

34731



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.

FEBRERO, 1991.

①  
F.313  
F26e  
II

Por Lic. Silvia Fontanetto

G.334  
G.2242  
Y.40  
Y.3002







## CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION



En el trabajo de campo se confirmaron, en general, los conceptos elaborados en el marco teórico, obteniéndose los resultados que a continuación se presentan.

### **Sobre la Mujer y el Macrosistema Social**

La crisis económica y los cambios sociales moviliza cada día a más mujeres a encontrar soluciones a los nuevos problemas que supone vivir dignamente en estas circunstancias. Muestra de esto es que muchos emprendimientos productivos (e.p.) surgen entre los asistidos por los programas de emergencia (Bono Solidario, Plan País).

El paradigma del sistema social tradicional, asentado sobre la base de la familia organizada con el hombre como jefe, que procura el mantenimiento económico desde el ámbito público, y la mujer como ama de casa, ya no se sostiene. La razón principal para que este tradicional paradigma social caiga, se encuentra en los cambios económicos. Otra razón de peso son los nuevos roles que la mujer asume. Por un lado el hacer masculino para proveer económicamente al grupo familiar, es insuficiente; el dinero que gana no alcanza para enfrentar los gastos del grupo, y la mujer tiene que trabajar por el dinero del sustento. Por otro lado, los cambios se imponen y ésta es una época de mayor protagonismo femenino. Muchas mujeres descubren que prefieren trabajar en otros campos fuera del doméstico, que pueden y es legítimo hacerlo.

Una gran cantidad de mujeres que buscan trabajo remunerado lo prefieren en relación de dependencia, aunque esta tendencia no es privativa del género.



Otro dato a tener en cuenta para considerar los cambios sociales, es que cada día aumenta la cantidad de mujeres jefas de familia.

Esta época de cambios socioeconómicos traen aparejados no sólo temores, conflictos y desestabilización social e individual, sino una posibilidad de movilidad interna en los sujetos, y la flexibilidad social necesaria para las reacomodaciones de contenidos y formas en la búsqueda de un nuevo equilibrio. Y esto también constituye un desafío y la posibilidad de reorganizarse, y da a la mujer una oportunidad para manifestar sus inquietudes y capacidades.

Además de las modificaciones personales y sociales que implica incluirse en un modo de producción no tradicional, se observa que en e.p. constituidos con mujeres existe una marcada tendencia a producir bienes y servicios tradicionalmente femeninos. Esto ocurre porque en general la mujer elige hacer lo que sabe, y el hombre muchas veces acepta la iniciativa femenina. Es decir que, frente a la necesidad de encontrar nuevas fuentes de recursos, la mujer propone echar mano de su habilidad laboral pero de un modo distinto: poniéndole precio para venderlo fuera de su casa, y organizándose de otro modo para lograrlo. Por ello es fácil deducir que la mujer sabe del valor de su trabajo, sabe que es trabajo remunerado si lo coloca fuera de su casa.

La distribución laboral por género no incluía al trabajo doméstico como productor de bienes y servicios, negándolo como trabajo con incidencia económica por no ser remunerado, y desconociendo a nivel macroeconómico la producción y mantenimiento del capital humano y de su fuerza de trabajo. De este modo, el trabajo doméstico era referido a la mujer, justificando que el género debía realizarlo como una tarea naturalmente asignada en su biología y en sus sentimientos. En otras palabras, este trabajo pertenecía a la naturaleza femenina y debía ser realizado por amor altruístico, gratuitamente por la mujer integrada en un núcleo familiar, quedando de este modo invisibilizado como trabajo, y asegurada su realización eficiente



como carga biológica-afectiva inevitable de toda mujer que quisiera considerarse tal.

Pero en la actualidad, al caer el paradigma de la familia tradicional, y más allá de que figure o no el trabajo de la producción y mantenimiento del capital humano y su fuerza de trabajo en los ítems de la macroeconomía, es innegable que quienes lo realizan son productivos. Y la mujer lo sabe y aunque este saber se mantiene muchas veces a nivel preconsciente o inconsciente, emerge apenas reflexionan sobre ello.

La conciencia de género y la revaloración del trabajo femenino se da en los distintos niveles socioeconómicos. Aún bajo características propias de los diversos niveles socio-económicos culturales, en muchas mujeres se encontró facilidad en manifestar conciencia de género como un saber que emerge apenas estimulado. En mujeres intelectuales se logra una mayor producción teórica al respecto. En grupos urbanos y rurales de bajos recursos, la conciencia de género aparece íntimamente asociado al trabajo. En este sentido se destacan las experiencias de los e.p. de las mujeres rurales observadas en Catamarca y Mendoza. Ellas revaloran su trabajo desde una nueva posición social y psicológica dada a partir de ser miembros de un microemprendimiento, porque su trabajo ya no es invisible, intrínsecamente aremunerado, naturalizado y altruístico.

En todos los niveles existen mujeres que resisten el cambio, prefiriendo la organización social tradicional, o padeciendo sufrimiento psíquico por tener que ajustarse a nuevos modos de vida.

Cuando se piensa en la inclusión de la mujer en e.p., es adecuado referirnos a las alternativas del ingreso del ama de casa en la producción remunerada, y no sólo en la producción, ya que negar el carácter productivo del trabajo doméstico sería negar la realidad universal y cotidiana de más del 50% de la humanidad, invisibilizando su trabajo y sosteniendo la falacia de que dicho trabajo no es tal porque surge naturalmente de la esencia femenina. Además la elección de ser ama de casa no sólo



es tan legítima como cualquier otra elección laboral, sino que sigue siendo una de las más aceptadas por las mujeres.

Considero que sólo el avance de la civilización corregirá en la sociedad estas falsas creencias, como alguna vez lo hizo, entendiendo que la tierra era redonda.

La modificación político-económica del rol familiar tradicional no altera la identidad sexual de los géneros. Antes bien, logra una mayor cooperación entre hombre y mujer para enfrentar la crisis, y el hecho de que la mujer gane dinero no la masculiniza ni feminiza al hombre. Aunque la mujer y el hombre deberán reubicarse en la realidad, resolviendo en muchos casos el conflicto interno que se les presenta cuando la mujer obtiene mayores ganancias que el hombre. Este conflicto corresponde al enfrentamiento entre las idealizaciones psíquicamente organizadas en el pasado y la realidad actual; idealizaciones sobre características de los géneros que deviene de una época que está siendo superada.

### Mujer y Familia

Una de las dificultades más importantes provenientes del condicionamiento cultural lo constituye la asignada responsabilidad de la mujer sobre las tareas domésticas y la crianza de los hijos, que le demandan una disponibilidad permanente. Estas tareas están fuertemente asociadas en la estructura psíquica a la identidad sexual femenina, constituyendo el factor más importante del ideal del yo de la mujer, en forma, contenido y sentido del ideal materno. El ideal materno queda reforzado por dos factores: por la censura social instalada en el superyo femenino, y la idealización del supuesto poder que el rol maternal puede otorgar a la mujer. Ambos factores funcionan como un sistema de premio y castigo en la asunción y ejecución del rol.

En mayor o menor medida, la mujer puede delegar tareas domésticas en otros familiares o empleados, con o sin sufrimiento



psíquico, según la plasticidad o rigidez que estructuralmente posea. Pero en lo referente al cuidado de sus hijos es mucho más difícil que pueda y quiera ceder parte de esta tarea. La posesividad adjudicada que ejerce la mujer sobre los hijos es uno de los grandes problemas para el reacomodamiento social ante los cambios que la crisis propone. Esta situación queda reforzada porque los condicionamientos culturales que afectan al género femenino, tienen la contrapartida complementaria en el género masculino, quedando de este modo toda la sociedad comprometida. El consenso determina que los hijos son de la madre.

Frente a esta situación generalizada, la mujer que integra un e.p. ensaya soluciones de compromiso a través de las que quiere dar solución a tendencias contradictorias. Las más comunes son: la doble o triple jornada laboral; realizar la tarea extradoméstica juntamente con el cuidado de los niños; o establecer con el e.p. un compromiso menor al necesario. Se intenta realizar las dos tareas desde la concepción de la distribución tradicional del trabajo, ocupando en tiempo y energía psíquica y física los roles tradicionalmente establecidos para ambos géneros. Este sistema de soluciones de compromiso tiene el obvio riesgo de fracasar o por ineficacia o por agotamiento de las mujeres que lo realizan.

La posibilidad de salir de este atolladero está dada en la medida en que se logre una redistribución familiar de tareas y responsabilidades; se organicen espacios adecuados para el cuidado infantil como alternativa válida; y sobre todo que la mujer pueda ceder parte de las tareas que frente a los hijos asume.

### **Mujer y Trabajo Empresarial**

Se observó que las motivaciones que llevaron a mujeres a integrarse en e.p. fué la búsqueda de satisfacer necesidades de diversa índole. Si bien se destacan como prioritarias las económicas, no dejan de aparecer las necesidades de actividad creativa, de obtención de visibilidad y reconocimiento de su



trabajo, de poseer inserción socio-laboral, de incrementar su capacitación y de obtener una nueva identidad social, en un alto grado de frecuencia e importancia.

Muchas mujeres buscan asociarse para compartir intereses, conocimientos, experiencias y recursos, dentro de una actividad productiva que eleve su calidad de vida.

Como fenómeno destacado se observó en varios e.p. femeninos, que la motivación no radicaba en obtener una determinada producción, sino con qué objetivo producir, cómo, con quién y dónde.

En cuanto a la predisposición para desarrollar nuevas tareas productivas, se observó en muchas mujeres que integraban e.p., un alto grado de interés, capacidad de aprendizaje y persistencia para lograrlo.

Un gran despliegue de capacidad laboral fué detectado en mujeres miembros de e.p., llegando al sobreesfuerzo.

También existen grupos femeninos que no logran superar el primer momento de organización, ya que la motivación real que las impulsa a asociarse es tener un grupo social de pertenencia extra familiar.

Otras mujeres que padecen un alto grado de descalificación personal como trabajadoras, requieren un tiempo previo a la organización empresarial para reevaluar su productividad.

En muchas mujeres se encontró mayor facilidad que los hombres para ajustarse a las planificaciones propuestas, con preocupación de prevenir a futuro y administrar bien los recursos escasos, como si el género poseyera un arco tensional de espera más amplio que el masculino.

Frente a esto cabe considerar la práctica en el manejo del escaso dinero para todos los gastos, y lo acostumbrado que está



el género en postergar satisfacciones personales a favor del grupo familiar.

Al asumir realización de gestiones nuevas y toma de decisiones no se encuentran diferencias significativas entre géneros.

También se observó que la mujer puede asumir roles de liderazgo, manifestándose más esta tendencia en mujeres con mayor desenvoltura, educación o destacado sentido maternal o flexibilidad psíquica frente a situaciones nuevas.

En el Gran Buenos Aires se registran casos de e.p. en los que mujeres tienden a cubrir espacios de liderazgo, presentan propuestas creativas, muestran interés en capacitarse en tareas nuevas y manifiestan una marcada tendencia a ajustarse a las planificaciones laborales para reducir riesgos y pérdidas.

En la experiencia mendocina con mujeres rurales, el liderazgo no surge espontáneamente al inicio de las organizaciones microempresariales, pero al tiempo de funcionar grupalmente, en la distribución de tareas y roles, se perfilan algunas mujeres con claras y firmes aptitudes para la conducción.

En algunos casos, el liderazgo asumido es fuente de conflictos ya que quienes lo ejercen lo hacen autoritariamente y/o anteponiendo sus propios intereses a los del grupo. Este tipo de conflictos no es nuevo ni privativo del género. Sin embargo pienso que es válido considerar los modelos tradicionales incorporados en la estructuración psíquica que condiciona las actitudes de los sujetos; modelos donde predomina la relación sometedor-sometido, y éstos términos asociados con los de hombre y mujer. Podría ser que entonces quedara asociado que ser líder consiste en asumir características masculinas de sometimiento del resto del grupo, como un requisito ineludible del rol.

En las mujeres integradas en e.p. se observó que desarrollaban capacidad de independencia económica y de autonomía personal.



En algunos grupos femeninos se encontró como dificultad sin resolver la situación insatisfactoria y poco productiva que surgía de la organización del e.p. con un líder autocrático. Se criticaba y reprochaba esta situación pero no se le daba solución. Esto puede deberse a la reproducción extradoméstica de modelos familiares de sometimiento asociado a severas dificultades de producir cambios. Otro modo insatisfactorio que se repite en algunas organizaciones empresariales femeninas, es la apropiación de los recursos generados grupalmente, por parte de alguna integrante, y la aceptación bajo protesta del resto. Este modelo de organización también puede estar manifestando la reproducción inconsciente, por parte de sus miembros, de modelos autoritarios familiares, donde unos someten y/o explotan a otros.

En algunos e.p.femeninos se observa la tendencia a retener lo producido haciendo acopio, bajo el pretexto de comercializar en mayor escala que la posible producción real, sin llegar nunca a comercializarlo. Considero que en estas mujeres el condicionamiento cultural del rol materno invade masiva e indiscriminadamente su vida, motivo por el cual toda producción es inconscientemente concebida como un hijo, comportándose con ella de modo similar a como lo harían con él. Estas desviaciones del objetivo del e.p. tienen posibilidad de solución en la medida en que el objetivo real sea obtener recursos económicos, y las mujeres que lo integran posean las características psíquicas necesarias para producir los cambios pertinentes.

Una problema recurrente en los e.p.femeninos lo constituye el dinero, ya sea el lograr obtenerlo a través de lo producido por el trabajo, o en aceptar sin sufrimiento psíquico la posibilidad de ganar más dinero que el marido o compañero. En el primer caso se observó un grado notorio de violentamiento interno para poner precio a su trabajo, posiblemente surgido de conflictos internos, generalmente inconscientes entre los deseos, los condicionamientos culturales y la realidad. Esto da como resultado una resistencia al cambio; se resiste como mujer a modificar los cánones establecidos culturalmente para el género. En lo profundo de su estructura psíquica existe el mandato de



trabajar altruísticamente para ser valorada como mujer. Este mandato es consecuente con el concepto tradicional de la mujer desvalorizada socialmente como fría, calculadora o prostituta por interesarse en el dinero, e intentar obtenerlo, y contradictorio a su deseo y necesidad de lograr recursos. De no poder resolver sanamente este tipo de conflictos, el e.p. tendrá como techo lograr la producción, sin poder alcanzar la comercialización de lo producido.

El segundo caso se observa en mujeres empresarialmente exitosas que, sin motivo aparente fracasan luego, o delegan la administración financiera a sus marido o compañeros, cuando éstos ganan menos que ellas. En estas mujeres es fácil rastrear un ideal masculino caracterizado por un desarrollo y fortaleza igual o mayor que el que ellas poseen, sintiéndose sexualmente atraídas por hombres que manifiestan estos aspectos a través de la habilidad para obtener dinero. Llegado el momento de las comparaciones, o fracasan para no perder la pareja por descalificación, o les dan a administrar las finanzas alegando menor capacidad personal para ello.

Si aceptamos que el dinero, por ser el símbolo para todo en nuestra cultura, está íntimamente asociado al poder, podríamos cerrar el círculo en la comprensión de que, la mujer inconscientemente rehúsa el poder manifiesto, por otro defecto residual de su culturalización, que le censura poseerlo.

De un modo o de otro es generalizada la dificultad femenina para obtener dinero de su trabajo, por lo que es muy importante revisar este aspecto en los e.p. femeninos.

No todas las mujeres que ingresen a e.p., al igual que los hombres, llegarán a lograr los objetivos propuestos, pero es posible allanar obstáculos y prevenir dificultades en muchos casos, si se tiene en consideración no sólo la habilidad productiva, sino los aspectos psíquicos investigados. Sobre el trabajo de la dinámica grupal general, la mujer inscribe los ítems de género a tener en cuenta. Lograr autonomía como persona



ajustada a la realidad es necesario para el éxito de los e.p., pero para ello es imprescindible la independencia económica.

### **Sobre Programas y Proyectos Productivos con Mujeres**

Dado que uno de los objetivos de los programas de e.p. es promover socialmente modos no tradicionales de producción, en la planificación que contengan deberá estar considerado que sólo parte de la población posee características que posibilitan su inclusión en organizaciones de este tipo.

Los programas y proyectos sobre e.p. deben considerar los aspectos generales de la dinámica grupal, más las características específicas del género.

Es imprescindible analizar y reorganizar los tiempos laborales de las mujeres incluidas en e.p. para realizar una planificación ajustada a la realidad, evitando caer en un sobreesfuerzo insano.

Es fundamental tener en cuenta las diferencias entre los programas que buscan promover e.p. de corte empresarial, de los que buscan promover e.p. de corte asistencial, esclarecer objetivos y ajustar las acciones a los mismos.

En los programas asistenciales se promueven e.p. de subsistencia, cuyo objetivo principal es garantizar el sustento diario. El grado de carencias de la población inscripta en estos e.p. es tan alto que su corto arco tensional de espera les impide soportar el tiempo que requiere un e.p. empresarial desde el inicio hasta brindar sus frutos. Por ello la planificación de objetivos inmediatos debe centrarse en el corto plazo.

Se observó que éxitos escasos, o fracasos en e.p. de programas asistenciales, respondían a escasa o inadecuada planificación de los proyectos, fallas éstas surgidas de un alto grado de ansiedad puesto en juego al querer satisfacer gran cantidad de necesidades diversas de la población asistida. En



estos casos planificación y organización no superaban las buenas intenciones.

Como otra característica que los definen, es que proponen objetivos laborales que son extensiones extrahogareñas de tareas domésticas (coser, cocinar, atender niños, etc.), aplicando a estos objetivos, financiamiento por subsidios, que implica un déficit de la estimulación en la organización grupal operativa tendiente a lograr el éxito productivo y mercantil. Tampoco incentivan el sentimiento de pertenencia de lo producido, y la autovaloración laboral concomitante al riesgo y esfuerzo puesto en juego. Este tipo de emprendimientos no promueve cambios profundos en el condicionamiento de género ni en el orden social tradicional.

Los e.p. empresariales requieren de sujetos que tengan garantizada la satisfacción de las necesidades básicas, o en su defecto, contemplar en la planificación las acciones para lograrla durante todo el proceso.

