresa y podrá tener independencia económica, y tal vez desarrollar otros niveles de autonomía, pero ese no es el estandar ni es el modelo de acción lógico; más bien es el de una mujer que a partir de una inserción en lo social va

armando una visión de sí misma inserta en el conjunto de la sociedad, va reconociendo la problemática del resto de las mujeres, reconociendo como funcionan los ámbitos sociales, en el nivel que sea.

P: ¿A nivel cultural, qué oposición encontrás en la sociedad para que esto ocurra?

GB: Total, porque no hay muchas experiencias concretas hechas en este sentido. Nosotras, desde CEM estamos armando un proyecto para este año con mujeres de sindicatos, con técnicas que traje de Canadá y España. Es un proyecto para ir capacitando a las mujeres en un sentido de dirigentes. Pero es muy reciente la receptividad hacia ese tipo de propuestas. Yo un día la largué en un encuentro al que me invitaron para hablar de las políticas públicas, y esta vez sí hubo cierta receptividad y algunos sindicatos me llamaron para que proponga un programa de trabajo. Creo que hay falta de información, hay prejuicios, hay mucho miedo en las dirigentes porque muchas veces no quieren que les surjan competidoras. No todas quieren porque eso significa que son más mujeres las que tienen posibilidades de plantearse aspiraciones, de acceder a lugares. Cuando las mujeres se comprometen, con este tipo de visión, el desarrollo personal es inmenso.

P: ¿En tu opinión, este tipo de desarrollo, tan sorprendente, aparatoso en alguna forma porque el cambio es un poco brusco y grande, es más posible en mujeres de niveles socioeconómicos culturales bajos que en mujeres de niveles medios o altos?

GB: No lo sabría, porque no tengo la experiencia. No sé si el corte lo haría a nivel socioeconómico, sino por mujeres que tengan, en términos globales, una cierta ambición política, o concepción política o social. Cuando nos preguntan sobre el por qué del cambio tan espectacular en las mujeres de la cooperativa, yo respondo que hay que ver de dónde partimos. Estas mujeres eran activas ya en su comunidad. Eran mujeres que tenían alguna motivación que las involucraba con algún proyecto comunitario, y que no rechazaban la política ni el trabajo sindical. No lo habían hecho, pero no estaba fuera de su marco de referencia con respecto a la realidad. Nosotros les dimos una oportunidad, instrumentos, les dimos también la posibilidad de reflexionar sobre los fantasmas que esto trae.

en relación al poder, la rivalidad. Yo creo que no pasa por lo socioeconómico, sino que hay mujeres que tienen rechazo o no se posicionan frente a la realidad con una visión social, sino que tienen una visión más individual y más doméstica a pesar de que están en lo público.

P: Mi pregunta tenía el interés de confrontar mi hipótesis de que en mujeres que han tocado fondo, que a nivel socioeconómico ya no tienen qué perder, entonces la propuesta de cambio se les presenta como la posibilidad de una gran salida, a diferencia de mujeres de clase media con cierto grado de satisfacción de sus necesidades y deseos, es más posible querer mantener su status quo, el no proponer cambios más radicales, el no querer "pelearse" con la sociedad.

GB: Estaría de acuerdo con lo que vos decís como hipótesis en que creo que cuando una mujer cree que es mucho lo que puede perder es muy difícil un cambio en su cabeza, mientras que cuando una mujer está dispuesta a perder, puede haber cambio. Mi experiencia es con mujeres que tienen categorías sociales, aún de muy bajo nivel sociocultural, piensan socialmente. Tiene que ver también cómo se ubica frente a la familia, frente a los varones, hay algo que se ha quebrado en lo tradicional.

P: He observado que hay más aceptación de emprendimientos mixtos que con los programas que proponen emprendimientos sólo para mujeres, donde hay un rechazo de lo programático referido a mujeres y excluyentes de hombres. ¿En tu opinión, existe un miedo al cambio, que la mujer esté penetrando cada vez más lugares, o es un rasgo de salud mental la tendencia a los emprendimientos mixtos?, ¿Cómo se fundamentaría el trabajo específico para mujeres, desde qué punto de la nueva corriente feminista podríamos bogar por los programas específicos para mujeres?

GB: Cuando alguien me pregunta por qué algo específico para mujeres, yo digo que para mí es una visión estratégica, no es una visión ideológica o teórica, consolidada y permanente. Una visión estratégica, que significa que yo creo que hay momentos en lo que el cambio de la condición de la mujer requiere ámbitos específicamente femeninos, que no van a ser permanentes, que luego se puedan armar las alianzas con los varones, con los trabajos conjuntos y demás, pero que sin un momento en que las mujeres hacen justamente ese corte y pasan

a reconocerse como un género particular, con sus problemáticas, a identificarse, a encontrarse con sus semejantes, con sus pares, y a empezar a desarrollar la posibilidad de acceder a la palabra, acceder a la acción, etc., yo creo que es prácticamente imposible un cambio de fondo. También no estoy de acuerdo con algo que sea un getho permanente entre mujeres. Creo que es un momento estratégico de una estrategia de transformación. Que además se ha dado con cualquier grupo discriminado, que primero tienen que recortarse, autoidentificarse, encontrar sus propias metas, sus propias problemáticas, tomar fuerza, y luego empieza un diálogo con el otro. Ha pasado con los grupos colonizados, con las minorías...

P: ¿La razón de este corte temporario para integrarse de otro modo a la sociedad, estaría dado por un afianzamiento de su identidad de género?

GB: Exacto, por un afianzamiento de su identidad de género. Las mujeres en un espacio mixto, ya sabemos lo que nos pasa: tenemos mayores dificultades para asumir la palabra, para tomar las decisiones... Incluso en el ámbito educativo, en este momento hay una visión muy fuerte, muy conmovedora sobre una investigación que se está haciendo comparando los resultados de rendimiento de chicas que van a escuelas mixtas y las que van a escuelas de mujeres. Las que van a escuelas de mujeres tienen un rendimiento increíblemente más alto. Lo cual está provocando una gran polémica porque se ha luchado mucho por la escuela mixta. En las escuelas mixtas, aunque progresistas, los varones siguen monopolizando la palabra, siguen logrando los lugares más destacados y las mujeres siguen en sus papeles tradicionales. Mientras que en las escuelas progresistas pero femeninas hay mayor desarrollo de la autoestima, de la autoafirmación; la chica en esa etapa donde, por el deseo de conquista del otro sexo, en las escuelas mixtas, va declinando muchas posiciones que se logran en la infancia. Esto crea un gran interrogante sobre la necesidad o no de ciertos espacios específicos de mujeres en el ámbito educativo, si son permanentes o deben ser transitorios; por ejemplo en algunas escuelas mixtas se está implementando ahora algunas clases unisex, por ejemplo cuando hay que enseñarles a las chicas algunas destrezas para las cuales habitualmente las chicas se achican, como es el uso

de computadoras. Como normalmente las chicas se disminuyen frente a la destreza que tienen los varones por razones culturales, se hace una etapa de discriminación positiva, de compensación, donde se les dá el acceso y se las entrena muy intensamente en el uso de computadora, más esta cosa de comprender cómo es el fenómeno psicológico, para que después accedan al mundo mixto con un nivel de mayor competitividad. Yo abogo por ámbitos donde estratégicamente haya tiempos, instancias específicas para mujeres; y que eso no quita las alianzas y los momentos mixtos.

Tengo los resultados de una investigación que hice con maestras primarias, sobre el cambio de actitudes sobre los roles de género. Tomé un grupo grande e investigué cuáles eran sus concepciones acerca de los roles genéricos, las hice pasar por una experiencia de capacitación piloto, y luego evalué el impacto de esa experiencia. Fué una experiencia muy interesante por muchas razones, pero una de las cosas fundamentales es que me permitió ver ciertos límites que por ahora parece tener la capacidad de tolerancia al cambio de roles genéricos. Cómo ellas fueron cambiando desde roles muy tradicionales, hasta tener una visión completamente diferente, de todo, como del por qué había diferencias entre varones y mujeres, en lugar de adjudicarlo a lo natural ya veían lo cultural, veían la discriminación y lo sentían injusto,, abogaban por una mayor igualdad... o sea, habían cambiado mucho, pero había ciertos puntos donde yo creo que funcionaba como una señal de alarma psicológica que tenía que ver con cuestiones que todavía son intolerables, que nos cuesta como mujeres de la transición, y que tiene que ver con situaciones donde las mujeres estamos más adelantadas que los varones. Antes de la experiencia ellas podían aceptar como algo natural la inferioridad social de las mujeres, después de la experiencia querían la igualdad social de las mujeres, pero de ninguna manera aceptaban, porque entraban en contradicciones muy grandes y en grados de angustia muy fuertes, que hubiera situaciones aunque sean puntuales, donde las mujeres estuvieran en condición de superioridad en relación de los varones. Nosotros concluimos la investigación diciendo que no veíamos el fantasma que podía estar en el pasado, que era el miedo a la masaculinización de la mujer. Las mujeres aceptan con mayor facilidad la incorporación de

la mujer al ámbito público, el acceso a la producción... pero lo que no aceptan es lo que llamaríamos la feminización del hombre.

P: Y esto estaría dado para ellas en el momento en que puntualmente superarían al hombre por ejemplo ganando más dinero, entonces le entregan la administración del negocio.

GB: Exactamente.

P: Como psicoanalista, ¿qué es lo que está debajo de esto, respondiendo a esto?

GB: Yo creo que es un ideal fálico.

P: ¿Puesto en el otro, en el varón, y recuperado especularmente?

GB: Exactamente. Yo creo que esa es la situación clave. Como psicoanalista tuve la experiencia en dos pacientes que les pasó exactamente eso. Habían empezado a trabajar en talleres de ropa y a las dos les fué espectacular. En el momento en que las dos empezaron a ganar mucho dinero, les entregaron las empresas a sus maridos.

P: ¿Esto tendría que ver con una estructura cultural integrada en la estructuración psíquica?

GB: Exactamente.

P: Entonces tiene posibilidad de cambio, en el futuro, en nuevas generaciones.

GB: Exacto, pero creo que apunta a cómo. Teóricamente sería, cómo los contenidos de la estructura narcisística se hace en base a los valores culturales que son cambiables. En estos casos, como para muchas mujeres, todavía la evaluación de su propia autoestima, de su propio valor, etc. estaría vinculada a la imagen de un hombre exitoso, con todos sus correlatos.