Los e.p. de corte empresarial son autogenerados y autogestivos. Sus objetivos buscan el éxito empresarial en la producción y en el circuito mercantil. Se financian con créditos que promueven la organización grupal eficiente, intentando maximizar el rendimiento en volumen, calidad y continuidad productiva que haga competitivo el producto obtenido. Es importante que tengan una buena gestión empresarial y estudios de mercados correctos y aplicados.

Los objetivos y riesgos asumidos suponen esfuerzos que hacen posible el sentimiento de propiedad de quienes trabajaron en ellos. De este modo fomenta la revaloración femenina como trabajadoras y como personas, promoviendo la reflexión sobre los condicionamientos culturales del género, que propicie el cambio hacia una mejor y más justa organización social.

Quedó demostrado que es económico iniciar un e.p. empresarial con un capital inicial básico y capacitación de gestión empresarial asegurada, para minimizar el riesgo de



desperdicio de recursos, acortar los tiempos de producción y evitar el desgaste del arco tensional de espera de sus protagonistas.

Otro punto descollante como problemática a considerar en las planificaciones programáticas es la fuente y modalidad de financiamiento, en particular con e.p. femeninos con genuinos objetivos empresariales.

La obligatoriedad que supone la devolución de créditos financieros refuerza la búsqueda de acciones exitosas, y compromete al grupo en su conjunto al máximo de responsabilidad laboral y compromiso grupal. Pero estos préstamos no pueden desconocer la problemática femenina que no posee bienes prendarios, y si los tiene, gananciales del matrimonio, es muy difícil que pueda acceder a ellos. Para estos casos, en Mendoza se propone la constitución de un fondo de garantía organizado por el Estado Provincial.

Aparece como fundamental para el éxito de los e.p. empresariales organizar los recursos en relación a la fuerza de trabajo. No se puede trabajar gratis, todo esfuerzo representa una inversión que si bien puede no ser efectivizada monetariamente en las primeras etapas organizativas, el momento del cobro deberá constar en la planificación.

Se observa la necesidad de desterrar las actitudes paternalistas en los responsables de los programas y proyectos de e.p., para favorecer la maduración grupal y el aprendizaje de la gestión empresarial. En la medida en que se logran objetivos y acciones planificadas, baja el monto de ansiedad inicial.

La evaluación del desarrollo, éxito o fracaso de los programas y proyectos debe considerar la apreciación tanto del funcionario a cargo como de los grupos afectados, ya que muchas veces difieren por motivos distintos de unos y otros.

El factor humano interviniente en los e.p. debe evaluarse juntamente con los otros aspectos productivos como los de



mercado, producción elegida, comercialización, tecnología, financiamiento y capacitación.

Las dificultades grupales se resolvieron con mayor grado de satisfacción en los e.p. democráticamente organizados. Una vez internalizada la organización democrática del grupo, el e.p. funciona con mayor rapidez y eficacia, la comunicación es más fluida, y el libre tránsito de la información sustenta el desarrollo profundo y parejo.

La capacitación proporcionada hasta el momento es insuficiente y/o inadecuada. Requieren apoyo técnico y capacitación sobre la gestión empresarial y la problemática del condicionamiento cultural de género.

El apoyo técnico debe ofrecerse frente a la demanda de auxilio, respetando tiempos de maduración y crecimiento grupal. Además de oportuno y adecuado, deberá preveer o estar preparado para ayudar a solucionar problemas intra y extragrupales provocados por el condicionamiento cultural de género.

Como alternativa al déficit de los organismos para ofrecer capacitación adecuada y oportuna en gestión empresarial y mercados, se propone la creación de centros capacitadores y de madrinazgos.

Muchos entrevistados prefieren los e.p. mixtos a los específicos de hombres o mujeres.

No se observó unanimidad de criterios sobre la necesidad o beneficio en promover e.p. específicamente femeninos, variando desde quien opina, que no sólo sería perjudicial a nivel social, sino que debería reforzarse las estructuras tradicionales, hasta quien considera imprescindible como estrategia en estos tiempos de cambio, crear espacios netamente femeninos donde la mujer se reencuentre con sí misma y de este modo se refuerce una más eficiente y justa reinscripción social. Esta investigación no arroja elementos suficientes como para realizar recomendaciones



fundamentadas sobre el punto. Es posible que las experiencias, en un tiempo más prolongado, aporten mayores elementos evaluativos.

Se considera de suma importancia las políticas laborales que promocionan la inclusión de mujeres en los programas y proyectos productivos, por el efecto que producen en los avances evolutivos de la organización social.

En cuanto a los e.p. de tipo asistencial o empresarial, se puede inferir que si los asistenciales se abocan a paliar las graves carencias coyunturales sin una planificación a corto, mediano y largo plazo, destinada a dar soluciones más profundas a los problemas que intentan paliar, quedan encerrados en un accionar ineficiente y desgastante, agotándose a sí mismos y con un elevado monto de frustración generalizado. A su vez los e.p. de corte empresarial requieren de mayores recursos económicos, financieros y humanos, elaboración de planificación programática y específica de cada proyecto particular, y apoyo técnico permanente hasta que los e.p. funcionen autónomamente. Sin embargo, parece ser que este tipo de e.p. es el que puede dar una mejor respuesta a las necesidades productivas del país y de calidad de vida de la población.



## RECOMENDACIONES





Considerando los aspectos del condicionamiento femenino que pueden influir significativamente en la concreción de proyectos productivos, y teniendo en cuenta la dinámica de las relaciones humanas intergrupales como también las propuestas gubernamentales de promoción femenina, las dificultades y necesidades detectadas merecen las siguientes recomendaciones:

**En cuanto a la organización gubernamental:**

- Realizar las acciones pertinentes y posibles para subsanar los déficits de recursos financiero, económicos y materiales que poseen, para la promoción de e.p.f.
- Implementar la capacitación adecuada y oportuna en formulación de proyectos, gestión empresarial, estudio de mercado, reconocimiento y acceso a fuentes de financiamiento nacional e internacional, organización empresarial a nivel de interacción humana.
- Fomentar y facilitar la difusión e intercambio de información entre los distintos entes gubernamentales con programas de promoción femenina.
- Ajustar los programas a la realidad, explicitando si la meta es asistencial o creadora de grupos empresariales.
- Mejorar la planificación, estableciendo objetivos precisos y diseñando todas las acciones operativas necesarias.
- Adecuar a la realidad la forma jurídica de los m.e.f.

**En cuanto a los sujetos afectados a los m.e.f.:**

- Reconocer y evaluar las motivaciones personales de las candidatas para decidir su integración un m.e.f. según sean compatibles con los objetivos propuestos.



- Esclarecer si la búsqueda que encierra formar parte de un m.e.f. es socializarse, obtener un beneficio menor, producir fuera del hogar o construir una empresa económicamente satisfactoria.
- Evaluar si el deseo es formar parte de un e.p.f. como miembro, o trabajar en relación de dependencia.
- Evaluar en cada candidata el grado de rigidez o flexibilidad del pensamiento, en relación a los requerimientos de los m.e.f.
- Efectuar una toma de conciencia personal de su situación real como sujetos de la cultura y como mujeres en una comunidad y familia determinada, y de las limitantes y posibilidades concretas de formar un m.e.f.
- Jerarquizar adecuadamente los compromisos laborales y familiares, observando si es posible cumplir con los requisitos del m.e.f., e integrarse de acuerdo a ello.
- De ser necesario una redistribución de responsabilidades familiares y tiempo dedicado a las tareas domésticas, evaluar las posibilidades personales y familiares concretas que tienen.
- Reconocer la capacidad personal para delegar las funciones domésticas según necesidad.
- Evaluar la capacidad del grupo familiar en aceptar cambios al integrarse la mujer ama de casa como miembro de un m.e.f.
- Evaluar las posibilidades de desarrollo de cada integrante del grupo y sus particularidades potenciales para realizar la distribución de roles y tareas.
- Establecer pruebas de realidad a fin de evaluar la factibilidad y beneficio de los objetivos propuestos.
- Evaluar la factibilidad y beneficio de los proyectos y objetivos a corto, mediano y largo plazo, como también la capacidad de flexibilizarlos o modificarlos según las pruebas de realidad.
- Detectar las necesidades de capacitación y solicitar apoyo técnico oportuno.
- Evaluar el deseo y la capacidad individual de independencia económica y autonomía personal.
- Reconocer y evaluar el temor al desenvolvimiento público y la posibilidad de superarlo.



- Superar las dificultades en realizar presupuestos, tasar la producción, adjudicar un valor agregado al producto (ganancia), mercantilizar el producto.
- Reconocer y evaluar las dificultades con el dinero en cuanto: lograr obtenerlo, manejarlo adecuadamente, repartir ganancias, poner precio al trabajo, fantasías y temores.
- Establecer roles y liderazgos adecuados al grupo y a la meta propuesta.
- Evaluar la capacidad personal de cambio.
- Reorganizar el tiempo personal, comprometiendo el necesario en la tarea grupal.
- Evaluar la relación entre horas trabajadas y horas de descanso.
- Tomar decisiones laborales con independencia de la opinión familiar.
- Organizar la tarea de manera eficiente, buscando mayor producción con menor esfuerzo.
- Evaluar si los esfuerzos personales y grupales son suficientes y considerar los ajustes necesarios.
- Presentar al grupo para su evaluación todas las ideas sobre organización grupal, producción y mercantilización.
- Evaluar el interés de cada miembro y del grupo en obtener ganancias monetarias.
- Evaluar el método grupal de realizar la contabilidad y de compartir la responsabilidad de la misma.
- Tomar como tarea grupal el conocimiento del desempeño del grupo, sus características, momento de evolución, dificultades en su dinámica, modos de comunicación, los conflictos existentes y la posibilidad y modo de superarlos.
- Plantearse como acción posible el pedir apoyo técnico para resolver conflictos grupales, cuando sea necesario.
- Mantener organizaciones grupales democráticas.

El reconocimiento de la frecuencia observada de los distintos condicionamientos culturales de género, hacen necesario recomendar que los aspectos anteriormente mencionados sean considerados como factores humanos intervinientes en las dinámicas grupales de los m.e.f. Para tal fin, se anexa el trabajo "Instrumentos para el Conocimiento de los Microgrupos y sus Conflictivas", que realizara en una investigación anterior, y



que sirve de base para la comprensión de los grupos a nivel de sus interrelaciones.

Dadas las múltiples posibilidades de encontrar dificultades y obstáculos para lograr el éxito de los e.p., según los conceptos teóricos desarrollados en esta investigación, considero muy importante prevenirlos desde el inicio, programando un tiempo de prueba de los grupos, previo a la conformación definitiva. Este tiempo de prueba podría coincidir con el destinado a la búsqueda, presentación y evaluación de las ideas-proyecto. En él se podría observar la libre elección de los miembros del grupo como su organización grupal espontánea; también serviría para ensayar el funcionamiento grupal, evaluar su modalidad y los aspectos a reforzar o modificar. Los integrantes del grupo candidato a conformar un m.e.f. dispondrían de este tiempo de prueba para conocerse mejor funcionando organizadamente, y para realizar las primeras evaluaciones personales y grupales frente a la tarea y al grupo en sí.



## MARCO TEORICO



Al encarar como tarea de apoyo la investigación de los factores intervinientes que caractericen al grupo humano femenino que pueda verse afectado a los programas gubernamentales de promoción de la mujer a través de emprendimientos productivos, he pensado que la hipótesis de trabajo debe abarcar aquellos aspectos propios de la mujer, más allá de la diferencia sexual anatomofisiológica, esas características determinadas como femeninas que son otorgadas desde la cultura. Es por eso que se buscará comprender desde el condicionamiento cultural al género femenino, y desde ahí, cómo se pueden constituir los emprendimientos productivos, qué dificultades enfrentarán en su organización operativa, cómo se deberá ajustar la planificación según los objetivos propuestos, y cuál será el impacto social que dichos emprendimientos realizarán en el macrosistema, en la comunidad, en la familia y en el sujeto humano que se vea por ellos afectado.

Desde la aceptación de las diferencias anatomofisiológicas específicas del género, las que no entran en discusión ni en análisis, se estudiará aspectos del impacto cultural en el psiquismo, que por su universalidad y concurrencia habitual, son vivenciados como naturalmente normales, convirtiéndose en conductas no sólo esperadas sino deseadas.

El ser humano al nacer dentro de determinada estructura cultural, va a ser estructurado psíquicamente por ella, pasando a ser sujeto de la cultura, o dicho de otro modo, sujetado por ella.

Es así que el sujeto humano, sujeto de la cultura, organizará su identidad sexual de acuerdo a ciertas "verdades" culturales, que como acuerdos tácitos establecerán cómo deberá ser el comportamiento humano para adquirir categoría de femenino o masculino. La cultura otorga, desde el cumplimiento de esos



acuerdos tácitos, identidad sexual reconocida socialmente, al hombre y a la mujer.

La organización cultural de la sociedad determina con ciertos convencionalismos qué es ser hombre y qué es ser mujer. Estos convencionalismos o acuerdos tácitos que sobre el género sexual maneja el macrosistema, llega a todos y a cada uno de los sujetos a través de las organizaciones sociales que los contienen. Organizaciones educativas, de salud, políticas, laborales, jurídicas, los medios de comunicación masiva, pero especialmente la familia, transmiten las pautas culturales, los acuerdos tácitos de la organización social.

Es la familia la organización social que mejor y más eficientemente transmite las pautas culturales. Otras funciones sociales destacadas que realiza la familia y que hemos de tener en cuenta por su importancia en lo referente a la organización laboral, son la producción del capital humano, al reproducirse creando nuevos miembros de la sociedad y nuevas familias, y la reconstitución o mantenimiento de la fuerza de trabajo, al cuidar el crecimiento, desarrollo y satisfacción de las necesidades de sus miembros.

El condicionamiento cultural de la identidad sexual se logra atribuyendo características nominadas como femeninas o masculinas, y distribuyendo roles, funciones y jerarquías entre los sexos. Se crean discriminaciones y calificaciones de género que homogenizadas masivamente en la sociedad, adquieren consenso general, quedando inscriptas en el psiquismo del sujeto como verdades devenidas del análisis de la naturaleza de los sexos. Se maneja como juicio científico lo que sólo es prejuicio social: "Los hombres son de este modo, las mujeres de este otro modo".

Pero la importancia de los prejuicios de género es que los asumen como juicios propios la mayoría de los sujetos, gozan de consenso, son vivenciados como verdades constatadas, y pierden posibilidad de ser fácilmente cuestionados. Como son facilitadores de la construcción de la identidad sexual individual y social, cuestionarlos es cuestionar la seguridad de



la identidad sexual personal de quien cuestiona, de su interlocutor y de los otros sujetos de la cultura. De ahí la dificultad para su revisión.

Otras características de estos acuerdos tácitos, prejuicios o convencionalismos es que abarcan tanto lo superficial como lo profundo, y que son pasibles de modificación de acuerdo con los momentos históricos que transite la sociedad, y a las posibilidades psíquicas de los sujetos que los padecen, en cuanto a su nivel de inteligencia, plasticidad superyoica, fortaleza yoica grado de salud mental y riqueza de conocimientos adquiridos.

Veamos algunos ejemplos de convencionalismos: Era clásico que de bebé, los nenes se vistieran de celeste y no usaran aretes, y las nenas vistieran de color rosa y aretes. Esta costumbre, aún vigente, estaba claramente destinada al reconocimiento de la identidad sexual de los niños y niñas, y muy pocos eran los que se atrevían a transgredir estas reglas sociales. Los símbolos de género estaban explicitados y a la vista. En determinado momento histórico-social, hacía alarde de pertenencia a un nivel socio-cultural medio y alto, el hecho de que los padres, en vez de cortarles mucho el cabello a sus hijos, les hicieran lucir un corte de cabellos más largos. En otro momento histórico-social, los jóvenes varones, realizando un acto contracultural de opocisión generacional, se dejaron crecer sus cabelleras al estilo de los Beatles, logrando una respuesta inmediata de sus mayores que los calificaron de "mariquitas". Posteriormente, durante el período de represión militar, los jóvenes varones de largas cabelleras fueron fácilmente reconocidos por los represores como posibles subversivos, y una de sus prácticas favoritas al detenerlos para "identificarlos", era raparlos o hacerles una cruz al rape en sus cabezas, para obligarlos a "que se corten el pelo como hombres". Hoy en día, que los varones usen o no aretes o diversos largos de cabellera no establece netamente la identidad sexual del sujeto.

Sin embargo, a nivel de funciones, roles y jerarquías, la



distribución según el género es más estable en la sociedad. Podemos reconocer algunas con siglos de permanencia.

La discriminación por género, destacada por su permanencia histórica, puede ser agrupada en los siguientes términos generales, según los convencionalismos rigidamente tradicionales:

Al hombre le corresponde lo público, lo productivo y lo remunerado. Desempeñará el rol de jefe, de protector y sostenedor económico de la familia. Le corresponde la acción, la intelectualidad, o por lo menos el derecho a pensar y opinar; la posibilidad de cambio, la trascendencia.

A la mujer le corresponde el área de lo privado, lo doméstico, reproductivo, no remunerado. Lo pasivo, cotidiano y efímero. La subordinación del pensamiento, la no posibilidad de cambio, la intrascendencia, lo estático.

Estos acuerdos tácitos de discriminación de género, se detectan más nítidos y son menos factibles de modificarse, en las familias tradicionales, en los grupos sociales con escasas posibilidades de acceder a los avances culturales, y sobre todo en los grupos sociales autoritarios.

En los grupos con carencias de recursos para integrarse a los desarrollos culturales, la explicación de por qué son más fácilmente impactados por los convencionalismos, se encuentra en la misma falta de posibilidades de disponer de medios y energía para cuestionarlos y producir cambios.

Las rigidizaciones que caracterizan a las familias tradicionales pueden hallar comprensión desde los estudios sociológicos del poder y sobre la necesidad de quienes lo detentan de mantener un estado de cosas estable, y donde la familia de estructura tradicional es necesaria para sus fines.