P: ¿Esta persecución del ideal fálico también estaría puesta en los hijos, entendiéndose esto desde la teoría freudiana, desde esta experiencia de la mujer que trabaja y que siempre cree obtener mayor poder de su rol materno, poder siempre imaginario?

GB: Exacto. Siempre comento que el tema de la culpa femenina por trabajar; yo no lo trato en consulta en términos de culpa sino en términos de ideal narcisista.

P: ¿Eso también está condicionado por la cultura, el tener la obligación de tener culpa por trabajar fuera y dejar los chicos?

GB: Claro, pero es el ideal narcisista. En realidad no es culpa sino que se aparta de ser una madre perfecta. Yo trabajo

fundamentalmente el ideal materno, y por qué este es el ideal materno. Tengo un trabajo que se llama "Las transformaciones del ideal maternal" que trata toda esta línea, de cómo hay transformaciones que son más o menos aceptadas cuando menos tocan las estructuras narcisísticas.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

Para la Lic. Bonder la mujer transita un tiempo que requiere de un afianzamiento de su identidad de género en la búsqueda de una mejor calidad de vida al incluirse en los emprendimientos productivos. Se inclina por un tipo de emprendimientos donde las miembros tengan, incluidos en el ámbito laboral, un espacio-tiempo legítimo para reflexionar sobre sus problemáticas, a fin de revertir la situación de multiplicidad de preocupaciones laborales devenidas de la doble responsabilidad, tanto doméstica como extradoméstica. Ante esta realidad femenina, considera que el psiquismo de la mujer que trabaja fuera de su casa está funcionalmente dividido, describiendo a las mujeres de este grupo con la imagen de seres con su cabeza dividida y colocada en dos partes, y lo llama 'cabeza esquizofrénica', otorgándole de este modo el monto de patología que tal situación significa.

Desecha como inoperantes para la realidad femenina, a los emprendimientos asistencialistas, como también a los estrictamente productivistas. Con referencia a este último tipo de emprendimientos, los considera insuficientes para la reubicación social de la mujer, como también para el reencuentro con su propio ser. Desde esta perspectiva propone un modelo diferente de inserción productiva, integrador del ser femenino y su problemática ya que ésta se encuentra íntimamente relacionada con el hacer productivo y el mejoramiento de la calidad de vida.

Considera que para lograr en mujeres un desarrollo integral, con capacidad de liderazgo en cualquier ámbito o nivel, es necesario abandonar el planteo del pensamiento individual para ingresar en el planteo colectivo de la conciencia de género, su integración social y los derechos cívicos.

Piensa que para lograr un cambio positivo se debe enfrentar la oposición social, incluida la que otras mujeres del ámbito público puedan realizar por temor a la competencia.

Estima que el éxito empresarial por ella observado en una cooperativa femenina, se debió a que sus integrantes no rechazaban tener acción social, comunitaria o política. Y si bien

no refiere a las diferentes características de mujeres de distintos niveles socioeconómicos, el éxito o el fracaso de los emprendimientos productivos, cree que cuando una mujer tiene mucho que perder realizando un cambio en su vida, este cambio se hace difícil de lograr. Sin embargo, considera que la dificultad mayor radica en el ideal narcisístico constituido en la estructura psíquica como producto cultural. Este ideal presentaría dos aspectos destacados a tener en cuenta: el ideal fálico masculino que la mujer ve peligrar al vivenciar al hombre 'feminizado', como producto de comparar a su marido o compañero con su nueva imagen de mujer exitosa a nivel empresarial y financiero. Esta situación se plantea con un grado tal de sufrimiento psíquico para la mujer, que termina fracasando empresarialmente, o delegando en su marido la administración financiera de la empresa.

El otro aspecto a tener en cuenta en cuanto al ideal narcisístico, sería la angustia generada en la mujer, por apartarse del ideal materno culturalmente estructurado en su psiquismo, y fácilmente observable en las mujeres que trabajan fuera de su casa.

La Lic. Bonder observa la necesidad de un tiempo estratégico para que la mujer pueda realizar un corte operativo con la realidad cultural tradicional, y poder centralizar su atención reflexiva sobre las características de su género, y desde este re-descubrimiento de sí misma poder superar las limitaciones culturales introyectadas y poder capacitarse competitivamente de mejor modo.

ENTREVISTA A LA ING. Ma. ELISA RUEDA

Coordinadora del Proyecto Mujer y de un microemprendimiento femenino en Colonia del Valle, Catamarca.

P: ¿Cómo se organiza el microemprendimiento (m.e.) que coordinás, cómo está funcionando, qué dificultades transitan?