También se observan casos en que este tipo de familias tiene una identificación con los grupos de poder cuya ideología otorga un alto grado de valoración a la familia, a la tradición, y a la



adquisición de propiedades, ya que estos grupos de poder están real o imaginariamente asociados a familias socialmente idealizadas por su nivel social muy alto, como la alta burguesía, la aristocracia o la oligarquía.

Es sorprendente encontrar sujetos de origen familiar humilde, muy admirativos de los grupos de poder, como si éstos poseyeran las máximas cualidades sociales deseables, y sorprende porque una especulación lógica superficial indicaría una supuesta confrontación entre sometedor y sometido. Pero mecanismos defensivos puestos en juego, proveen lo contrario: se identifican con el sometedor, quieren parecersele. Los beneficios de estos mecanismos defensivos (defienden de la angustia provocada por la realidad sometedor-sometido) son : a) anulación imaginaria de las diferencias (si me identifico con el sometedor y logro parecerme a él, puedo creer que soy como él, que entre él y yo no hay diferencias, y si no hay diferencias no hay conflictos) y b) participación imaginaria de las condiciones sociales del sometedor (si logro parecerme al sometedor a través de investirme de ciertas características que le pertenecen, como son la ideología, los modos de actuar o la adquisición y uso de ciertos objetos, soy semejante a él, apoyo lo que él apoya, rechazo lo que él rechaza, entonces a él y a mi nos pasan las mismas cosa y por las mismas causas).

El autoritarismo es una modalidad de mantener un poder establecido, evitando toda acción que pueda modificar la situación a la que sirve. En el autoritarismo se adoptan los parámetros culturales ideológicamente útiles y se los reproduce rigidamente. No admite revisión, cuestionamiento y menos aún modificación de los parámetros culturales aprobados. Todo hecho, pensamiento o persona que intente revisarlos, cuestionarlos o modificarlos es catalogado de subversivo, es decir, enemigo.

El autoritarismo necesita que sus "verdades" sean absolutas e inamovibles. Y esta necesidad alcanza también a los acuerdos tácitos sobre género.



La rigidez con que el autoritarismo divide las funciones según el sexo, da un tipo de identidad sexual aparentemente fuerte, pero profundamente débil, ya que los sujetos que la padecen ven en peligro su masculinidad o femineidad si ésta es cuestionada desde las funciones, roles, jerarquías y características atribuidas tradicionalmente.

Para ejemplificar lo antedicho, pensemos en las siguientes imágenes y la espontánea calificación que puedan producir según el tipo de sujeto que la observe: un niño jugando con una muñeca; una niña jugando al fútbol; una mujer electricista; un hombre empleado doméstico; una mujer general del ejército; un hombre niñero.

Si bien el significado de sobrevivencia que poseía el reparto de tareas y roles en los albores de la civilización, se justificaba en lo práctico, ya que la fuerza física masculina era un opositor más adecuado para los peligros existentes en el exterior de la cueva, mientras adentro era la mujer la que cuidaba el fuego y la prole, hoy no logra aquella significación, ni tiene otra significación fácilmente reconocible por la sociedad.

Si nos preguntáramos como se logra y sostiene esto, yo diría que desde una significación equívoca de función, que está tan hondamente arraigada en la sociedad que su milenaria historia sorteas el replanteo espontáneo por sus miembros.

Quiero analizar un poco mi hipótesis sobre la significación equívoca de la función en relación a la tarea doméstica y la mujer, que convierte este trabajo en un acto natural femenino para el consenso social.

La palabra función tiene dos significados: capacidad de acción de un ser, apropiada a su condición natural, es decir, capacidad propia de los seres vivos y sus órganos; y también, capacidad de acción como destino dado por el hombre, capacidad de acción propia de los cargos u oficios.



Considero que con respecto a la capacidad de acción femenina se ha realizado una equivalencia entre los dos significados de función, dando como producto el equívoco de considerar a las tareas domésticas como un oficio natural propio de los órganos femeninos. Es así que el útero y demás órganos sexuales femeninos trascienden su función específica de gestación, parto y amamantamiento, para abarcar todo el ámbito doméstico. De este modo, el trabajo doméstico deja de ser una mera acción laboral, para convertirse en una acción natural, inherente a los órganos sexuales femeninos, pasando a convertirse en dominio natural de la mujer. Y pobre del sujeto inmerso en una sociedad tradicional que transgreda esta verdad social convencional: si es hombre su masculinidad será cuestionada, su identidad sexual será dudosa y su valoración social será dañada. Lo mismo para la mujer que pretenda cuestionar o transgredir este acuerdo tácito.

Aunque parece ser que desde hace algún tiempo se están produciendo cambios en las pautaciones sociales de género, provocados por las modificaciones del macrosistema a nivel político-económico, donde el modelo familiar en el cual uno sólo de sus miembros satisfacía las necesidades monetarias del grupo, ya no se sostiene. A la mujer se le abren las puertas hacia el exterior y se la intenta promocionar socialmente desde ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, fomentando su capacidad de producir bienes y servicios que ingresen al circuito mercantil.

Pero esa mujer que fué por siglos encerrada en el ámbito de las tareas domésticas, caminará con dificultades varias, fuera de él. Además la promoción para lograr que se incorpore a actividades productivas extradomésticas, no contemplan la disminución o delegación de las tareas domésticas. Este constituye un aspecto ineludible en cualquier proyecto de m.e.f., ya que la mujer que integre un emprendimiento productivo, o lo intente, tiene sus jornadas ocupadas con tareas domésticas, cubriendo todo o casi todo su tiempo activo, además de la responsabilidad asumida sobre el buen funcionamiento de la organización familiar, que conlleva el carácter de demandar de dicha mujer una disponibilidad permanente.



Analizando este tipo de organización social en que las tareas domésticas son responsabilidad exclusiva de la mujer, podemos observar que en los grupos familiares los ingresos monetarios pueden provenir del hombre, del hombre y la mujer, de la mujer, o de diversos adultos que aportan al grupo; sin embargo las tareas domésticas que se requieren para el funcionamiento de la familia las sigue realizando la mujer, perteneciéndole la responsabilidad de las mismas, aún cuando cumpla jornada laboral completa fuera de la casa. Si bien se puede observar en muchos casos la participación que en mayor o menor grado realizan los otros miembros del grupo, esta no pasa de ser una 'ayuda', no logrando aún consenso la concientización de la necesidad de lograr una distribución justa y equilibrada de la responsabilidad laboral doméstica que supone lograr el bienestar del conjunto familiar.

Y es el trabajo doméstico que realiza la mujer un trabajo que por no estar remunerado aparece invisibilizado, desvalorizado, no cuantificado ni calificado. La organización social destina para la mujer un rol dentro de la familia donde deberá trabajar altruísticamente en la producción del capital humano social y en el mantenimiento de la fuerza de trabajo del sistema, a cambio de ser reconocida en los roles de esposa y madre. Y mientras estos roles se mantengan, y sus funciones permanezcan, tendrá su lugar familiar donde podrá satisfacer sus necesidades de acuerdo a las modalidades particulares de la organización familiar en que esté integrada.

Sin embargo hoy el trabajo doméstico constituye el pilar de apoyo de las economías en los países en desarrollo. Si bien no es tomado en cuenta en los indicadores que definen la situación económica y social de los países, es el trabajo doméstico no remunerado el que reconstituye la fuerza de trabajo. Y este trabajo doméstico no remunerado, cuya importancia en la economía no es revelada, sigue siendo asignado a la mujer desde un acuerdo tácito que convencionalmente lo determina como netamente femenino.



Usando términos económicos podríamos decir que el trabajo doméstico produce bienes de capital y de servicio.

"John Kenneth Galbraith dice: "El trabajo que realizan las mujeres para ayudar al consumo no está contabilizado en el ingreso o en el producto nacional. Esto contribuye bastante a disfrazarlo; lo que no se cuenta, muchas veces queda ignorado (...). Si las mujeres así empleadas recibieran el pago de su trabajo formarían, sobradamente, la categoría mas importante de la fuerza de trabajo. Se ha evaluado bastante aproximadamente que los servicios de las amas de casa representaban en forma global, de una manera general, la cuarta parte del producto nacional bruto". (Trabajo doméstico, Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas).(1)

Desde un análisis objetivo estamos en condiciones de sostener que la mujer realiza una gran cantidad de trabajo productivo bajo la convicción internalizada e institucionalizada de su desvalorización.

Para más datos tomemos los otorgados por la UNESCO en 1973: "Las mujeres representan el 50 por ciento de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, pero realizan las dos terceras partes del total de horas de trabajo y reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos de una centésima parte de la propiedad inmobiliaria mundial." (2)

La maternidad como valor paradigmático social, es universal y si bien podemos observar cierto grado de flexibilidad con respecto a las normas que lo regulan según los distintos grupos sociales, nunca pierde un quantum de reconocimiento altamente valorativo. Aún más, en ciertos grupos sociales y en ciertos sujetos la exaltación del rol maternal, desde un fanatismo ideológico, sirve para disfrazar una severa patología misógina, como también encubrir aberrantes delitos socializados, contra la integridad física de la mujer. Para ejemplificar esto tomaré la cita que hace Eva Giverti del prof. Pierrre Harry, quien en 1974, en el Congreso Internacional de Sexología Médica, y en su calidad de especialista en erótica africana, defiende la costumbre de



realizar en las mujeres la ablación del clítoris, postulando que "la escisión es una tentativa destinada a favorecer la integración sexual de la mujer en función de criterios estrictamente sociales. La vocación de la mujer en Guinea es la maternidad. La escisión suprime un órgano de placer estéril, por lo tanto asocial, para dejar subsistir, solamente, el órgano de placer fecundo, es decir, social." (3)

Y sobre la práctica aberrante desde todo punto de vista de la clitoridectomía, transcribiré los datos que la misma autora recoge de un informe dado en 1960 por una organización de prestigio internacional: "Según datos de Naciones Unidas, 30 países y 70 millones de mujeres"(4), la padecen sin que la intervención de la Organización Mundial de la Salud tuviera éxito para que se abandonara tal práctica.

La ideología generada en el ámbito médico es sumamente importante por su efecto social, ya que por provenir de profesionales altamente valorizados por contener entre sus manos la posibilidad de la vida, salud y muerte, le otorga valor de verdad científica a su prédica ideológica, en donde como tal priman los criterios de funcionalidad y utilidad acordes con la ideología sostenida por quienes detentan el poder. Por ejemplo, en el siglo XIX la ideología pseudocientífica médica otorgaba a la mujer la función específica de reproductora y cuidadora, determinando desde esta concepción médica la naturaleza femenina, restringiendo sus actividades a la conveniencia del dominio ideológico imperante.

En nuestra sociedad podemos observar un franco y total rechazo de tales violencias sobre la mujer, como también de que la mujer no sea la responsable primera y más importante de la crianza de sus hijos. Tal vez la crisis que padecemos favorezca por necesidad la realización de una redistribución de funciones domésticas, otorgándole a ambos géneros la posibilidad de un mayor equilibrio en el desarrollo personal y social, al transgredir condicionamientos culturales tradicionalmente desequilibrados, y al aprobar el cumplimiento de derechos y obligaciones que favorezcan una convivencia más justa y



productiva. Porque no hay que olvidar que dichos condicionamientos culturales no fueron establecidos democráticamente por quienes los padecen, respondiendo a sus necesidades y gustos, sino que fueron diseñados según las conveniencias político-económicas que los grupos de poder históricamente fueron estableciendo.

Desde acá podemos replantearnos la problemática de la mujer frente al trabajo productivo, trabajo siempre productivo, desde el doméstico realizado en el ámbito privado como el extradoméstico llevado a cabo en el ámbito público; trabajo productivo sea o no remunerado, visible o invisibilizado, independiente o no. Porque el desvalorizado, invisibilizado, no remunerado y privado trabajo doméstico es esencialmente productivo ya que produce el capital humano y mantiene la fuerza de trabajo. La cuestión es que todavía no es considerado trabajo, sino un acto de amor, natural de la mujer, y por lo tanto queda excluido de todo salario y de toda contabilidad. Es increíble que dada su importancia, los economistas aún no hagan los esfuerzos necesarios y acordes a la época para darle el espacio que le corresponde en las cuentas nacionales. Y es probable que esto no ocurra, ya que como todo trabajo en negro, hace desaparecer al trabajador que lo realiza, y con él todas las consideraciones laborales que demandaría.

¿Y qué le pasa a la mujer que permanece sometida a la desvalorización como trabajadora productiva, y en los hechos le cuesta tanto subvertir esa desvalorización y lograr que de su producción, de su trabajo pueda autosostenerse con buena calidad de vida? Desde este planteo pretendo considerar las posibilidades femeninas de lograr una organización empresarial efectiva que le brinde réditos por el trabajo invertido en ella.

Las mujeres que trabajan fuera del hogar y que están convencidas de la importancia del trabajo remunerado, no pudieron defender su derecho a compartir roles con sus maridos e hijos sobre la responsabilidad de las tareas domésticas y la crianza de los hijos, dice Gloria Bonder según sus investigaciones sobre el tema y su experiencia como docente universitaria, agregando que



la mujer intenta lograr un equilibrio entre su capacitación, cumplimiento de roles y relación social, que no logra y que "se manifiesta predominantemente bajo la forma de un permanente e irresuelto balance de 'ganancias y pérdidas' que hacen las estudiantes. Las ganancias derivadas de la participación en el mercado de trabajo, el acceso a puestos de decisión y el desarrollo de ambiciones intelectuales se significan como logros en la autonomía más que en el poder. Las pérdidas se atribuyen por sobre todo a la pérdida de poder que deriva del ejercicio del rol maternal".

"Si desean tener hijos se les presentan dos opciones: o un despliegue de omnipotencia cuyo costo emocional y de salud comienza a ser vislumbrado, o reclamar y por sobre todo aceptar una participación mucho mayor de sus compañeros en la crianza. Este último punto suele provocar resistencias importantes, dado el investimento narcisístico que, en lo individual y en lo social recibe el rol maternal en la Argentina" (5).

Las consideraciones que sobre las estudiantes hace la Lic. Bonder destaca la situación de la mujer profesional de nuestros días, en que obedeciendo mandatos sociales inscriptos en su estructura psíquica, debe satisfacer las exigencias del rol profesional y del rol maternal altamente idealizado. Para muchas mujeres las exigencias del ideal materno demanda la total realización de las tareas de crianza con disponibilidad permanente, obteniendo a cambio un ilusorio poder como madre. El ejercicio de ambos roles es conflictivo, ya que la disponibilidad permanente que demanda el rol materno idealizado, se superpone al rol profesional y lo desplaza.

Ante esta conflictiva se pueden poner en marcha otras alternativas. La más común consiste en incrementar, hasta el agotamiento físico y psíquico, las horas de trabajo. La más lógica y sana consistiría en redistribuir con el marido y otras personas idóneas, las tareas de crianza. Sin embargo esta posibilidad es resistida por sufrimiento psíquico, al no cumplir con el ideal materno y temer perder el poder ilusionado.



Socialmente se considera que el altruismo materno y el cercenamiento de la mujer en cuanto madre, es la base de la organización normal de la familia. Por eso toda acción de la mujer relacionada con su desarrollo personal o con su satisfacción es vista como factor alterador del bienestar grupal, es decir, como dañino e ilegítimo. También su inclusión en el mundo productivo extrafamiliar, el cual está aceptado bajo el exclusivo permiso otorgado siempre y cuando se deba a un 'sacrificio por amor'. Frente a esta concepción cultural las mujeres reaccionan en general, o sometiéndose a estos cánones, o manipulando el medio social para lograr algún grado de satisfacción personal sin 'pelearse' con la estructura social. Sus acciones de logro o deseo personal aparecen como satisfaciendo el deseo o necesidad de los otros. Las restricciones que circunscriben a la mujer, son históricamente tantas y abarcativas de tantos ámbitos de satisfacción personal, que el discurso femenino se convirtió en un discurso alambicado para sortear la censura, y su acción de satisfacción personal se escondió tras la satisfacción de los otros.

Frente a la presión cultural de someterse y desarrollar determinados roles, la mujer intenta contrarrestarlos con ciertas estrategias; por ejemplo, la mujer profesional se casa, pero con otro profesional, tiene pocos hijos y cumple una doble jornada. Muchas de ellas le dedican poco tiempo a lo doméstico, a los hijos, y a la profesión: vive dividida por las exigencias intentando satisfacerlas a todas, pero sin transgredir ninguna. Intenta cubrir todos los espacios según el monto y diversidad de exigencias: arreglo personal, información, compromiso político u opinión al respecto, desarrollo de actividad profesional con cierto grado de éxito, esposa, madre, ama de casa, participante del mundo social, participante de la realidad coyuntural (sabe del dólar, los precios, la crisis y dónde hacer mejores compras), administradora del capital monetario grupal, y a pesar de todo esto no logra una distribución igualitaria de los roles, sólo intenta sostener una ficción de igualdad para mantener un aparente equilibrio frente a las tensiones. Si se casó, tuvo hijos y actividad extradoméstica o preparación educativa para tal fin, tendrá que desarrollar todas a la vez para evitar el castigo



de ser considerada una 'fracasada', amén de estar bella (porque es mujer) e informada para no ser calificada como 'tonta'.

Si la mujer accede al mercado productivo remunerado, deberá pagar tributo a la organización social, realizando el trabajo doméstico tradicional, no remunerado y obligatorio por tener otro trabajo extradoméstico y remunerado.

Pero el rol maternal no sólo otorga reconocimiento y poder a la mujer. Alberga obligatoriedad irrenunciable ya que no realizarlo estigmatiza de fracaso si es que la mujer no tuvo hijos, y de degenerada si los tuvo y no se hizo cargo de ellos.

Es decir que para la mujer el rol materno es inevitable para no sentirse 'fracasada' como mujer, ya que casarse y tener hijos es condición esencial para tener el reconocimiento social de 'normal', y por otra parte, la fuerza social que se hizo necesaria para exigir a la mujer que cumpliera con ese rol (so pena de ser tratada como anormal o carente), requirió que el rol fuera investido de poder y a la mujer-madre del poder narcisístico que hoy, frente a posibles y necesarios cambios, no quiere perder, resistiendo conciente e inconscientemente cualquier acción que signifique una merma del poder del rol.