MER: Esto surge como producto de un proyecto más grande que se está aplicando en las provincias del NOA. Se inserta en el Programa Pequeños Productores del NOA, que está enfocado fundamentalmente para áreas rurales. Se realizó como experiencia piloto y funciona un sólo grupo en cada provincia. En Catamarca funciona en el Valle Central, en un área de colonización, producto de un programa de los años '60 de desarrollo rural integral, lo que lleva a una radicación de familias con la idea de producir. Las tierras nunca fueron productivas y quedaron como bienes de rédito. Es un área frutihortícola. El grupo de personas con quienes lanzamos este proyecto no son propietarios de tierras, sino obreros golondrinas de distintas provincias. En el año '87 el Gobierno Provincial, previo proceso eleccionario, decide adjudicarles a unas 40 familias unas casas sin terminar, del proyecto de colonización, y 4 ha. a cada familia. En el año '89 iniciamos nosotros el m.e. con 30 mujeres iniciales. Llevamos trabajando un año en actividad rural. Se inició abriendo con estas mujeres un espacio para discutir la problemática que vivían como sector dentro de esa comunidad y a partir de ahí, iniciar acciones que viabilicen una mejor situación.

P: ¿Cuántas mujeres quedan definitivamente en el proyecto?

MER: La primera etapa del proyecto, con fondos provistos por UNIFEM, consistió en el desmonte y habilitación de tierras, y lo realizaron 21 mujeres. Cada una habilitó 1 ha. de las 4; bajo riego, potencialmente pueden llegar a tener 2 ha. por las condiciones actuales.

P: ¿Sobre 1 ha. es factible el proyecto?

MER: 1 ha. puede ser manejada por una familia tipo, y a la vez vender su fuerza de trabajo afuera.

P: ¿En qué momento productivo se encuentra el grupo?

MER: Este es un momento álgido. Como en el grupo hay cuatro integrantes entre 15 años y 18 años, que no son adjudicatarias de tierras, conseguimos unos lotes y 50 ha. más, todo monte, que lo vamos a tener como reserva. Mientras estamos tramitando financiamiento para explotarlas en conjunto. En este momento estamos en la etapa de siembra de algodón, y con una cooperativa se firman acuerdos para hacer el trabajo; ahora entrega los insumos a cobrar a valor cosecha. Estamos con 20 días de atraso por dificultades mecánicas para trabajar el suelo o por interferencias de los colonos.

P: ¿De qué viven estas mujeres mientras se desarrolla el cultivo?

MER: Son jornaleras, junto a sus familias.

P: ¿Cómo se organizó el grupo humano?

MER: Tenían cierta trayectoria para adquirir las casas, pero también de muchas promesas y pocos hechos concretos. En las primeras reuniones había un ambiente de grandes necesidades pero también de falta de solidaridad. Eso fué decantando en el tiempo, a través de reflexiones y de ver la necesidad de organizarse. A veces surgen conflictos, pero se logró entender que más allá de lo personal hay un objetivo concreto.

P: ¿Ellas comparten el mismo objetivo, tienen la misma motivación para integrarse en este m.e.?

MER: Si, algunos con mayor o menos impulso o posibilidades.

P: ¿Todas tienen la misma motivación y resuelven sus conflictos en reuniones de reflexión?

MER: Exacto.

P: ¿Vos qué lugar ocupás en esas reuniones de reflexión?

MER: Trato de coordinar. Mirar, analizar, levantar notas. Sabés lo que son las reuniones de mujeres, que a veces hablamos todas juntas y por ahí no nos entendemos. Trato de apoyar y acompañar.

P: ¿A tu entender, en este m.e. cuál es la conflictiva mayor a nivel humano?

MER: Los diferentes intereses. O diferentes estratos del medio que hacen una variada gama de estratos, sobre una comunidad de 450 habitantes.

P: ¿Cuál es la conflictiva que pueden estar manejando, qué problemas, qué carencias, qué desentendimientos puede haber

entre ellas; cuáles son los motivos?

MER: Fundamentalmente sobrevivir, tener mayores ingresos y el poco tiempo. El individualismo prima en estas situaciones económicamente inestables. Si bien se presentan como grupo, hay algunas líderes, que aprovechan esos espacios coyunturales para privilegiar los intereses propios.

P: Vos hablabas del tiempo como uno de los elementos de las conflictivas. Estas mujeres son jornaleras y además tienen familia, ¿Cómo reparten el tiempo para tanta actividad?

MER: Trabajamos sobre lo que llamamos presupuestos de tiempos. Mediante entrevistas analizamos con cada una, tomando como punto de partida todas las actividades de una jornada. Se observa simultaneidad de tareas, sobre todo en lo doméstico. Analizamos con ellas las horas que se mantenían en pie desde que se levantaban hasta que se acostaban. Estaban entre 12 hs. y 18 hs. de actividad. Comenzaron a ver la diversificación de tareas que tenían, quiénes la ayudaban, qué era doméstico, reproductivo, o productivo como se entiende socialmente.

P: ¿Es decir que a partir de este estudio reordenaron los tiempos para tener tiempo disponible para el m.e.?

MER: Exacto. El objetivo no es que la mujer haga más, sino generar mayores ingresos que no signifiquen una explotación. Eso lo entendieron.

P: ¿Cómo decidieron administrar los fondos?

MER: Cuando llegaron los fondos se ejerció un control entre ellas, y con mi presencia como acompañante. Se hizo una capacitación sobre conceptos esenciales de registro económico, presupuesto.

P: ¿También recibieron capacitación sobre los aspectos productivos?

MER: Este no es un cultivo ajeno a ellas porque siempre han estado trabajando en eso.

P: ¿Qué les hace falta, a nivel de capacitación y que carezcan de recursos?

MER: Por ahora, para esta etapa tenemos cubierta la necesidad de capacitación. Este proyecto cuenta de tres componentes: productivo, capacitación e investigación. Podríamos estar fallando en la investigación, porque como experiencia piloto queremos utilizarlo como experiencia para otras zonas y otros grupos.

P: ¿Investigar qué objeto de estudio?

MER: Cuantificar el aporte histórico y concreto que la mujer hizo en la producción y que nunca fué valorado. Revalorizar esa función, y a partir de ahí generar un movimiento hacia un cambio que incluso abarque la estructura familiar. Creemos que hasta que no se gane una igualdad en la casa y desde ahí hacia la sociedad.

P: ¿Igualdad entre géneros, económica, en la responsabilidad, en la justicia?

MER: Si, a partir de su revaluación y de su capacitación.

P: ¿Has notado alguna característica particular en la mujer cuando ingresa a un e.p.?

MER: Si, todas ellas no buscan un rédito económico para sí, sino mejorar la situación de la familia. Se hace muy lento el hacer entender que en este caso concreto, la mejora de la familia la tiene a ella como centro. A mayores carencias y marginalidad, la mujer asume como deber garantizar el bienestar del hogar. La mujer se hace cargo de la familia, aún estando su compañero presente, y a mayor marginación es mayor la responsabilidad que asume.

P: ¿Alguna otra característica?

MER: Particularmente este grupo, por ser de distintos orígenes, no tiene una ideosincracia común. En Julio tuvimos un encuentro-taller con mujeres de todos los proyectos del NOA y se replantearon la oportunidad que tenían a través de este proyecto de ir generando algo que las una, y construir su propia historia. Vieron que tenían historias comunes entre ellas, pero no una historia compartida para socializar.

P: ¿De este e.p., alguna otra cosa que quieras comentarme?

MER: No, pero me gustaría mostrarte estos escritos de ellas sobre su experiencia.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Ing. Rueda coordina una experiencia piloto con mujeres rurales en Catamarca, con los objetivos de apoyar la inserción de la mujer rural en la producción, en búsqueda de su autonomía, y transformando la tendencia del uso de la tierra como bien de rédito en bien productivo. Para ello, se convocó a mujeres obreras golondrinas a formar un emprendimiento productivo a través del cual mejorar su calidad de vida.

En este momento cada mujer de las 21 que conforma el grupo, está trabajando 1 ha. de las 4 ha. que en el '87 el Gobierno cedió a cada familia para favorecer la colonización del Valle de Catamarca. Según entiende la Ing. Rueda, cada familia puede explotar 1 ha., además de vender su fuerza de trabajo, ya que ésa es su fuente de trabajo.

Este microemprendimiento se inscribe dentro del grupo de corte asistencial, ya que el dinero con que han contado hasta ahora fué otorgado por UNIFEM, y fué utilizado para habilitar la tierra.

Luego de obtener tierra y subsidio, se proponen explotar grupalmente el terreno y obtener crédito para la producción. Cada mujer se encarga de 1 ha. y se reúnen una vez por semana bajo la coordinación de la Ing. Rueda para reflexionar sobre los problemas laborales y personales que tienen.

Si bien han establecido un acuerdo con una cooperativa para realizar trabajos previos a la siembra, enfrentan dificultades en lograr el cumplimiento del acuerdo, que las atrasa en los tiempos proyectados para las labores.

Partiendo del objetivo común de superar necesidades básicas, las dificultades a resolver consistieron en lograr la cohesión grupal para alcanzar la meta propuesta, descentralizando la atención de las necesidades coyunturales de cada miembro. En la actualidad esa cohesión existe y los problemas se tratan grupalmente.

Observa la Ing. Rueda que un aspecto primordial a tener en cuenta es el tiempo que estas mujeres le dedican al trabajo, ya que deben repartirlo en sus tareas como jornaleras, como amas de casa y como miembros del m.e. Para mejorar su situación y hacer posible el emprendimiento, revisaron y reordenaron tiempos y trabajos.

No requieren capacitación para producir algodón porque es una tarea que conocen bien como jornaleras, pero requirieron apoyo técnico para administrar los fondos. Según la Ing. Rueda requerían capacitación para cumplir con uno de los objetivos de la experiencia piloto: investigar para su valoración, el aporte histórico y concreto que la mujer hizo en la producción.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA AL M.E.F. DE MUJERES RURALES DE COLONIA DEL VALLE, CATAMARCA

Estas conclusiones corresponden a una visita realizada a una de las reuniones semanales del m.e.f. cuyo objetivo es reflexionar y discutir entre el grupo y su coordinadora, la Ing. María Elisa Rueda, las diversas situaciones que transitan para alcanzar las metas que como m.e. se propusieron. Además se recogieron las impresiones del grupo sobre aspectos puntuales por mí presentados.

La dimensión del grupo de 21 mujeres no permitió la transcripción textual de lo allí tratado.

La reunión transcurrió en un clima de cordial camaradería, donde trataron los problemas coyunturales del trabajo que realizan, y buscaron soluciones que les permitan lograr los objetivos productivos propuestos.