De este modo se dificulta la participación masculina en la función de crianza de los hijos. Y no sólo el padre de los hijos o el compañero de la madre (no siempre coinciden) quedan excluidos de compartir la crianza del hijo, y el poder que otorga, sino otras personas que participan en la misma como son los abuelos, hermanos, etc.

El rol materno idealizado que no se circunscribe a las diferencias anatomofisiológicas (gestación, parto y amamantamiento), a la satisfacción del deseo maternal y a limitaciones personales lógicas, sino que es abarcativo de toda la crianza y excluyente de otros que no sea la madre, corresponde a un tipo de relación altamente narcisística entre madre e hijo, donde cada término de la relación queda establecido en objeto único para el otro.



Debemos tener en cuenta que la relación del sujeto y su objeto único, o entre el sujeto como objeto único de otro y el otro, es excluyente de un tercero, ya que es una relación dual, sin terceros ni intermediarios. Esta relación es considerada sana e imprescindible únicamente en los primeros tiempos de vida del bebé, y únicamente para éste. Para Isidoro Berenstein "La relación narcisística se basa en un vínculo con un Objeto Único, buscado como tal, o porque el yo necesita instalarse como un Objeto Único deseado por otro."(6)

En este sentido la discriminación de género que en algunos casos construye una idealización inadecuada del rol maternal, cercena también las posibilidades del padre en cuanto masculino. ¿Por qué un hombre puede como profesional cuidar a niños enfermos y no puede como padre pedir licencia laboral para cuidar al hijo enfermo, por ejemplo?

Decíamos que las prescripciones sociales inscriptas en el psiquismo, dando contenido a la identidad sexual de los géneros, condiciona conductas en los sujetos, algunas de las cuales son difícilmente modificables por el carácter inconsciente de ciertas motivaciones profundas que hacen a las particularidades de cada sujeto, y a los avatares de la historia personal con que hayan organizado su estructura psíquica. La posibilidad de modificación estaría dada por la plasticidad o rigidez de la estructura psíquica que haría posible el poder compartir sin conflictos tanto el espacio público como el privado; compartir equitativamente con el resto de la familia las tareas domésticas como la responsabilidad de la crianza de los hijos; compartir equitativamente el dinero, la toma de decisiones, la responsabilidad laboral y el tiempo libre.

Pero no debemos olvidar que el condicionamiento cultural disfraza esta realidad, ocultándola, no sólo a los ojos de la gente no informada sino que la retacea al entendimiento de muchos profesionales de disciplinas humanísticas dedicados a develar la realidad, y que además las investigaciones sobre el tema tienen poca historia, que sumada a la resistencia social y psicológica



que producen por sus características movilizadoras, no debería sorprendernos su escasa difusión, sino que sería lógico esperar una franca oposición por las reflexiones que proponen.

En cuanto al género femenino sería oportuno puntualizar algunos aspectos a tener en cuenta en la estructura psíquica de la mujer que pretenda lograr participar de una organización empresarial y llegar a obtener éxito laboral-productivo.

Los roles de esposa y madre que socialmente determina el grado de éxito que como mujer tiene la mujer, es decir que determina su femeneidad y su valor como persona, no sólo exigido desde lo social, sino que por ser investiduras a las que la mujer se somete, no sólo por obedecer los mandatos sociales internalizados, sino porque está convencida que como esposa y madre goza de un poder que no posee el hombre. La firme convicción de detentar este poder es lo que permite que considere que desde esos roles goza de ciertos derechos y beneficios vitalicios de seguridad, manutención, realización y protagonismo central. Es esta firme convicción uno de los motivos por lo que no logra develar la realidad, causa por la cual tantas mujeres se encuentran sorprendidas, estafadas y furiosas cuando la relación conyugal se rompe y pierden su rol de esposas, o cuando los hijos crecen y salen de la órbita de su dominio. En esos momentos las que poseen mayor criterio de realidad descubren que durante un largo tiempo hicieron una mala inversión porque tanto sacrificio de cercenamiento de lo personal no redituó los beneficios vitalicios esperados. Las mujeres con menor criterio de realidad ocuparán su energía y su tiempo en reproches y reclamos no escuchados o escasamente satisfechos porque nadie les podrá devolver la vida transcurrida.

En nuestra sociedad ser esposa y madre, trabajando 'por amor' jornada triple, desde una posición aparentemente altruista de cercenamiento personal, no otorga ni el poder ni los beneficios prometidos por la idealización social de dichos roles. Por el contrario, la descalificación laboral que padece la mujer acostumbrada a trabajar en lo doméstico, sin valorización de su hacer como trabajo productivo y convencida de que, al ocuparse de



mantener el bienestar familiar y su habitat, quedó protegida de la violencia exterior y alejada de los graves problemas que supone conseguir el dinero para vivir, la convierte en un ser con temores, inseguro de sus posibilidades y autodescalificado frente a las tareas extradomésticas. Llegado el momento de la necesidad, muchas mujeres que se mantuvieron circunscriptas a lo doméstico, podrán revertir esta situación, muchas no soportarán la angustia ante el cambio, y muchas otras se manifestarán incapacitadas, como si de su vida transcurrida sólo hubieran logrado un defecto irreversible.

El trabajo doméstico tiene en sí una retribución innegable ya que quien lo realiza subsiste dentro del grupo familiar donde trabaja, pero esta retribución, al no constituir una remuneración monetaria convierte a quien lo realiza en un trabajador sin independencia económica. Si bien dentro de las tareas domésticas es necesario el manejo de dinero para comprar bienes y servicios para el mantenimiento del grupo, este manejo de dinero consiste en la administración del capital monetario del grupo en su beneficio. Si la mujer como trabajadora doméstica en su función de ama de casa administra el capital monetario del grupo, al no poseer dinero propio, queda sometida a una dependencia económica ya que no puede disponer del dinero grupal para sí misma. Es el trabajo extradoméstico el que le otorga a la mujer independencia económica. Pero esta independencia económica lograda por el trabajo remunerado no constituye en sí misma autonomía, es decir, no le da de por sí derecho a decidir libremente qué hacer con él. En general las mujeres acrecentan con el dinero ganado el capital monetario del grupo. El hombre que ha constituido una familia también hace otro tanto, pero el condicionamiento cultural le permite al hombre más fácilmente que a la mujer que tome una parte de sus ganancias para sí mismo, como también es más común observar una mayor facilidad para tomar decisiones en hombres que en mujeres.

Es decir que en general las mujeres tienen menos posibilidades y mayor dificultad en tener independencia económica y autonomía en las decisiones.



La Lic. Clara Coria entiende que no puede haber autonomía sin independencia económica, y define a ambos términos del siguiente modo:

"Partiendo de la observación de que la independencia económica no es garantía de autonomía resulta necesario definirlos y diferenciarlos. Defino la independencia económica como la disponibilidad de recursos económicos propios. Defino la autonomía como la posibilidad de utilizar esos recursos, pudiendo tomar decisiones con criterio propio y hacer elecciones que incluyan una evaluación de las alternativas posibles y de las 'otras' personas implicadas. Desde esta perspectiva, la autonomía no es 'hacer lo que uno quiera' prescindiendo de lo que lo rodea, sino elegir una alternativa incluyendo lo que lo rodea. La independencia económica resulta una condición necesaria pero no suficiente para la autonomía".(7)

La autora también describe un tipo de personalidad en mujeres que buscan una protegida dependencia. Considera que esa mujer protegida es una persona dependiente que requiere de ayuda cuando debe actuar por sí misma en el ámbito público ya que elude responsabilidades al desplazar en otros la toma de decisiones y la puesta en marcha de estrategias para alcanzar objetivos de sobrevivencia y elevación de calidad de vida. De este modo evita críticas y fracasos y puede así alimentar la ilusión de que si ella se pusiera a realizar algo lo haría bien, sin que nunca llegue el momento en que lo realice.

Otro tipo de personalidad femenina descrito por la Lic. Coria, responde a la habituación del ama de casa a la cotidianidad de sus funciones disponiendo de poco dinero y desarrollándolas en un espacio restringido, el doméstico, y en un tiempo indiscriminado donde las tareas se suceden unas a otras permanentemente, repitiéndose a sí mismas, sin visualizar un resultado permanente.

La cotidianidad determina una rutina de la que se depende por inercia, y está representada y contenida por la organización del hacer diario en el hábitat personal.



Estas características de las tareas domésticas puede determinar en ciertas mujeres dificultades para ampliar su campo de experiencias y en establecer nuevas relaciones sociales, temor paralizante frente a ciertas tareas nuevas, en especial en el ámbito público, ansiedad ante la posibilidad de ampliar su radio de acción o de extender su espacio de movilidad, y dificultad en realizar proyectos de acción que impliquen tiempo, espacio y uso del dinero fuera del que están habituadas. Presentan dificultad para terminar una tarea e iniciar otra, mostrando una marcada tendencia a prolongar actividades sin poder darles un corte que muestre los resultados de lo que van produciendo.

Observa en este tipo de personalidad femenina, cómo las características antes mencionadas de las tareas domésticas, ha creado un modelo psíquico que afecta el desarrollo de funciones psíquicas que posibilitan la movilidad, la capacidad de acción y la toma de decisiones necesarias para resolver las situaciones presentadas por la realidad exterior.

Sin embargo no es raro encontrar casos de mujeres que, luego de un tiempo dedicado a las tareas domésticas, con un mundo de acción, estímulos e ideas empujados en la inercia de lo cotidiano, salen a un mundo más amplio, extradoméstico, generalmente laboral, manifiestan un enriquecimiento interno notable y mayor desarrollo de su capacidad social.

Si la propuesta de los programas gubernamentales de promoción femenina a través de emprendimientos productivos es la de lograr elevar el nivel de calidad de vida por medio del trabajo organizado empresarialmente, está implícita la existencia mediatizante del dinero. No se trata sólo de que la mujer se socialice con mayor perspectiva personal de participación social y comunitaria, ni que tenga una altruista participación en la producción de bienes materiales, de consumo o de servicio, sino que logre crear fuentes de trabajo productivo que le proporcione los medios económicos para elevar su calidad de vida, es decir que obtenga el dinero necesario para vivir mejor, creando su propia fuente de riqueza, lo que supone trabajar organizada



grupalmente creando bienes que ingresen en el circuito económico, proporcionándole una inserción social como agente de la producción.

La propuesta no consiste tampoco en la explotación femenina como colchón amortiguador de los padecimientos de la crisis que atraviesa el país. No es pedirle a la población femenina que realice mayores sacrificios de los que ya padece a cambio de agruparse con otras mujeres sintiéndose unidas por la desgracia común y compartiendo frustraciones. La propuesta es enfrentar la crisis tratando de cambiar lo necesario para salir de ella. Cambiar la situación desde el trabajo y la producción. Generar riquezas que se traduzcan en beneficios personales, familiares, comunitarios y de nación, pero que en ningún momento niegan al dinero como moneda de intercambio y de expresión de logros materiales en los que se refleje el esfuerzo realizado. No sólo se busca obtener dinero y eso está claramente explicitado en las metas y objetivos de los programas. Pero lo que hay que explicitar es el dinero a obtener, porque sinó volvemos a caer en uno de los grandes prejuicios culturales asociados a la mujer que nos indica que el trabajo femenino debe ser altruista, es decir de sacrificio personal en beneficio de otros, y sobre todo sin intereses mercantiles. En lo más profundo del psiquismo está inscripto un concepto ideológico de valoración de género, muy difícil de desarticular- y que reza que es la prostitución el oficio femenino más antiguo (si nos guiamos por el mito judeo-cristiano de la creación, el oficio más antiguo femenino es ser transgresora frente a la prohibición de acceder al conocimiento y por ello condenada a ser esposa sometida y madre sufriente). Pero volviendo al acuerdo tácito consensuado, la asociación de mujer, amor, trabajo y dinero en su expresión pública y privada quedaría traducido del siguiente modo:

mujer + ámbito privado + trabajo x amor = esposa y madre;

mujer + ámbito público + trabajo x dinero = prostituta o mujer pública, (por lo que la mujer en política, queda inconscientemente asociado a prostituta).

Desde esta perspectiva se hace más comprensible la resistencia social e individual de la mujer a transitar el ámbito



público y obtener dinero por su trabajo. En algún lugar deberá instalarse la razón doméstica y altruísticamente amorosa que redima tanta transgresión, y entonces el sacrificio como castigo se dará en el ámbito del éxito mercantil y de la administración financiera.

Si la mujer tiene hijo, para mantenerlo debe ser amorosamente altruista, incondicional y abnegada. Si la mujer tiene dinero, para mantenerlo debe ser egoísta, especuladora y racionalmente fría. Las características esperadas como madre o como poseedora de dinero constituyen opuestos inconciliables. Por ello las mujeres que intentan actividades productivas para obtener beneficios (que inevitablemente se traducen en dinero) presentan tantas dificultades de obtenerlo y administrarlo, dificultades que por reiteradas fueron objeto de investigación y que merecieron reconocimiento de síntoma, como expresión del conflicto generado consciente e inconscientemente.

"En síntesis, lo que habitualmente se ve como las 'dificultades que tienen las mujeres con el dinero' en la vida cotidiana y en sus prácticas laborales sería algo más que simples dificultades. Se trataría de comportamientos sintomáticos que resultan de un conflicto inconsciente no resuelto entre lo que han internalizado como 'el modelo femenino de comportamiento' y los requerimientos de las prácticas concretas con el dinero".(8)

Para resolver esta conflictiva sintomatologizante sería necesario tomar conciencia de sus causas, lo que acarrearía un cuestionamiento de los condicionamientos culturales que las generan. Frente a tan generalizada dificultad femenina con el dinero cabe preguntarse qué fuerzas se oponen al cambio. En primera instancia podemos encontrar un temor culturalmente reforzado de no ser suficientemente femenina, es decir rechazada socialmente por no poseer las cualidades deseadas, y por lo tanto, y a nivel más profundo, de no ser amada por el hombre. Si la mujer que se propone una actividad productiva dentro del circuito mercantil es capaz de considerar las dificultades que tiene frente al dinero, será capaz también de resolver su



situación psíquica o por lo menos de desplegar las estrategias y acciones necesarias para superarlas.

Sin embargo, hay que diferenciar de las dificultades personales que a nivel empresarial deba superar, a otro tipo de dificultad personal con el dinero que se inscribe en el ámbito de su vida íntima de pareja, donde se pone en juego otro condicionamiento muy común de la mujer, y que consiste en la necesidad de percibir al hombre como un ser con un desarrollo superior o por lo menos igual al logrado por ella, para poder sentirse por él atraída sexualmente desde la admiración. Y entre las cualidades valoradas socialmente, la capacidad masculina de ganar dinero y poseerlo es una de las más destacadas.

El poder que sobre el comportamiento femenino tiene el condicionamiento cultural en relación a ganar dinero, es muy importante, ya sea por su asociación con actividades degradantes, por no coincidencia con el ideal femenino tradicional, o por temor a perder el interés sexual sobre el compañero. Al respecto la Lic. Bonder conceptualiza sobre los dos aspectos del ideal narcisístico femenino contenido en la estructura psíquica como producto cultural, que se presentarían como obstáculos importantes para el éxito empresarial. Un aspecto estaría dado por la angustia generada por incumplimiento del ideal materno; el otro lo constituiría el temor de ver peligrar en su pareja el cumplimiento del ideal fálico masculino, al comparar el desempeño laboral de su compañero con su éxito empresarial.

Una investigación realizada por la lic. Coria sobre mujeres empresarias arroja como resultado conclusiones coincidentes con los conceptos antedichos, al observar en estas mujeres empresarialmente exitosas el malestar generado ante la pérdida circunstancial de poder de sus parejas, lo que provocaba que de un modo u otro, les delegaran el poder sobre sus empresas al delegarles el manejo contable y financiero de las mismas. Considera que para estas mujeres el amor al hombre está condicionado a percibirlo como 'superior'. Escribe al respecto: "Si aceptamos esta hipótesis, se explica -por lo menos en parte- el hecho paradójal que envuelve a aquellas mujeres con la



evidencia contundente de su eficacia para manejar con éxito una empresa y, sin embargo, caen en situaciones de dependencia al delegar el control económico de la misma en sus maridos." (9)

Porque creo que las mujeres organizadas en grupos empresariales constituyen un gran desafío al condicionamiento cultural, no sólo femenino, sino también masculino, y que este desafío va a significar dar batalla en el medio social y en el seno de los microemprendimientos, es que me preocupa su organización grupal. Ya que es en el campo de la organización empresarial donde la dinámica grupal constituye el ámbito clave a tener en cuenta, porque en él se van a reproducir las pautas culturales inscriptas en el inconsciente de cada uno de sus miembros.

No hay que olvidar que frente a la transgresión de acuerdos tácitos, la sociedad castiga con descalificación, marginación y quite de amor, y esto constituye una poderosa amenaza para el sujeto humano que necesita amar y ser amado y ocupar un lugar social respetado, juntamente con su desarrollo personal, para vivir sano y plenamente.

Las estructuras social, familiar y psíquica personal estarán actuantes de modo manifiesto y oculto, luchando entre lo antiguo y lo nuevo, entre lo tradicional y lo revolucionario, entre lo rígido y lo plástico.

Los caminos para el cambio pueden ser varios. Uno conocido es la doble jornada laboral; otro camino puede ser el de crear espacios productivo-laborales, organizados a partir de las tradicionales tareas domésticas, por las cuales se ganará dinero, replanteando en la sociedad que el trabajo doméstico es un trabajo que merece remuneración y del cual se puede vivir. O integrar un m.e.f. que produzca otros bienes que ingresen al circuito mercantil.

Las estrategias pueden ser múltiples, adecuadas a cada realidad, pero habrá que cuidar muy especialmente la dinámica grupal de las organizaciones empresariales que incluyan a mujeres



o netamente femeninas, porque allí surgirán conflictivas disruptivas que boicotarán desde adentro el éxito de los emprendimientos productivos femeninos, o de la mujer integrada a dichos emprendimientos.