La problemática común y más destacada por su real importancia, consistía en lograr que los hombres encargados de realizar las tareas con el tractor cumplan con lo convenido, ya que estos operarios prefieren brindarles su trabajo a los colonos vecinos, que los requieren para evitar usar sus propios tractores y correr el riesgo de estropearlos. Cabe aclarar que los tractores destinados a estas faenas, son proporcionados por Agricultura con el propósito de apoyar a los productores locales que carecen de dicha herramienta. Frente a tal problemática, las mujeres reunidas manifiestan un grado considerable de ansiedad y angustia, ya que ven peligrar la posibilidad de sembrar a tiempo y lograr una cosecha oportuna. Esta situación se agrava por la frustración que les proporciona el ir a pedir reiteradas veces el cumplimiento del convenio para la realización de tareas con el tractor de uso comunitario, ya que como tienen otros trabajos les es imposible perseguir todo el día a los operarios del tractor. Este incumplimiento también perjudica los trabajos previos, de riego de los campos.

De esta situación general se destacan los siguientes emergentes: una mujer ha concluido su siembra porque recibió la

ayuda de una familia vecina y amiga que le prestó el tractor, como también la ayuda de su marido en las faenas de campo. Dos mujeres de más edad que el resto se niegan a sembrar algodón por no tener a la fecha, preparado el terreno. Alegan que sus experiencias les indican que de sembrar tardíamente, las heladas estropean al capullo de algodón y la cosecha no rinde más que para los gastos. Otra señora comenta reiteradamente que ella es, de todo el grupo, la que tiene el trabajo más atrasado. Lo curioso es que mientras expresa esta situación que padece, se manifiesta francamente alegre y tranquila. Al comentar esta situación con la Ing. Rueda, me aclara que esta señora es la dueña de un almacén, lo que explicaría su falta de preocupación.

Otras mujeres le piden reiteradas veces a la Ing. Rueda, les diga qué otro cultivo se podría sembrar dado el atraso en la fecha de siembra del algodón, a lo que la Ing. Rueda les responde que aún están a tiempo.

Mientras esto acontece percibo un pedido latente de ayuda que le hace el grupo a su coordinadora, para poder resolver definitivamente el problema del tractor.

Cuando pregunto cómo se organizan para atender las tareas domésticas, el trabajo a jornal y el m.e., obtengo las siguientes respuestas:

La mayoría no comparten las tareas domésticas con el marido. A algunas pocas les ayudan en lo doméstico y varias reciben ayuda de sus maridos en las tareas rurales.

"El hombre siempre le ha dado trabajo a la mujer y es por eso que la mujer trabaja mucho más que el hombre, y a cualquier hora"

"Una los mal acostumbra desde chicos"

"Si él me quiere ayudar, que me ayude; si no quiere..."

"Es mi costumbre hacer yo las cosas de la casa, que no meta mano él"

"El lava, plancha, cose, lo que venga..."

"Los chicos ayudan más a la madre"

"A los niños hay que acostumbrarlos a hacer las cosas"

"No se puede comparar la forma de vida de los jóvenes con los de antes, son formas distintas"

"Los míos ya están acostumbrados a colaborar. Antes la madre tenía que atender a los ocho o diez hijos que tenía"

"Yo tenía cinco varones y hacían todo con las niñas"

"Cuando estoy enferma mi marido hace todo porque sabe hacerlo, pero hay hombres que no hacen nada"

"Cuando vos estás en tu trabajo yo no te digo qué tenés que hacer, así que cuando yo estoy en mi casa no me digas qué trabajo debo hacer"

Comentan que al principio los maridos les hacían problemas porque asistían a las reuniones semanales que eran los domingos, pero que ya no, y que ayudan.

"Me decía que venía a perder el tiempo"

"Un domingo él iba a la cancha y yo me quedaba en casa, y el otro domingo yo venía a la reunión y él cuidaba a los chicos. Después, como no teníamos que faltar a ninguna reunión, se acabó, sí o sí yo venía"

Es destacable la importancia que tiene para estas mujeres la reunión semanal. Se presentan cuidadosamente arregladas y se les nota alegría por reunirse. Sin embargo, fuera de esta cita dominical, no vuelven a reunirse por razones sociales, salvo algunas que son amigas o vecinas. Dicen no poder hacerlo porque tienen que trabajar. Por lo que cuentan y muestran, esta cita dominical es también la salida social de estas mujeres, el tiempo propio que tienen y al que le dedican un esmerado arreglo personal, descansando por un rato del trabajo.

Otra carencia que manifiestan es la falta de disponibilidad de fondos para imprevistos. Esto queda asociado a la posibilidad real de perder la temporada de siembra del algodón, y algunas mujeres presentan como alternativa el reunir entre todas algo de dinero para comprar otras semillas y sembrar otra cosa en caso necesario.

Durante la reunión se observa momentos de desánimo que intentan superar renovando la esperanza de alcanzar el éxito. La esperanza surge de observar en ellas un cambio, nuevos objetivos de vida. Ya son dueñas de su propia tierra y el trabajo agregado, que supone explotarla, renueva sus energías en la expectativa de

ser por primera vez dueñas de un destino laboral organizado por ellas mismas, y cuyos frutos quedarán en sus manos. Vislumbran una posible independencia económica y una autonomía personal. Empiezan a ser dueñas de algo, tienen la posibilidad de poseer siembra y dinero propios, de hacer proyectos por sí mismas y tomar decisiones. Todo esto va acompañado de la toma de conciencia de su situación de género, y manifiestan diversas reacciones de autovaloración, que modifica la concepción que tenían de sí mismas, y su entorno, produciendo cambios y reacomodaciones personales, familiares y sociales.

"Antes iban los maridos a pedir las máquinas, ahora vamos nosotras"

"Crean que como mujeres sólo servimos para trabajar en la casa"

"Piensan que como mujeres no somos capaces de trabajar nuestro propio campo. Pero en la cosecha del tomate sí se olvidan que somos mujeres y nos hacen cargar unas cajas así de grandes, que apenas podemos..."

"A las mujeres en las cosechas nos pagan menos"

Una mujer joven cuenta que el año anterior suplantó a su marido en la cosecha del tomate, porque éste estaba enfermo. Cuando hizo entrega de lo producido debieron entregarle a su nombre el remito de pago. Pero cuando fué a hacerlo efectivo no le querían pagar porque alegaban que no podía ser que estuviera a su nombre y que ella no tenía derecho a cobrar nada. A esto, les contestó que se equivocaban, que ella figuraba porque era su cosecha, que era ella quien había trabajado y que su marido no iba a cobrar su dinero. Le pagaron como una excepción por tener el marido enfermo, advirtiéndole que no hiciera eso el año siguiente. Sin embargo, volvió a vender su cosecha y sólo le dijeron: "¿Otra vez Ud. por acá?", pero le pagaron sin más problemas. Esta experiencia es sumamente reveladora de la posibilidad del género en incursionar de otro modo en la producción. En este caso, no se trata de realizar una tarea nueva, ya que estas mujeres, como jornaleras o miembros de familias rurales, realizaron siempre el pesado trabajo de campo. La diferencia está dada por el lugar social y psicológico desde donde lo realizan. Su trabajo deja de ser invisibilizado para tenerlas como protagonistas con rostro, nombre y modalidad operativa. Su éxito productivo va a ser fundamental para elevar

la calidad de vida de estas mujeres, pero no sólo a nivel económico, sino a nivel humano.

En cuanto a las relaciones familiares, en especial con sus maridos, tienen diversidad de modos en cuanto a compartir tareas y responsabilidades domésticas, pero lo que se va vislumbrando es un cambio hacia una mayor equidad desde este cambio en estas mujeres, protagonistas principales de su propio proyecto de vida.

CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Asistente Social Rearte presenta con claridad puntual, al referirse a los afiliados al PAMI de Catamarca, la dramática situación de los adultos mayores jubilados del país; situación ésta que es consensualmente conocida, y que a su entender estaría caracterizada por imposibilidad de acceder a fuentes de trabajo, dada la crisis laboral e incrementada por la edad de los aspirantes, la falta de estimulación existencial, el exceso del tiempo libre, limitaciones de ingresos, vivienda, salud, vida social y familiar, y actividades de todo tipo, que los lleva a una forma de vida depresiva que afecta no sólo la esfera psíquica sino física. La angustia provocada por su vida inactiva y sin estímulos, lleva a los adultos mayores a circunscribirse en un encierro depresivo cada vez más acentuado, donde la falta de posibilidades concretas de poner en juego su potencialidad creativa laboral, a la que llama capacidad residual, completa un círculo retroalimentado, de deterioro general.

La Asist. Soc. Rearte comenta el resultado esclarecedor de investigaciones realizadas con adultos mayores, que obtuvieron como corolario, la gran importancia que tiene en el mejoramiento en la salud física y psíquica, el estar incluidos en algún tipo de actividad que los aparte del encierro destructivo que les acontece al jubilarse.

Están poniendo en marcha un grupo laboral con la posibilidad de crear un emprendimiento productivo para adultos mayores. Este e.p. se presenta como una opción estimulante para cubrir necesidades básicas de calidad de vida, pero, observa la Asist. Soc. Rearte, por falta de experiencia al respecto, se avanza desde el ensayo-error, pudiéndose mejorar estos proyectos con el apoyo técnico adecuado.

Es destacable el gran porcentaje de mujeres que adhieren al proyecto de e.p. que intentan poner en marcha, notándose cierto grado de resistencia inicial en los hombres, que lo desvalorizan a priori.

Otra actividad desarrollada en Catamarca por los adultos

mayores del PAMI, consiste en asociarse para brindar un servicio de orientación en trámites a otros jubilados. .

PLAN DE CAPACITACION

Meta

Brindar apoyo técnico propiciando la transferencia de conocimientos sobre aquellos aspectos de origen sociocultural que son estructurantes del género femenino, y por ello condicionantes del desarrollo de conductas, aptitudes, tendencias y conflictos, puestas de manifiesto en las interrelaciones humanas, y cuya presencia en los emprendimientos productivos integrados por mujeres puedan propiciar la evolución positiva o negativa de los mismos para alcanzar el éxito.