## BIBLIOGRAFIA Y CITAS BIBLIOGRAFICAS

- Bonder G. en Giverti E, Fernández A. (com). "La mujer y la violencia invisible". Ed. Sudamericana, 1988, (5), pag.58.
- Di Tella, T y otros, "Diccionario de ciencias sociales y políticas", Ed. Punto Sur, 1989. Trabajo doméstico, (1).
- El Correo de la UNESCO, Buenos Aires, 1973. (2).
- Coria, C., "El dinero en la pareja", Grupo Editor Latinoamericano, 1989. (9) pag. 126.
- Coria, C. "El sexo oculto del dinero", Grupo Editor Latinoamericano, Tercera ed. 1988. (7)pag. 16; (8) pag. 83.
- Giverti E . en Giverti E., Fernández A.M. (Comp.)" La mujer y la violencia invisible", Ed. Sudamericana, 1988 (3) y (4) pag 88.
- Giverti E., "Tiempos de Mujer". Ed. Sudamericana, 1990.
- Laplanche J., Pontalis J.B., "Diccionario de Psicoanálisis", Presses Universitaires de France.
- Mattelart, M. "Mujeres e industrias culturales", Cuadernos Anagrama, 1982.
- Memoria del Primer Simposio de Historia de las Mentalidades, "Familia y Sexualidad en Nueva España", SEP/80, Fondo de Cultura Económica, 1982.
- Puget J., Berenstein I., "El psicoanálisis de la pareja matrimonial", Paidós, 1988 (6).
- Guzmán Virginia, Portocanero P., "Dos veces mujer", Lima, 1985.
- Myrdal A., Klein V., "La mujer y la sociedad contemporánea", Ed. Península.
- Balan J., Jelin E., "La estructura social en la biografía personal", Estudios CEDES, Vol 2, No.9, 1979.
- Nash M., "Nuevas dimensiones en la historia de la mujer", Barcelona, 1982.
- Schmukler B., "Las estrategias de la madre en la negociación de los significados de género en la familia", FLACSO, Bs.As., 1984.



## TRABAJO DE CAMPO



## ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS Y EXPERTOS Y SUS CONCLUSIONES

Luego de esclarecer los objetivos de la investigación que realizo, cuyo trabajo de campo motiva estas entrevistas, se desarrollan las mismas en forma semidirigida.



## ENTREVISTA A LA LIC. MARGOT ROMANO YALOUR

Socióloga, experta del CFI.

ROMANO YALOUR: He visitado empresas de este tipo: lavaderos en Zapala, panaderas en Neuquén, Cooperativa de Trabajo de Alumín, de dulceras; otras dulceras y costureras en Junín de los Andes y, otra de mujeres indígenas, costureras. De este me acuerdo como si fuera hoy porque estaban todas las mujeres rodeadas de 6 o 7 máquinas de coser, y entonces les dije "que maravilla, todas las máquinas que tienen", y no contestaban, una nomás estaba cosiendo a máquina, y de golpe la mas vieja que parece la cacica dijo "no nos sirven, aquí no hay luz y nos han donado máquinas eléctricas". La mayoría de los problemas que enfrentan estas cooperativas, haciendo síntesis, son los aspectos organizativos intragrupales o intergrupales. Por ejemplo que alguien que no pertenece a la comunidad se haga presidenta de la cooperativa, y después no hizo nada; el resto de las mujeres trabajó y no se pueden desligar de esta presidenta porque para ello tienen que hacer otros estatutos y otra organización jurídica.

P: ¿Alguien se erigió en Jefa?

RY: Exactamente.

P: ¿Y cómo fue que esto sucedió, cómo la acepta el grupo?

RY: El grupo primero le adjudicó roles de liderazgo, ella se movió pero cuando se le presentó otra oportunidad de trabajo que le gustó mas, se fue.

P: No entiendo bien.

RY: Esta persona era una funcionaria municipal que promueve un grupo.

P: Parte de un rol de líder.

RY: Si, de un rol de líder formal. Las mujeres se acoplan, pero luego la líder formal las abandona.

P: ¿Y el grupo cómo sigue?

RY: Con muchos altos y bajos. Al ir los funcionarios del CFI con autoridades provinciales, se presenta con el grupo y allí el grupo se pelea con ella.



P: ¿En ausencia del líder formal, algún miembro del grupo se ubicó en el rol de líder?

RY: No, tuvieron participación horizontal.

P: ¿Nunca lograron tener una organización mas allá de lo acontecido con esta presidenta?

RY: No pudieron porque está prohibido por estatutos nombrar otra presidenta.

P: Me refiero a la organización sobre reparto de roles, de tareas, discutir los problemas.

RY: Si, se unieron en contra de la presidenta.

P: La unión se logra en contra de la presidenta, pero ¿para sacar adelante la tarea y obtener ganancias?

RY: No obtienen ganancias y el lugar de trabajo está devastado porque se les voló el techo y les robaron la puerta y las ventanas.

P: ¿Trabajan sin ganancias y no se visualiza un futuro con ganancias?

RY: El futuro que tenían era que la provincia fuera a apoyar algo más.

P: ¿Apoyar en qué sentido?

RY: La provincia les puede dar maquinaria, bienes, capacitación, apoyo técnico.

P: Según lo que pudiste entender de este grupo ¿qué es lo que las motiva a seguir trabajando aún sin beneficios?

RY: No ser servicio doméstico, tener algún trabajo, y la motivación grupal.

P: Tienen un grupo y la esperanza de salirse del trabajo doméstico.

RY: Es lo que pude captar porque al entrevistar en 4 o 5 m.e. juntos una sola vez, no se pudo profundizar demasiado.

P: Resumiendo, vos detectaste graves conflictos grupales, en la organización que las trae trabajando sin ganancias, con cohesión por un lado y disconformidad por otro.

RY: No sé si no tenían almacenado dulces, haciendo acopio, en vistas a un futuro mágico de que alguna cosa pudiera pasar. Si se organizaran bien, alguna de ellas que sea líder..., pero les falta capacitación en comercialización y en cooperativismo.



Hay otro m.e. que se organizaron y reorganizaron tres, empezaron vendiendo empanadas, todas empiezan así, pero nunca vieron las ganancias. Al preguntarles por qué se hizo un silencio.

P: ¿Y qué crees que pasó?

RY: Algunas se quedaron con todo el rendimiento.

P: Esto es muy importante. ¿Cómo las mujeres mantienen un trabajo sin ganancias?

RY: Mantienen la misma esclavitud que como amas de casa.

P: Parece ser que la ganancia es mantener la expectativa de obtener ganancias económicas algún día.

RY: Si, pero no están motivadas solamente por factores económicos, sino por la interacción social y la comunicación.

P: Pareciera que quieren romper con la estructura social que tienen.

RY: Si, estaban por conseguir una panadería y les faltaba un maestro pastelero, pero no querían que fuera un hombre, porque están organizadas como mujeres.

P: ¿Por que no quieren ningún hombre para que trabaje?

RY: Les tienen miedo a los hombres. Saben que necesitarán un hombre para el trabajo de pala que es muy duro. Necesitan la tecnología que viene del hombre porque no hay maestro de pala mujer y necesitan conocimiento de cooperativismo y tramitación. Los tramites los hacen algunas con mayor escolaridad.

P: ¿Son de origen humilde?

RY: Si, son de un barrio obrero. En general siempre salen adelante si el marido las apoya.

P: ¿No tenes ninguna experiencia de mujeres solas que hayan armado un m.e.?

RY: Si, pero fue con una mujer que también fue intendente. En niveles mas bajos, necesitan el apoyo para cuidar a los chicos, limpiar la casa y encima sacar horas extras.

P: ¿Cuando son solas hacen todo eso y ademas enfrentan el mundo exterior?

RY: Claro, pero en el caso que te hablo, es mujer sola, no tiene hijos, tiene nivel sociocultural y económico alto. En base a esta muestra pequeña que tengo, el caso de mujer sola exitosa es sin hijos y sin marido. Logró tener todo organizado, pero



vimos a ella sola, a las otras integrantes no pude verlas, no sé si existen. Esta persona dice que no les interesa vender los dulces producidos porque tenían stock de 600 Kg de dulces.

P: Acá vemos el segundo m.e. f. que conserva lo que tiene, no les interesa vender el producto, ¿cuál es la motivación de esto, a tu entender?

RY: Quieren entrar al mercado grande.

P: ¿Es decir que sus proyectos son de largo alcance?

RY: Si.

P: ¿No encontraste otra experiencia de mujeres donde no pudieran deshacerse de su producción, de entregarla a un mercado para ser consumida, que tuvieran dificultad de esta entrega?

RY: Después de esto, yo también empecé a hacer acopio, me encantó la idea.

P: ¿Y cuál es la razón de esto?

RY: Es la necesidad de protegerte.

P: ¿Es como decir: tengo para el futuro, tener en el futuro las espaldas cubiertas?

RY: Claro, cualquier cosa yo puedo vender, porque ellas quieren una paila unificada, para lograr el certificado de control bromatológico nacional y vender en otros mercados. La idea es sacar el fruto de la tierra y usar al máximo lo producido. El ser humano no trabaja solamente por el ingreso, trabaja por la satisfacción que le da el esfuerzo colocado y reconocido y en este caso el esfuerzo está colocado y reconocido, desde el momento en que reciben apoyo estatal y privado. Esto se nota desde el nivel bajo al alto. Porque es el trabajo del esclavo el no reconocido. Es una manera de ser protagonista.

P: ¿Es una manera de romper la invisibilidad del hacer femenino. Una manera de hacerse visible?

RY: Visibles y como tal reconocidas. Que digan fulana de tal es una productora. Es un problema que pasa más por el ser que por el tener, y por el hacer. Es lo movilizador. El hacer te permite ser. Y no ser ni doméstica ni ama de casa, que es ser invisible.

P: ¿Tener un espacio social?

RY: De hecho lo tienen porque pueden ir al Municipio, pueden



demandar, sacar una cuenta bancaria, cosa que no se puede como ama de casa.

P: ¿Es la búsqueda de una identidad distinta a la tradicionalmente otorgada?

RY: Si, porque en una situación remota, tenía el ama de casa un reconocimiento familiar, pero en la modernización a medias, hace la misma tarea y no es reconocida.

Son prolongaciones del rol femenino clásico, hacen dulces, costuras.

P: ¿Alguna otra cosa has detectado en los m.e.f.?

RY: Estar en grupos y diferenciarse individualmente. Tanto las lavanderas, las panaderas y las costureras han alcanzado esta consolidación, lo cual se ha traducido en la realización de demandas claras. Son conocedoras de su necesidad como microempresarias. Prima la necesidad de la empresa y no la necesidad o urgencia individual. Pueden diferir sus gratificaciones presentes porque tienen un proyecto de vida y un apoyo extraindividual. No piden nunca créditos, no entran en el mercado financiero. Si se les ocurre pedir objetos. Un m.e.f. solo pidió crédito, y funciona como empresa con ganancias.

P: ¿La conclusión sería que cuando piden financiamiento se visualiza la ganancia, o no sería tan lineal?

RY: No tan lineal. Yo diría que el sujeto microempresario que demanda sistema de financiamiento, ya está orientado de una manera más capitalista moderno que cuando pide objetos y máquinas. Darían como resultado dos tipos diferentes de empresas.

P: ¿Cómo se diferencian?

RY: La empresa exitosa se inició como un grupo de amas de casa que surgió como necesidad de depender de algo económico que no sea el marido. Ninguna quiere depender de los maridos. Tuvieron dificultades en la organización del grupo al principio, pero ahora la preocupación es tener una mayor imagen comercial. Para ellas pasar de amas de casa a empresarias es un cambio abismal. Consideran que es preciso que tengan responsabilidad.

P: ¿A qué se refieren?



RY: A realizar bien la tarea cumpliendo lo convenido. Consideran que lo laboral debe dejar excedentes importantes.

P: ¿Cuál es tu conclusión sobre los distintos m.e.f.?

RY: Hay cosas de personalidad y de historia de cada una. Depende de la cultura del trabajo y la demanda concreta que tengan; si piden dinero o piden objetos. Otra situación, cuando son reclutadas por alguien que busca poder, influye mucho el nivel de capacitación previa de las mujeres. A mayor nivel educacional, no universitario porque ya sería otra cosa, tienen más probabilidades de organizarse internamente y jurídicamente.

P: ¿Has visto algún m.e.f. organizado con profesionales?

RY: Sólo las de Mendoza y algunas amigas que tienen empresas.

P: ¿Lo logran o fracasan?

RY: Sí, pero en general no son universitarias.

P: Veo que hacés esta discriminación con las universitarias. ¿En base a qué la hacés?

RY: Porque entran a encontrar pelos en la leche, buscan un purismo, no hay este patrón de encontrar gratificación diferida en el trabajo. Se pueden sentar horas a leer. La cultura universitaria académica conspira contra la empresa. En las empresas privadas no toman candidatos con perfiles académicos. Como reflejo con el mundo de la ganancia. Porque como la ganancia está en función del prestigio y no del dinero (en los académicos), no hay orientación por el dinero. Son formas pre-capitalistas. Lo que importa es ser, no tener.

P: Pero hoy me decías que justamente las que están organizándose en m.e.f. son mujeres que les preocupaba el ser, no una ganancia.

RY: En un primer nivel es el ser, en un segundo nivel el tener. Como el grupo que quiere "tener" imagen comercial. Y ya se fusiona con el grupo, no es individual.

P: ¿Es decir, es un ser distinto, ser empresaria, y el otro es un ser como un reconocimiento, tener un espacio social?

RY: Como mujer.

P: ¿Vos te referís a las universitarias que buscan un ser con categoría de sabio?

RY: Claro, el sabio no busca el dinero. Mi hipótesis es que el



intelectual está dentro de la cultura buscando el bien intangible. No sé si estoy en lo cierto.

P: ¿Qué opinión tenés sobre la idea de que los m.e.f. partan de las tareas conocidas tradicionalmente por las mujeres, de las tareas domésticas, para convertirlas en empresas? Hay opiniones reñidas al respecto, hay quienes piensan que no se logra una ruptura a nivel del condicionamiento social de la mujer si se la promueve socialmente, realizando tareas tradicionalmente domésticas, no más que jerarquizadas en empresas.

RY: Te entiendo pero no sé si puede darte una respuesta si es bueno o malo. Creo que es lo que es. En clase alta pasa lo mismo.

P: Está bien, pero hablamos de la mujer en general. Creo que la mujer tiene milenariamente un condicionamiento cultural, y que esto suscita en ciertos pensadores promover un cambio cultural en la mujer, y que parta de su bagaje.

RY: No tengo opinión. Pienso que esa prolongación de roles es lo posible. Creo que lo que es, es por algo.

P: ¿Qué ajustes harías si estuvieras a cargo de programas de promoción femenina?

RY: Haría programas de capacitación, pero muy específicos, ad-hoc y en situ.

P: ¿Considerarías la región, el mercado, las carencias?

RY: Totalmente. Mi hipótesis es que un m.e. es exitoso si se corresponde con el ecosistema. Por ejemplo, no pondría una huerta en Capital o un training de exportación en Cutral-Có.

P: La experiencia de Mendoza nos habla de m.e. con producciones no tradicionales exitosas, o donde la falta de capacitación previa de los muchachos no impidió el éxito de una empresa nueva.

RY: Son jóvenes del secundario, no te olvides.

P: ¿Creés que hay una diferencia entre los jóvenes y las mujeres adultas?

RY: Si, total.

P: ¿En qué basarías la diferencia?

RY: En biografía y cultura urbana o rural. Niveles de adiestramiento, de conocimiento del mundo. Estas mujeres



crecieron, se casaron, tuvieron hijos y amasaron el pan. ¿Qué querés, que pongan un diseño de moda?

P: Podría ser, según la clase social. Caería dentro de los roles tradicionales femeninos. Además casi todas las telenovelas de mujeres exitosas tratan de mujeres diseñadoras de modas.

RY: Tal cual, pero ellas no se viven como diseñadoras, sino como costureras.

P: Los chicos de Mendoza no tenían conocimientos previos, ¿creés que eso los favoreció a emprender?

RY: Pero no conocimiento del que se da en la escuela. Las mujeres que tienen frutillar saben que ahí se da bien la frutilla.

P: Haciendo un parangón entre Empresa Joven y m.e.f. (donde es posible que los chicos tuvieran mas conocimientos escolares que estas mujeres); ¿la falta de conocimiento con respecto a una integración vivencial en el mundo y que los chicos no estén estructurados rigidamente dentro de un sistema, creés que pueden hallar mayor plasticidad por la edad, que las mujeres rigidizadas por un rol?

RY: Eso es, plasticidad y estar en el mundo.

P: ¿Algo más que quieras decir?

RY: Si, que a las mujeres hay que facilitarles capacitación y canales de financiamiento. Que no se viva siempre que se les da caridad.

P: ¿Creés que en algunos m.e.f. más arraigados en lo tradicional, las mujeres están acostumbradas, mentalizadas a que les den "algo" para que ellas, con ese "algo", hagan cosas como parangonando el dinero que les daban los padres o el marido, y que con eso debían arreglarse y sobrevivir?, ¿creés que esto se proyecta en los m.e.f.?

RY: Si, tal cual, los mismos patrones.

P: ¿Se repite la estructura familiar en la estructura empresarial?

RY: Se repite ahí, como en otros ámbitos.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Lic. Romano Yalour aporta sus consideraciones e hipótesis sobre características de los m.e.f. en base no sólo a su conocimiento intelectual, sino también a su experiencia laboral como experta del CFI en la investigación, evaluación y capacitación de los programas de m.e. De la entrevista realizada se destacan las siguientes consideraciones:

Las mujeres dejaron que un personaje ajeno al grupo se erigiera en líder, posiblemente por presentarse como la persona con iniciativa, creatividad, mayor conocimiento del ámbito público, aparentemente capaz de dirigir y resolver los problemas. Fracasó porque no consideraron las motivaciones personales de este personaje que no coincidía con las expectativas laborales del grupo.

Frente a un líder elegido ingenuamente, sin profundizar las razones de la elección (posiblemente cubría aspectos que otros miembros pensaban que no podían cubrir) imaginan y dan por hecho que se va a comportar según la función adjudicada. La problemática no se resuelve, sólo es puesta en evidencia frente a funcionarios, ante quienes se quejan del maltrato del líder. El grupo no sustituyó de hecho (ya que jurídicamente no podían) a este líder, quedando como hermanas abandonadas por los padres, o con una "madre" (la líder) que prometió cuidarlas y ayudarlas a crecer, y no cumplió, y un padre (los funcionarios del proyecto) lejano, ausente, a quien se quejan, y del que esperan sostén material y resolución de los problemas. De todo esto el fenómeno más destacado es que siguen constituidas en grupo, rechazan las tareas domésticas como perspectiva de futuro, trabajan sin remuneración, agrupadas pero sin poder resolver las problemáticas grupales y sin poder satisfacer sus necesidades de vida a través de su trabajo.

La Lic. Yalour entiende que estas productoras agrupadas



están movidas por un proyecto grupal y no individual, lo que les permite ampliar su arco tensional de espera.

La motivación general es salir del encuadre de amas de casa y de las tareas domésticas, para tener un reconocimiento y espacio social distinto. Pero llegar a efectivizar este espacio conquistado es difícil, porque si bien se convierten en productoras agrupadas, no logran alcanzar el estatus de empresarias. Algo las detiene en ese punto en donde su trabajo existe, producen, pero no logran convertirlo en el dinero que les permita autosostenerse dignamente.

Junto a esta particularidad se observó la tendencia de algunos grupos en producir y almacenar, con el contenido manifiesto de convertir lo acopiado en la llave que les abriera las puertas de una gran empresa con proyección en un vasto territorio. Esto no está muy claro porque se repite la historia de trabajar y no ganar dinero, sosteniéndose por un arco tensional de espera muy amplio, postergando a futuro incierto la satisfacción de las necesidades. También aparecen los grupos donde alguien se beneficia a expensas del resto, robándoles sus ganancias. Creo que no está bien clarificada la razón profunda de estos hechos reiterativos, y que merece sea profundizada la comprensión de los mismos.

El acopiar para tener asegurado un futuro podría ser entendido como una fantasía inconsciente de convertir el fruto del trabajo en un "hijo" que provea cuando sea necesario. Después de todo, un "hijo" no "se entrega" fácilmente, y tampoco se comercia ni se trueca, aunque pueda ser considerado como un "bien" al que se pueda recurrir de ser necesario. Así mismo, cuando la Lic. Romano Yalour habla de la búsqueda de satisfacción a través del esfuerzo colocado y reconocido, se puede hacer un parangón con la satisfacción que siente la mujer con el reconocimiento social que tiene en su rol de madre, como el protagonismo socialmente otorgado tradicionalmente, porque el reconocimiento deviene en cuanto reciben apoyo (subsidios, donaciones) estatal y privado (padres protectores, marido).



Dedicarse a las tareas domésticas no otorga identidad social, a diferencia de dedicarse a producir otro bien (dulces, limpieza de ropa, ect.) fuera del ámbito doméstico y agrupadas, a través del cual obtienen una identidad (productoras) reconocida socialmente.

Parece ser que además de la búsqueda de una identidad distinta, mas valorada, existe la búsqueda de una independencia económica del marido, asociada al éxito del emprendimiento productivo, y a la responsabilidad en el cumplimiento de lo convenido empresarialmente. Tal vez este fenómeno observado nos indique la existencia de distintos grados en la capacidad de las mujeres para realizar nuevos pactos y a distintos niveles con el afuera en la lucha por lograr mejor calidad de vida.

La Lic. Yalour comparte la idea de que en los emprendimientos femeninos integrados en programas asistenciales se refuerzan los patrones tradicionales del manejo del dinero.



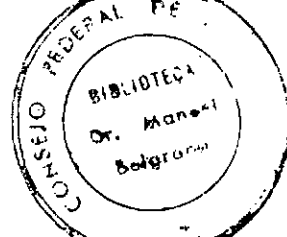
## ENTREVISTA A LA LIC. MARIA ESTER ARRIETA

Socióloga, catedrática de Políticas Sociales en Sociología de la UBA, funcionaria del CFI.

PSICOLOGA: ¿Qué conceptos has podido armar con respecto a las mujeres que intentan organizarse empresarialmente, transgrediendo los condicionamientos culturales para esta función?

ARRIETA: Empezaría hablando de los condicionamientos culturales que encontramos en la experiencia de Neuquén que es la que analizamos. En general, los proyectos estaban dirigidos a mujeres que provenían del servicio doméstico, y otros para mujeres amas de casa o amas de casa y además empleadas domésticas, en áreas urbanas. Encontramos que la imagen de trabajo u ocupación que les puede proporcionar un ingreso es siempre el empleo asalariado. El empleo doméstico está por ellas muy desvalorizado, que es muy duro, que no se progresa, que reciben órdenes todo el tiempo, que la relación con el patrón es afectivamente muy conflictiva, que la patrona es autoritaria o paternalista, que están solas en el trabajo, sin compañeros de trabajo, es solitario; y la idea de trabajo que se consume, es un trabajo que nunca termina. Como se consigue con facilidad, también se puede dejar con facilidad; está incorporado a una informalidad muy grande. Tienen incorporada una relación de dependencia en el alma. Cualquier trabajo lo imaginan ellas poniendo la fuerza de trabajo y les pagan un salario. No está incorporado para nada el compañerismo, por eso cuando el proyecto empieza planteándoles "le vamos a armar una cooperativa y vamos a trabajar así y asá", las mujeres no se convencen porque les surgen los problemas de no saber qué es una compañera, no saben que unas pueden hacer una parte del trabajo y otras otra, que pueden producir mas cantidad y vender mejor. Hay ejemplos de grupos donde lo que cada una produce lo venden individualmente. Cuando se hace otro porceso que empieza por algún aprendizaje y le toman el gusto a la compañía de otras





mujeres, a compartir, pero no para producir, sino que ellas se reúnen para aprender con la motivación de salir de la casa por la soledad. Lo primero que observamos en nuestro trabajo fue la soledad tanto de la empleada doméstica como del ama de casa. Cuando son convocadas por una actividad de aprendizaje que les interesa, se agrupan y pasan un momento que siempre se da y que es la exposición de sus trabajos y la gente les dice que es lindo, una vez que tienen andado ese camino del gusto de la compañía, de estar con otra...

P: ¿Sería el camino de la aceptación social a través de poder asociarse con otras en el aprendizaje, y a través de la aceptación del producto?

A: Exactamente, porque en la medida en que ellas ven que hay un trabajo que tiene valor en el mercado, pero es algo mas porque el trabajo doméstico también tiene valor en el mercado, pero se consume.

P: ¿Pero continúa siendo invisible y de sometimiento?

A: Exacto, en cambio otra producción que se ve, les cambia además el lugar en la casa.

P: ¿Un producto concreto, visible y perdurable?

A: Si, algo que se ve. Ellas hacen cosas que se ven.

P: ¿La imagen dentro de su casa cambia, son vistas de otro modo a partir de una producción concreta y visible?

A: Si.

P: ¿Eso se comprobó a través de los maridos, hijos, de la familia?

A: No, lo cuentan ellas, en reuniones de grupo con unas 160 mujeres. La mayor colaboración, aceptación, aparece en la medida en que el dinero que llevan empieza a ser significativo. Reciben mas ayuda con los chicos y las otras tareas doméstica. Recuerdo una anécdota relatada por una mujer que contaba que el marido le decía "andá, andá que volvés menos chinchuda, aunque no traigas plata".

Hay otra cosa que vimos, es que estos m.e. no pueden referirse a los más pobres, a esos que necesitan el ingreso porque no tienen tiempo de espera. Si no tenés en cuenta la estrategia familiar de vida, que esta señora tiene su familia, un empleo doméstico y además un curso de aprendizaje, donde tal vez también le exigen una cuota, esta



mujer no resiste. Lo intenta pero no lo resiste, no hay "lomo" que aguante. Las que funcionan son las que tienen algo, un marido con trabajo, un presupuesto exiguo pero no están tan mal.

Además está lo promocional.

P: ¿A qué te referís?

A: Lo promocional es lo que les permite tener un proyecto propio, sentirse útiles, según sus propias palabras, estar con otras mujeres donde poder hablar lo que les pasa, ayudarse. Eso tiene resultados muy concretos en la relación con los chicos y la escuela. Hay relatos de mujeres en las que es tal el encierro, que no se animaban a hablar con las maestras porque pensaban que las iban a retar porque los chicos no rinden y ellas son las responsables; porque encima les devuelven la imagen de mala madre.

P: ¿Podés decir que la descalificación es tan grande, que la exigencia es enorme y ellas no son concientes ni de la exigencia, ni de la descalificación, ni de lo que producen?

A: Si.

P: Esto pasa en los niveles más bajos, ¿en los niveles un poco mejor, en los que ya pueden incluirse en m.e. o en alguna actividad productiva, hay mayor conciencia, o solamente tienen mayor posibilidad de acercarse y participar?

A: Para ellas "es así la vida". Son remisas a contar de cómo es su compañero. Sabíamos que había mujeres golpeadas, compañeros inconstantes o eventuales, hijos de varios padres. Cuando les preguntábamos quién tomaba las decisiones, quién manejaba el presupuesto, había una gama completa, desde el compañero que le daba la quincena y ella administraba, hasta el que la consultaba, o el que decidía todo y le daba el dinero con cuenta-gotas.

Sobre lo que ellas podían hacer, creo que se van dando cuenta en el trabajo. Es como que les aparece una hendidura por donde se pueden asomar y empezar a afirmarse.

P: ¿Aflorar afuera, afuera de ellas?

A: Si, inclusive se observaban cambios de actitudes en ellas, se hacían solidarias en el barrio, una vez que aprendieron costura, al año siguiente proponían comprar entre todas tela y hacer los guardapolvos para todos los chicos del barrio mas



baratos y regalárselos a los que menos tienen. O la que sabía peluquería proponía cortarles el pelo gratis a los chicos de la escuela, o las mas instruidas hacerle los trámites de jubilación o ayudar a otra que se le venció el pago de luz y no sabía cómo hacerlo. Una vez que logran salir de la casa descubren otras posibilidades. Y aunque los proyectos anden para el diablo, valen la pena por estos logros.

P: ¿En qué sentido andan para el diablo?

A: Se pasan trabajando mucho tiempo y ganan muy poco.

P: Digamos entonces que estos proyectos son asistenciales, para apuntar a ciertos déficits de calidad de vida.

A: Todos son para mejorar la calidad de vida, son promocionales. Sus objetivos apuntan a que la gente pueda plantearse ella misma la posibilidad de conseguir con qué satisfacer sus necesidades.

P: Pero no las satisfacen si no ganan lo necesario. ¿Hay otros proyectos que sean empresariales, que tengan gestión empresarial?

A: Si, yo los vi. Estos llevan un tiempo que la gente pueda esperar. En Aluminé hay una cooperativa de dulceras donde las miembros son: una médica, dos maestras, una ama de casa, esposa de un abogado, una ex-intendente. La función social del emprendimiento era comprar fruta fina a las familias del lugar, emplear en la recolección a mujeres o chicos. Compraban trabajo y producción de la zona. Ellas hacían los dulces en sus casas. Después de dos años se empiezan a "mancar". No pueden vender el dulce porque no tienen certificado bromatológico.

P: ¿No hicieron trabajo de factibilidad y mercadeo?

A: Se manejaron con ideas y con donaciones.

Se les empiezan a "mancar" las mujeres de la cooperativa madre, la original, por cuestionamientos de los maridos frente al mayor gasto de gas.

P: ¿Por qué creés que las mujeres organizan la tarea de tal modo en que se les dificulta percibir dinero a cambio del trabajo?

A: El desafío es poder producir, entonces pasa a segundo plano la etapa de la comercialización.



- P: Si, pero es un segundo plano muy postergado, que trae dificultades y hace peligrar la empresa que están armando.
- A: Seguro, porque si no hay venta, no tiene sentido. Da la impresión que el desafío es producir. Algunas acumulan stock.
- P: ¿Podríamos decir que tienen dificultades en la obtención de dinero a cambio del trabajo? He escuchado la experiencia de alguien que observó la existencia de dos tipos de grupos integrados en m.e.: unas que producen, capacitadas para eso y con energía disponible y placer en realizar la producción, y otras capacitadas para la comercialización. Como si fueran distintas y que ambas características no se reúnen.
- A: Es probable, yo lo que vi en proyectos muy tutelados, bien conducidos, con mucha continuidad en los funcionarios que las acompañan, inclusive sin estar armados en cooperativas, sino en talleres...
- P: ¿Sucede que los financiadores no les pueden otorgar crédito o financiamiento de algún tipo por ser un grupo de mujeres?
- A: No por ser mujeres, no. Porque no se puede donar a personas sino a un grupo bajo una forma jurídica.
- P: Sociedad de hecho es una forma jurídica ¿no es aceptado?
- A: No se les ocurrió, no sé por qué.
- P: Debe haber algo más que porque no se les ocurrió. Debe estar organizado socialmente así el pensamiento, para que solamente a cooperativas o a agrupaciones con determinada forma jurídica se les otorgue financiamiento.
- A: Nosotros en nuestro trabajo recomendamos brindar ayuda hasta sus últimas consecuencias, por ejemplo brindarles un contador hasta que ellas puedan pagar por su trabajo. O cambiar la forma de organización por otra que tenga nuevos requerimientos que las cooperativas, o a estas cooperativas patrocinadas por agencias de acción social, tengan otra forma de tramiteo.
- P: Sabía de las dificultades de los grupos en funcionar como cooperativas, pero es novedoso para mi el hecho de que si no toman la forma jurídica de cooperativa no logran financiamiento.
- A: Los grupos bien tutelados funcionan mejor.
- P: ¿Adquieren gestión empresarial?



A: Creo que es posible, muchas la descubren. Me parece que el problema es que los proyectos no están bien armados, y que ni los promotores saben cómo siguen después de la motivación de la gente. Las motivan y después les dicen: "autogestionense" y las mujeres se quedan desesperadas viendo lo que les falta, porque no les enseñaron el proceso entero. Nosotros proponemos que haya una acción capacitadora que por lo menos una vez les enseñen todo el proceso. Sino ¿de dónde les va a salir a esta gente ser empresarias?

También la falta de estudios de factibilidad conspira en contra. Se armó cooperativas de panaderas o lavanderas con grupos de veinte mujeres y no hubo trabajo para todas, así que el poco trabajo se repartió como también el poco beneficio. Terminan cerrando. Se invierte en local y maquinaria y se pretende que sean usados por lo menos por veinte mujeres. Al no haber trabajo suficiente para cada una, no hay ganancias suficientes, y las mujeres se van, quedando el grupo reducido. Al suceder esto, el ente financiador considera que no es operativo seguir brindándoles apoyo, y se retira.

Pasa mucho también que los miembros del grupo originario se retiren y tomen otras su lugar, sin registrarlo leglamente, así que viven la situación con miedo a perderlo todo.

P: ¿Has visto algún emprendimiento que funcionara como empresa o con visos de constituirse como tal?

A: Si, vi una señora grande que entendía, funcionaba como empleadora, y planteaba un proceso de diferenciación de funciones con retribución proporcional a las responsabilidades. Hablaba de mejorar la imagen comercial, mejoraba el aspecto del local para ganar clientes, y que en la medida de la necesidad se iba a incorporar mas gente. También se le había ocurrido diversificar la tarea, ya que como era un lavadero, había agregado tareas de remiendos, cambio de cuellos y cierres, etc.

P: ¿Creés que es necesario planificar mejor?

A: Si, y tener en cuenta un capital inicial.

P: ¿Encontraste dificultades observables en la dinámica de los grupos empresariales o productivos?



A: Si, cuando hay trabajo y rinde económicamente, hay mayor posibilidad de sobrellevar las dificultades. En la medida en que viven en prolegómenos, se crea un semillero de desconfianza.

Hay un trabajo de tener un compromiso responsable en esta tarea que no tiene un jefe supremo, que le ordena, el aceptar líderes democráticos surgidos de entre ellas.

P: ¿Pensás que hay dificultad en aceptar líderes democráticos?

A: Duran poco. Hay personalidades que surgen porque hablan bien.

P: ¿Llegan a agruparse sin conocerse?

A: Algunas si, otras no. Algunas son vecinas. Surgen como líderes porque se puede expresar. Esto alivia a las que no se animan. De todos modos es una mujer débil y sola. Y aunque es la que representa a las otras, no sé hasta qué punto, y cuánto es apoyada. Hay muchos ejemplos.

P: ¿Podrías considerar que se reproducen en estos grupos, los conflictos familiares que con respecto al poder pueden tener sus miembros?

A: No sé. ¿Como si lo del poder fuera lo masculino? Yo te diría que en las líderes se ve soledad, y entonces aparecen alianzas y subgrupos. Empiezan las pujas.

P: ¿Esto es muy observable?

A: Si, en los que andan mal, en la etapa de los prolegómenos. No en los que mas o menos funcionaban.

P: ¿La insatisfacción aparece expresada en una disrupción grupal?

A: También vi que en una cooperativa organizada por una asistente social que la promovió y que se encargó de la relación con el mundo formal de los papeles, los préstamos y donaciones, el mundo exterior, se ve mas expuesta a las frustraciones. Podría ser el papel mas masculino. Lo otro es el mundo interior de la producción.

P: Lo que no aparece explicado es el hecho de trabajar un lapso prolongado sin tener dinero a cambio.

A: Se daría por el descubrimiento de las otras mujeres.

P: La socialización sería la ganancia, y el descubrir que pueden producir algo más que el trabajo invisible de la casa.

P: ¿Quisieras agregar algo más que te parezca relevante?