Objetivos

- * Facilitar la organización, el buen funcionamiento y la permanencia de los miembros de los emprendimientos productivos integrados por mujeres, a través del conocimiento y la reflexión sobre el factor humano actuante en estos grupos laborales.
- * Apoyar la prevención de las dificultades, fracaso o desintegración del grupo laboral, causados por la conflictiva grupal no resuelta.
- * Ofrecer elementos teóricos y prácticos para que los integrantes de los emprendimientos productivos como los responsables de brindarles apoyo técnico (coordinadores, instructores, etc.), puedan abordar con mayor capacidad de resolución los aspectos conflictivos de los grupos humanos organizados en e.p., ya se trate de los conflictos propios de la evolución de dichos grupos laborales, o de conflictos producidos por otros motivos.

Plan de Trabajo

La capacitación podrá abarcar tanto a los integrantes de los e.p. conformados con mujeres, como a los responsables de darles

apoyo técnico que quieran intervenir (instructores, coordinadores, responsables de planes y proyectos).

La capacitación, como apoyo técnico, podrá brindarse según los requerimientos de las provincias, de un modo abierto a asistir puntualmente sobre problemáticas emergentes, en forma periódica según necesidades, u organizando un curso integral de la temática desarrollada en esta investigación.

Por tal motivo se ofrecerá un temario abarcativo de las diversas particularidades que sobre el género femenino puedan ser consideradas al contemplar la inclusión de mujeres en los emprendimientos productivos, con el propósito de que los interesados en la capacitación sobre el tema encuentren considerados los puntos que les interesen tratar.

El curso de capacitación tiende a transmitir los conceptos contenidos en la investigación, adaptándolos operativamente al grupo a capacitar, con un encuadre pedagógico que posibilite la capacitación en un tiempo-espacio determinado y breve.

El curso propuesto contiene los siguientes modos de acción:

1) Actividad grupal motivacional de los temas a tratar.

Como tarea inicial de la capacitación, se presentará un film seguido de debate, con el propósito de despertar el interés y centrar la atención reflexiva sobre ciertos aspectos sobresalientes a desarrollar en el curso, sobre la mujer y los e.p. o la mujer y su toma de conciencia de género.

Durante el debate los integrantes del curso podrán expresar sus ideas, conceptos y demás apreciaciones según su visión y entender personal, como también observar la existencia de otros pareceres, que les permita ingresar de modo entretenido en las actividades propuestas.

2) Actividad expositiva.

Presentación y desarrollo de temas previamente seleccionados según intereses y perfil del grupo a capacitar.

Se incluyen los puntos básicos a desarrollar para lograr la meta y los objetivos propuestos, abarcando los distintos aspectos a considerar como impacto sociocultural de la inclusión de la mujer en actividades productivas, como también los aspectos de las relaciones humanas a tener en cuenta en el desarrollo y desempeño de los e.p.

Por lo anteriormente expuesto, el temario es extenso, lo que no implica que deba desarrollarse íntegro, sino que de acuerdo a los destinatarios del curso, se podrá seleccionar los puntos de mayor interés para la ocasión.

Temario:

- * La mujer en los emprendimientos productivos, como un camino hacia una mejor calidad de vida.
- * ¿Por qué un emprendimiento productivo? Motivaciones, fantasías y temores.
- * La mujer en la sociedad: dependencia, independencia, autonomía.
- * Trabajo productivo empresarial y trabajo productivo doméstico; organización del tiempo personal en relación al trabajo doméstico-familiar y extradoméstico.
- * Organización y operatividad grupal:
 - Compromiso con el grupo y con la tarea a realizar.
 - Miembros del grupo y sus características; distribución de tareas y roles; liderazgo; toma de decisiones.
 - Las reglas ordenadoras del grupo; la comunicación grupal; conflictos.
- * Evolución grupal: constitución del grupo; sobrevivencia; perfeccionamiento; lucha contra la resistencia al cambio; consolidación del nuevo equilibrio.

* Los conflictos: detección de conflictiva y su tratamiento. Modalidades de reacción frente a los conflictos. Conocerse a sí mismo como una tarea para el éxito grupal.

* La mujer y el dinero.

* El instructor o coordinador y la cooperación activa con el grupo. Sus alcances y limitaciones.

3) Actividad grupal dinámica.

Esta actividad será diseñada acorde a la oportunidad a fin de que los participantes tengan ocasión de vivenciar algunos aspectos de los contenidos expuestos teóricamente.

Consistirá en un ejercicio donde los asistentes deberán organizarse grupalmente para analizar y elaborar conclusiones de una situación hipotética de un emprendimiento productivo imaginario.

O podrán dramatizar una situación posible de mujeres integradas en un emprendimiento productivo.

4) Actividad grupal de reflexión.

Esta actividad estará destinada a promover la reflexión sobre los contenidos expuestos y vivenciados, permitiendo la expresión de dudas, el intercambio de ideas, y el comentario de experiencias, en un espacio común y compartido con otros en situación similar.

El objetivo buscado es contemplar un espacio donde fluyan libremente las elaboraciones personales y la asimilación y transferencia de conocimientos y vivencias, donde la función del moderador permita el orden operativo.

5) Evaluación.

La evaluación final del curso, realizada por los asistentes, consistirá en una encuesta destinada a considerar cualitativa y cuantitativamente al curso de capacitación, y el grado de