A: Hay un mecanismo que lo vi en casi todos. Cuando se empieza un proceso en los barrios, se busca qué es lo que quieren hacer y se va perfilando una idea y la agencia social empieza a perfilar un proyecto. Ponen al grupo a trabajar y lo visitan. Es poco planificado este proceso que se supone es una formulación participativa de un proyecto. Las mujeres van entusiasmándose. La agencia social considera que el proyecto funciona y se van a buscar local, subsidios, entran en gestiones para lograr armar la infraestructura y cuando vuelven al grupo, éste ya no está. El grupo se peleó, hicieron empanadas, se repartieron los beneficios o se comieron las empanadas, se desconfiaron entre sí y cada una se fué por su lado. La agencia social se encuentra que tiene un local armado y no tiene al grupo. Entonces empieza un proceso diferente. Ahora buscan un grupo para poner en el lugar. Es como dos procesos diferentes. Ambas partes se entusiasmaron pero quedaron desconectadas y cuando se encuentran nada es como era, entonces hay que empezar de nuevo. En el medio quedaron las víctimas, la decepción; se estropea comunitariamente la imagen de estos emprendimientos.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

Desde la perspectiva del condicionamiento cultural que tiene la mujer para su inclusión en el ámbito laboral-productivo, la Lic. Arrieta opina que se ve particularmente caracterizado, ya que se manifiesta en dos aspectos contradictorios: dependencia real - independencia imaginada o deseada. Es decir que si bien aspiran a cambiar su trabajo en servicio doméstico, el que es informal, solitario, en relación de dependencia, fácilmente obtenible, poco exigente a nivel de capacitación y muy insatisfactorio en la relación de dependencia vivenciada como de sometimiento, tienen dificultades en pensarse a sí mismas realizando trabajos que no sean asalariados, o que sean asociados a otros, en los que se busque el rédito en la complementariedad y en el aumento de calidad.

Sin embargo, las mujeres se manifiestan en primera instancia, interesadas a abandonar la soledad y el aislamiento que vivencian tanto en su grupo familiar como en su trabajo de servicio doméstico. También se movilizan ante la posibilidad de recibir alguna capacitación.

Estas características no son suficientes como punto de partida para organizar un m.e.f. Aún cuando estén acompañados de un entusiasmo inicial genuino. La condición o punto clave para organizar un m.e.f. sería que las mujeres agrupadas hayan vivenciado la valoración social de algún objeto concreto producido por ellas. Y mas tarde la valoración de su producción en términos económicos. A este nivel se puede inferir que para destruir la descalificación, que mantiene a las mujeres sometidas a un trabajo desvalorizado, conceptualizado socialmente como "invisible", dependientes de una magra remuneración o de una relación familiar cercenante de toda posibilidad de desarrollo extradoméstico, y aisladas socialmente, los primeros pasos a dar se relacionan con brindarles la posibilidad de integrarse a un grupo de pertenencia extrafamiliar donde tomar minimamente conciencia de sí mismas en la relación con otras, donde poder



darse cuenta de que poseen capacidad de aprendizaje y de producción. Este sería un primer nivel de promoción social, a partir del cual se podría planificar alguna tarea de m.e. Sin embargo, esto escapa a las posibilidades de las más sometidas, de las que agotan sus energías en mantener un mínimo e insatisfactorio grado de sobrevivencia. De todos modos aparece como muy difícil superar el condicionamiento cultural expresado en la frase "la vida es así".

Para la Lic. Arrieta existen otros emprendimientos calificados de empresariales porque los integrantes lograron un mayor grado de integración grupal y de producción. Aunque los objetivos propuestos por los programas asistenciales es lograr que la gente consiga satisfacer sus necesidades, los emprendimientos no traspasan el techo de mantener la producción.

El problema que tienen estas mujeres para la obtención de dinero existe también con respecto a los mecanismos que manejan los entes financiadores. Se presenta acá un punto oscuro que no ha alcanzado hasta ahora una explicación satisfactoria. Porque si se habla de m.e.p. habría que aclarar qué es lo que se intenta producir y satisfacer. También valdría aclarar qué se entiende por empresa y cuáles serían sus objetivos en cuanto a beneficios a alcanzar. Tal vez lo no dicho pero presente en estos grupos de emprendimientos es alcanzar la promoción social de la mujer a nivel de cierto grado de participación comunitaria, fuera de la pretensión de lograr rendimientos económicos capaces de satisfacer sus necesidades y sostener progresos. Es decir, sin expectativas de optimizar los factores de producción en cuanto a trabajo, bienes, capital y rendimiento, los que invariablemente van asociados a manejo de dinero.

Parece inevitable la necesidad de replantearse los objetivos y el plan de acción para alcanzarlos, como también la coordinación de las acciones reales llevadas a cabo para el fin propuesto. La precariedad e inexactitud de objetivos, planificación y acciones reales favorecería el estancamiento en los "prolegómenos" a que se refiere la Lic. Arrieta.



Frente a esto último, el trabajo sobre el funcionamiento grupal de las integrantes de los m.e.f. se ubicaría en un segundo tiempo, es decir, que sobre un programa de promoción femenina eficiente, podremos trabajar realmente las relaciones humanas de los grupos y sus conflictivas.



## ENTREVISTA AL ECON. HECTOR GAMBAROTA

Economista, experto del CFI.

PSICOLÓGA: ¿Se contabiliza la producción de capital humano y el mantenimiento de la fuerza de trabajo en la economía de los países para dar los indicadores de la situación en que transitan?

GAMBAROTA: No, la contabilidad nacional en realidad contabiliza transacciones, no despliegue de fuerza de trabajo. Si uno trabajó en su casa, cultivando vearduras o lavando los platos, no está contabilizado en la contabilidad nacional. Hay algunas estimaciones muy menores en algunos países en que es importante la producción de autoconsumo de alimentos, pero la definición de las Naciones Unidas sobre el manual de cuentas nacionales y la metodología, básicamente, contabiliza intercambio entre mercancías -trueque-, o fundamentalmente transacciones monetarias, dinero de por medio. Lo que contabilizan los países son las transacciones en general, que tienen el dinero de por medio. Ahora eso no quita para que algunas partes de la economía trate de trabajar el tema de capital humano diciendo que de alguna forma esto es incompleto, que hay que suplementarlo con algunos otros indicadores. En el caso de la mujer, el ejemplo típico es el del trabajo doméstico. El trabajo doméstico contratado aparece en las cuentas nacionales; el trabajo doméstico hecho en el hogar no aparece.

P: ¿Aún cuando el trabajo doméstico contratado se haga en negro?

G: Exactamente, la economía en negro significa que no está registrada en las estadísticas oficiales. Cuando se habla del PB de la Argentina se habla sobre estimaciones hechas sobre transacciones registradas. Con algunas estimaciones sobre economías en negro que están incluidas. Como toda contabilidad es arbitraria. El criterio en general es que donde hay transacción monetaria hay registro.

P: ¿Para qué sirven las cuentas nacionales?



- G: Son una estimación de la riqueza que produce el país todos los años.
- P: ¿Sería equitativo entonces para todos los países su riqueza en capital humano?
- G: Las estimaciones de capital humano en realidad ha llevado a redefiniciones de las estadísticas en la economía. Cuando se estimó las razones de cómo apareció el concepto de capital humano en economía, apareció modernamente a fines de los años '50 en que se empezó a hacer estimaciones sobre la riqueza de los EEUU que se producía todos los años. Se trataba de encontrar factores de explicación. Cuando se pusieron factores económicos estrictamente económicos de explicación, usando técnicas econométricas de correlaciones y regresiones para tratar de explicar el comportamiento del PBI de EEUU, se encontró que estas explicaciones estrictamente tecnológicas no alcanzaban y entonces fue introducido el concepto de capital humano como un elemento que ayudara a explicar por qué la riqueza de EEUU había crecido.
- P: Pensaba que en el concepto de plusvalía que manejaba el marxismo estaba considerado el concepto de capital humano.
- G: No, son las dos caras de una moneda. Para Marx todo capital es trabajo y para quienes hablan de capital humano, todo trabajo es capital. Marx decía que el capital era el trabajo muerto, acumulado, y el capital humano dice que cada persona tiene su capital. Son las dos caras ideológicas de una misma moneda.
- P: Pero ambos hablan, ya sea por el trabajo o por la capacitación, que el sujeto humano, la población de un país debería ser mensurable como riqueza.
- G: Si, el concepto de riqueza hay que verlo como flujo y como stock. El PBI de un país es lo que el país produce en un período. La gente del país formaría parte del stock. El país tiene gente y tiene máquinas y desde ese punto de vista ponerle un precio a esto es dificultoso. Cuando esto lleva a una cosa muy abstrusa para los que están afuera de la economía, que es verdaderamente cómo se mide el capital. Para medir el capital se necesita una unidad homogénea. Yo no puedo sumar una máquina textil más una máquina de hacer botones más una máquina que hace máquinas.
- P: Se le pone un precio.



- G: La moneda es el equivalente general. Ahora cuál es. Uno puede decir el precio de sobrecapital es el costo de producción más tasa de ganancia menos la amortización de los años que fue usado. ¿Pero cuál es el precio del capital humano?
- P: ¿En esos parámetros no se puede medir?
- G: No, pero obviamente los economistas no se achican frente a ninguno de esos problemas y hay trabajos que plantean que uno puede medir el capital humano como la integral de una curva a lo largo de la vida de un hombre con su nivel de ingresos. Todo eso es el capital que produjo. Se supone que ese trabajo que está remunerado por un salario dió lugar a producción por cuanto un hombre ganó durante toda su vida, puede ser considerado o no.
- P: ¿Tiene que ver con el ingreso per cápita?
- G: No, tiene que ver con la productividad del trabajo que él despliega. Pero siempre es un concepto mercantil. ¿Por ejemplo, cuál es el capital humano de Picasso o Van Gogh, por qué cuando Van Gogh vivió, sus cuadros no valían nada?
- P: En términos de países por ejemplo, Africa en comparación con EEUU, ¿el valor del capital humano otorgado variaría?
- G: Se le dá como un costo de producción al capital, la educación, que es como una inversión que se hace para tener un retorno.
- P: ¿Y eso en economía está computado?
- G: Si, con técnicas discutibles porque son muy arbitrarias.
- P: ¿Todos estos problemas que estamos viendo tendrían una connotación especial en Argentina, que está caracterizado como un país atípico para tantas cosas, donde somos pobres, pero pareciera ser que hay una capacitación grande?
- G: Si, eso tiene su expresión; así como hay fugas de capitales, hay fuga de capital humano, los cerebros que se van a otros países. Argentina está haciendo inversiones en capital humano que es utilizado por el resto del mundo. Es como si alguien de otra fábrica viniera a sacar una máquina de acá.
- P: Entonces el capital humano es evaluado comparativamente a una máquina, en este caso.
- G: Claro porque hay que ver ideológicamente de dónde surge el planteo de capital humano. La teoría del capital humano viene a responderle al marxismo de alguna forma. No es que sea todo trabajo, es todo capital. Detrás hay una discusión ideológica



fortísima. Hay una enorme cantidad de trabajo hecho sobre esto por los economistas, midiendo la tasa de retorno de inversión. Es decir, si se invierte una cantidad  $x$  de dinero en educación de alguien, ¿el mercado cómo lo valoriza, cuánto le paga por año? Es como invertir en una máquina y ver cuánto genera esa máquina como producto para vender en el mercado.

P: ¿Esta problemática vista desde la mujer en cuanto al trabajo, como valoración de su producción...

G: Hay una dificultad mayúscula en considear esto porque en general quienes se aproximan desde la problemática sociológica del rol de la mujer en la sociedad tienden a cuestionar la valorización que hacen los economistas. Los economistas medimos todo aquello que es una transacción mercantil. Muchas veces el trabajo de la mujer no llega a plasmarse en una relación mercantil. En el Africa, cuando uno estudia el problema energético se da cuenta que aún hoy la leña es el principal combustible. En general las sociedades africanas están organizadas de tal manera que las mujeres son las que recogen la leña, la carga sobre sus espaldas y la lleva a su casa. Cuando estas comunidades hace mucho que están instaladas, la leña está muy lejos, y es una jornada de trabajo traer la leña, prender el fuego y hacer la comida. Eso no hay forma de contabilizarlo, a menos que alguien tenga el dinero suficiente para contratar a otro para que vaya por la leña, entonces se puede decir: este es el precio.

P: Sospecho que eso debe de estar hecho, que alguien soltero pagará por la leña.

G: No, no hay.

P: ¿No hay nadie que pague por la leña, en ninguna parte del país, no existe ningún negocio de leña?

G: No, no existe. Este es un ejemplo de lo que los economistas definirían como una sociedad que no llega a mercantilizar todas sus relaciones. El problema de la mujer en Africa, comparado a la Argentina es diferente. Aquí alguien puede vivir sin producir nada mas que un servicio que es intangible.

P: Pero supongo que en esa sociedad africana habrá alguien que no disponga de una mujer como burro de carga. Algo habrá a cambio de la leña.



- G: Lo que quiero decir con esto es que la forma de contabilizar en la contabilidad nacional también tiene un efecto cultural porque es una contabilidad pensada para aparecer como EEUU, Inglaterra o Francia. Cuando uno llega con esas cuentas a países como los africanos hay cosas que no las puede contabilizar. O tendría que usar otras categorías. Lo que se busca es un sistema único de medición para poder hacer comparaciones internacionales.
- P: Sin embargo acá no está contabilizado el trabajo no remunerado que hace la mujer y sin embargo hay parámetros para medirlo, hay gente que cobra por limpiar, hay gente que cobra por planchar o cuidar chicos, entonces tenemos un valor de las tareas.
- G: Si, pero es un tema convencional, de definiciones. Para medir algo yo tengo que definirlo y defino lo que tiene estas características y lo que no las tiene no lo mido.
- P: ¿Es decir que no se mide ese trabajo porque no está definido qué cosa?
- G: No se mide ese trabajo porque no tiene un efecto multiplicador en el sistema.
- P: ¿Podés explicar qué quiere decir eso?
- G: Si yo le pago a alguien para que haga el trabajo, esa persona con ese dinero compra en el mercado.
- P: Le pagás con circulante.
- G: Y él lo hace circular en el sistema. A la mujer no le pagás, hizo el trabajo y no valorizó, no reprodujo el sistema; la tarea murió en sí misma. Ese es el criterio por el cual no se contabiliza. Es arbitrario.
- P: ¿Y no pensás que la mujer que no cobra por su trabajo doméstico...
- G: No, ¿por qué seríamos más ricos si mi mujer trabajara 14 horas en vez de 4 horas?
- P: ¿Remunerado o sin remunerar?
- G: No, sin remunerar, ¿por qué lo voy a poner en la riqueza que genera el país?, ¿somos más ricos si yo le pago a alguien? Si, claro que sí, pero yo tengo que sacar plata del bolsillo.
- P: ¿Somos mas ricos cuando gastamos dinero, cuando entramos en el consumo?
- G: Si, porque hay una producción material que lo sostuvo.



- P: La mujer que trabaja sin remuneración también consume.
- G: Si, habría que hacer una imputación contable que en realidad tendría que ser cierto que quien no trabaja se muere de hambre. Tendría que demostrar que el marido no está dispuesto a mantenerla.
- P: Acá llegamos al punto. Cuando la mujer es mantenida a cambio de un trabajo no remunerado...
- G: Correcto, pero es una convención social. Si no existiera la familia la contabilidad no sería igual. Como se acepta a la familia como una unidad de análisis, las cuentas tienen 4 sectores: empresas, gobierno, familias (no personas) y sector externo, que intercambia con el mundo, las familias intercambian con las empresas y las empresas, las familias y el resto del mundo intercambian con el gobierno. Esas cuatro unidades son comprensivas, fuera de eso no queda nada. Si decías que la familia no es una unidad de análisis, estás en otra discusión.
- P: ¿En cuál?
- G: De la organización jerárquica interna de la familia, lo cual no está cuestionado por las cuentas nacionales, lo acepta.
- P: ¿Si la familia se destaca como la productora de capital humano, de su capacitación, su mantenimiento, no se analiza esto en economía?
- G: Si, pero se hace una distinción entre problemas macroeconómicos y microeconómicos. A nivel de país se lo analiza cualitativamente y hay algunas estimaciones.
- P: ¿De qué modo se lo analiza cualitativamente?
- G: Puede relacionar el grado de educación, por ejemplo, en un gráfico donde esté el PIB en un eje y la cantidad de años de escolaridad de la población del otro. A eso se le trata de poner un número.
- P: ¿Un número, como número de años de capacitación, o un valor en economía?
- G: Hay intentos de valorización. El Banco Mundial ha trabajado mucho en eso. Pero a mi entender son bastante frágiles como criterios de valorización. Hay criterios de valorización que dicen que en una economía mercantilizada la tasa de retorno más alta la tiene la educación primaria, por ejemplo. Hay países más pobres que van avanzando y mercantilizando, la tasa



de retorno más alta de la inversión la tiene la educación primaria.

P: ¿Esos países serían Corea y Taiwán, por ejemplo?

G: Si.

P: Son países donde los m.e. ...

G: Es todo una discusión sujeta a un lenguaje creado y aceptado para llevar adelante esa discusión. Algunos países han hecho ensayos de planificación en torno a esto... en dónde poner los recursos de la educación para que aumentara el retorno de la inversión.

P: Vos decías que en EEUU a partir de los '50 o '60, que es cuando aparece el posmodernismo, casualmente, como expresión nueva frente a los modelos que se están cayendo...

G: Si, la teoría del crecimiento de un hombre que fué premio Nobel, Shutz, por haber propuesto esta manera de trabajar los datos y los conceptos de la educación, que significa aumentar la productividad del capital humano.

P: La calificación del capital humano.

G: Si.

P: ¿En términos de progreso de la calificación del trabajo es que se está trabajando el concepto de capital humano?

G: Si.

P: ¿No considerás que esto es verdaderamente relevante para un país, ya que da una imagen de EEUU distinta a la de algún país de Africa por ejemplo?

G: Si, pero yo diría que un trabajo consistente sobre el tema solamente lo hacen los organismos internacionales. También en EEUU y en CEE se hacen trabajos sistemáticos sobre el tema.

P: Tenía entendido que en Suecia se le otorgaba un valor al trabajo doméstico que en otros países no son remunerados.

G: Si, en los países nórdicos tiene que ver con la función del Estado con las unidades familiares de un solo miembro, con un jefe mujer. Ahí el Estado compensa, paga un subsidio.

P: ¿Por ser de un sólo miembro la familia?

G: Por ser de un sólo miembro adulto. Por ejemplo, el salario familiar lo cobra la mujer, no se paga junto con el salario.

P: Como economista y dentro de una realidad nacional, ¿qué consideraciones te merecen este llamado salario familiar?,



¿qué significa?, ¿es realmente una paga al ama de casa, por ejemplo?

G: En Inglaterra está conceptualizado de esa manera. Es una remuneración que da el Estado para el buen mantenimiento de los niños. En Argentina tiene otro concepto. Es una especie de gratificación por aportar más fuerza de trabajo, por tener más hijos.

P: Es un premio.

G: Acá es interpretado como un premio; en Inglaterra como la remuneración a una tarea de mantenimiento familiar. El hecho es que la mujer es quien lo cobra.

P: ¿El salario familiar que se le paga tiene relación con el sueldo del marido, o es independiente?

G: Es independiente. Además se llama Child Benefice, es por los hijos.

P: Es por ser madre, por maternidad.

G: Por ser madre, por eso dije por mantenimiento familiar. Es un ingreso de los hijos administrado por la madre.

P: ¿Pensás que si se analizaran las tareas no remuneradas alterarían los índices del PNB?

G: Si cambiaría, pero es como pedirle peras al olmo porque el PNB está armado de una manera determinada. En EEUU se cuestiona ahora el PNB diciendo que habría que descontarle las molestias que provoca la industria. Por ejemplo la industria del papel que utiliza madera, no sólo habría que contabilizar la producción para bien sino que también habría que contabilizar la deforestación para mal. Son las modelaciones de un concepto imperfecto. Es el acuerdo que hay sobre cómo medir las cosas. El acuerdo se establece sobre una base ideológica. El concepto es mercantil: aquello que se vende en el mercado tiene valor, lo que no se vende no tiene valor.

P: El desempleo, ¿qué papel está jugando ahora en un sistema económico en crisis, que creo que se da por el agotamiento de los modelos de posguerra?

G: Tiene que ver también con el tema del cambio tecnológico. Si el cambio tecnológico produce desocupación o no. El aumento de la productividad de trabajo y de capacitación con el progreso técnico hace que cada vez sea necesario menos hombres para producir bienes. Eso tiene que ver con la organización del



trabajo en la fábrica. Porque en Japón la desocupación es más baja que en EEUU porque tiene una organización en la fábrica que es distinta, que es diferente, es un trabajo grupal, se dividen las tareas de una manera diferente. La desocupación es producto por un lado de los cambios tecnológicos y por otro de la organización social. Las sociedades mercantiles no están organizadas para producir pleno empleo. Esto fué algo que surgió como obligación del Estado a partir de 1930, cuando se produjo la gran depresión en EEUU. A partir de ese momento se le introdujo al Estado explícitamente la función de generar empleo, de generar condiciones para que hubiese empleo. La ola ideológica que hay en estos momentos va en sentido inverso. El Estado no tiene por qué cumplir ese rol. La ideología es funcional a la realidad en que se vive. Revisar la organización de la división del trabajo en las fábricas puede ser vía para redefinir el carácter de la irreversibilidad del desempleo con el desarrollo tecnológico.

P: ¿La causa principal del desempleo es el avance de la tecnología?

G: Si, sin ninguna duda.

P: Sin embargo, me decías que en Japón la tecnología no tenía ese efecto.

G: Si, la tecnología mas determinado contexto social. Que es lo que va a pasar ahora en Alemania, a no ser que se tomen algunas medidas.

P: ¿Tenés pensadas algunas factibles?

G: Hay que ser realista porque muchas veces la sociedad no está preparada para desarrollar grandes ideas teóricas. Mi experiencia en planificación me mostró esto muy seguido. De que los intelectuales o lo técnicos piensan formas ideales y cuando las vuelcan, la gente no las aceptan o no las entienden. La reorganización del trabajo necesita una redefinición con algunos rasgos idiosincráticos. Si la sociedad japonesa no hubiese sido como fué desde hace 2000 años, hoy la organización en las fábricas no sería como es. La organización en la fábrica tiene que ver con el sistema de organización social, con la tecnología y con la historia cultural.



P: ¿Y en Japón cuál sería la diferencia para que esto no esté ocurriendo?

G: Hay un libro escrito por un economista brillante, de Mishio Moriyima que se llama "Por qué ha triunfado Japón" y él, que es un economista matemático, dice que el Japón pudo organizarse como se organizó por la base cultural que le dió el confucionismo. Lo relaciona con el feudalismo japonés de hace 2000 años. La lealtad hacia el grupo que es la base de la organización de la fábrica, la emulación dentro del grupo. Si dentro del grupo uno produce 10 es suficiente para que todo el grupo trate de producir 10. Hay otro trabajo interesante que se llama "British factory Japanese factory" que pone el ejemplo de qué haría un manager en Inglaterra. Juntaría a los que producen 10 y al resto separado y trataría de entrenarlos para que produjeran 10. En Japón es al revés, los grupos se arman desequilibradamente para que el que tiene mayor productividad arrastre a los otros.

P: ¿Todos llegan a alcanzar el nivel propuesto?

G: No, pero el grupo acepta la disparidad y la paga igual. Todos pueden proponer ideas. La idea propuesta por el que menos produce la considera toda la estructura del manager. A la mañana todos cantan el himno de la fábrica, luego hacen media hora de gimnasia... Hay una competencia condicionada a la lealtad a la fábrica. Son los tres factores: la tecnología, la organización y la cultura. Yo creo que la dificultad que existe en la búsqueda de opciones alternativas de organización de mujeres es que muchas veces se asumen con criterio intelectual o burocrático o tecnocrático de tal modo de lograr la mejor organización, sin pensar que la gente puede tener sus propias ideas. Cuando llegan modelos impuestos la gente siempre los recrea y la recreación puede salir bien o mal.

P: Dentro de esta crisis, ¿qué alternativa de sobrevivencia pensás que pueda tener la mujer organizada en emprendimientos productivos de tipo empresarial?

G: Lo que habíamos dicho antes, creo que se potencia en el caso de la mujer. Las mujeres que se ocupan de este tema desde lo intelectual y desde lo técnico lo hacen en algún sentido de reivindicación del rol social de la mujer, como que no sólo está cuestionando el problema de ocupación sino todo el rol de



la mujer en la sociedad. Creo que las mujeres se tienen que poner de acuerdo de si quieren generar empleo o cambiar su rol social.

P: ¿No pueden hacer las dos cosas?

G: No. Porque lo que hace muy dificultoso el avance de generar empleo para mujeres, es que el mensaje llega combinado. El cambio en la sociedad, más que atomizarla, dividirla, conviene unirla.

P: Es decir, no dividirla por género.

G: Claro, para qué más de un atributo que la función que cumple en la sociedad. Esto genera una tensión entre las mujeres que llegan con la propuesta de organización y las mujeres que la reciben. Porque en general el grado de conciencia sobre la problemática social en la mujer que recibe la propuesta es mucho más bajo, y al confundirse los roles se produce una disgregación. El marido en la casa le dice: "¡Pero escuchame vieja, venís con estas ideas!", produce una revolución familiar. Esto es importante plantearlo porque hay una discusión muy fuerte en planificación que en este caso es muy transparente. ¿Cuál es el rol del planificador?, ¿que el sistema funcione mejor o que el sistema se rediseñe? Cuando el planificador no tiene claro sus objetivos se produce una melange que genera los problemas que se generaron en planificación en los países capitalistas, como la Argentina entre 1960-1975 en que el planificador no sabía bien si lo que quería era mejorar el funcionamiento del capitalismo o instalar el socialismo Y se armó un lío de órdago. Y con la mujer pasa lo mismo.

P: ¿Como economista creés que la promoción de la micro, pequeña y mediana empresa que se pone en marcha en el país, es como una punta de lanza de la revolución productiva propuesta por el Gobierno Nacional?

G: La única manera de que un país pueda crecer rápidamente, es con una productividad altísima. El microemprendimiento tiene que estar articulado con algo. Cuando se hace un balance de lo que se entiende como microemprendimiento, muchas veces te das cuenta que lo único que hace el microemprendimiento es mejorar la condición de un artesano; no lo introduce en una producción capitalista. El punto de discusión es si vas a convertir a la



mujer en una artesana o en una empresaria capitalista. Si es lo artesanal, el artesano va a ser mas feliz pero no cambia nada a nivel social porque países de artesanos no hay. En ese caso pongámosle otro nombre como "promoción de la artesanía local" pero no le pongamos microemprendimiento. Uno puede hablar de microemprendimiento o microempresa cuando se introduce esas unidades dentro del sistema capitalista y se articulan con otras unidades productivas. En el caso italiano existe una articulación de los microemprendimientos con grandes corporaciones. El Sr. Benetton, a quien todos conocemos, empezó con un tallerito pero se articuló con una training company y el día de hoy dejó de tener su taller y lo único que maneja es la marca.

P: ¿Sería el caso de Manos Uruguayas?

M: Ahí tenés otro ejemplo. Vos entrás a un hotel en New York y tenés un negocio de Manos Uruguayas.

P: ¿Vos pensás que porque las mujeres se organicen en micro, pequeña o mediana empresa...

M: Pero ¿cuál es el objetivo?, ¿cambiar el rol de la mujer en la sociedad o generar una mujer que produzca mercancías?

P: Yo creo que generar mujeres que produzcan mercancías y que están capacitadas empresarialmente conlleva un cambio en la ideología social. No puede darse una cosa sin la otra. Uno de los grandes problemas de la mujer que observo en esta investigación es que en la mayoría de los casos llegan a la producción y acumulación de producción y no pueden convertir esa producción en dinero. Hay como un divorcio de la mujer con el dinero. Incluso hay estudiado casos de empresarias exitosas que terminan dándole al marido el manejo de las finanzas. Yo creo que esto es cultural. No es incapacidad genética femenina sino cultural, donde la cultura hace que la mujer no pueda hacerse cargo de generar dinero para sobrevivir y aumentar la calidad de vida. Si esto está dado por la cultura habrá que proponer un cambio cultural, que será subversivo, para que la mujer pueda. Esto es importante para el país en estos momentos de desempleo y crisis porque cuando hay desempleo y bajos sueldos ya no podemos quedarnos en que el hombre, o en el caso de la mujer jefa de familia, mantiene a todo el grupo familiar, como era antes. Ahora parece que cada uno tiene que



producir algo más para sobrevivir y mantener la calidad de vida o por lo menos no bajarla tanto. Acá yo creo que se produce un rompimiento de la cultura tradicional, donde se proponen cambios.

G: Yo creo que hay que hacerlo muy controladamente. Yo he visto que se pone tal carga emocional que se estropea todo el resultado. Yo te diría que es el paralelo de la carga emocional que se puso en los años '70 en las militancias políticas barriales.

P: ¿Te referís a tu experiencia, tiene algo que ver con los programas gubernamentales, tenés una idea en particular de dónde está sucediendo esto?

G: Yo creo que lo podés recorrer en todas las administraciones provinciales. Hay mucha ajenidad en la gente cuando llega la cosa. La gente dice así no, y se producen grandes choques.

P: ¿Creés, entonces, que la planificación de los programas están mal encarados?

G: Están divorciadas de la gente. Creo que es importante considerar que la categoría joven, la categoría mujer no es universal, está fragmentada en la sociedad. Tiene otras categorías más importantes, mas decisivas. Una cosa es el joven marginal y otra el joven aristócrata. Una cosa es mujer marginal y otra cosa la mujer aristócrata. La vinculación mujer o la vinculación joven es más débil. Cuando se la quiere poner por encima de todo ahí viene el problema. Las experiencias antropológicas indican que es mejor cuando la propia gente puede desarrollar sus alternativas. Esto incluye preguntarle a la gente del barrio, de una ciudad chica o de una unidad geográfica que vos quieras, si efectivamente quieren organizar a las mujeres. Y si quieren, cómo.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Argentina, que por su organización socioeconómica se inscribe dentro del sistema capitalista (es decir que en la búsqueda de ganancias en la producción, el productor para poner en marcha el proceso productivo compra en el mercado diversas mercancías como materias primas, maquinaria y fuerza de trabajo, usando dinero para ello), no contabiliza la producción del capital humano ni el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de los indicadores económicos, al igual que el resto del mundo.

Si bien las cuentas nacionales (PNB) reflejan estimativamente la riqueza del país en un lapso anual, y variando la cantidad y calidad del capital humano en los distintos países, es destacable que sólo en algunos como EEUU se estén realizando intentos de mensurarlos.

Más allá de cualquier ideología, la realidad nos marca que no se contabilizan la producción del capital humano y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, dos tareas universalmente realizadas por la mujer.

Según el economista Gambarota, los trabajos realizados frente a la problemática tratan de evaluar al capital humano en relación a los ingresos en calidad de salario durante la vida productiva o como erogación nacional en calidad de educación, pero eso nos deja sin mensurar el valor del trabajo femenino no remunerado.

Al respecto, Gambarota aclara sobre el convencionalismo existente para medir en economía, convencionalismo arbitrario ya que para considerar algo como medible debe encuadrarse dentro de ciertas características y dentro de esas características se encuentra la familia como unidad de análisis y no sus miembros.

En el mejor de los casos, el "Salario Familiar" constituye un dinero destinado a la crianza del capital humano, otorgándole a las madres el rol de administradoras de dicho dinero. En



Argentina sólo constituye un estímulo a la producción de capital humano. En ningún caso se remunera ninguna tarea doméstica de mantenimiento de ese capital humano.

Cabe interpretar que el trabajo de mantenimiento del capital humano y de la fuerza de trabajo no se paga, y por lo tanto, no entra en las cuentas del PNB. Los insumos de estos trabajos se financian con el salario que percibe cada grupo familiar. Por lo tanto si en un grupo familiar es el hombre el que recibe una paga por su trabajo, esta paga se gasta en la producción del capital humano del país y en mantenimiento de la fuerza de trabajo del sistema productivo. Dentro de este panorama, la mujer trabaja gratis (o a cambio de su manutención), como productora y mantenedora del capital humano nacional y mantenedora de la fuerza de trabajo del sistema vigente.

Con respecto a la desocupación, Gambarota refiere tres causantes en la actualidad: el avance tecnológico, la organización y la cultura. Da como ejemplo exitoso a Japón y refiere que en este país de gran avance tecnológico la desocupación es menor porque su cultura feudal milenaria posibilita una organización fabril que se basa en la búsqueda de mayor rendimiento sustentada por cada trabajador desde una profunda convicción de entrega de sí mismo como actitud leal (¿amor?) hacia la empresa y relaciona esta organización japonesa con las alternativas de organización femenina y al respecto destaca como dificultades mayores por un lado, los criterios intelectuales, burocráticos o tecnocráticos de quienes planifican estas alternativas sin tener en cuenta las ideas propias de la gente para quienes se planifica, y por otro lado, el carácter de reivindicación social del rol de la mujer que se pone en juego desde la intelectualidad de quienes proponen planes alternativos en la generación de empleo femenino. Para él la alternativa es o generar empleo o proponer un cambio social con respecto al rol femenino. Considera que no es necesario tener en cuenta más que la función que la mujer cumple en la sociedad, y que el grado de conciencia sobre la problemática social de la mujer es muy bajo en quienes reciben las propuestas de organización laboral o productiva, y que proporcionarles un programa con criterios de



reivindicación sólo proporciona confusión y conflicto familiar que derivan en una disgregación social no conveniente, ya que lo mas conveniente sería lograr cohesión social sobre el sistema establecido. En su defecto habría que replantearse el rol del planificador sobre la base de si el fin buscado es que el sistema funcione mejor o se redefina. Compara la actitud y acción de los planificadores de la organización laboral femenina con los problemas de planificación de la Argentina entre 1960 y 1975, con el fracaso consecuente. Completa la idea asegurando que el camino correcto a seguir sería preguntarle a la comunidad "si efectivamente quieren organizar a las mujeres. Y si quieren cómo" (sic).

Con respecto a la crisis nacional actual y a los microemprendimientos, está convencido de que una altísima productividad permite un rápido crecimiento, y que sobre los microemprendimientos hay que distinguir entre los programas de apoyo a las artesanías y los de promoción empresarial. En estos últimos habría que buscar una inserción dentro del sistema capitalista, articulado con otras unidades productivas. Considera que los programas están divorciados de la gente y que no se deben manejar con categorías poco importantes como la categoría joven o mujer, que no son universales a su entender, sino que plantea mantener las categorías tradicionales de clase, asociadas a las categorías joven o mujer ya que considera que proponer programas orientados a la categoría del género mujer es dividir la sociedad.



## ENTREVISTA A LA ARQ. MARIA ANGELICA MATTENET

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

PSICOLOGA: 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.

MATTENET: 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 fue 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...?

M: 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 fue 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. Fue 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?

M: 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 lograsen reproducir lo producido por el hombre, que era una complementación.

P: ¿Reproducían las pautas anteriores?

M: 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?

M: 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.



**M:** 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, puede 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?

**M:** 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?

**M:** 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?

**M:** 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 otorgue identidad.

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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.

M: 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?

M: 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.?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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.

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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?

M: 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 si y quién ocupa qué lugar y para qué. Creo que coincide con lo que hablaste.

M: 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 Arq. 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 Arq. 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 Arq. 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. Barasatían es la Directora del Servicio Municipal del Empleo en la Municipalidad de Berazategui.

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

BERASATIAN: 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: Si, 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. Barasatán 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 sí; 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. Barasatán evalúa sobre la base que le da 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. MARIA LEONOR GONZALEZ

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

GONZALEZ: 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.

PSICOLOGA: ¿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 jóven 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, ue 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 desarrollar tareas como cosas dentro de su casa. Y eso como actividad productiva autofinanciable a mediano plazo, no re

ulta 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 habías 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 crees 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 da en cuanto se afine o no los detalles que Hvayan 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.

as 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 inherencia 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.



## 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.

**PSICOLOGA:** 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.

**BONDER:** 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?

B: 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?

B: 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?

B: 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.

B: 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?

B: 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 gecho 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?

B: 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. Fue 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. Como 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.

B: Exactamente.

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

B: Yo creo que es un ideal fálico.

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

B: 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?

B: Exactamente.

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

B: 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?

B: 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?

B: 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 INS. MARIA ELISA RUEDA

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

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

RUEDA: 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?

R: 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?

R: 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?

R: 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?

R: Son jornaleras, junto a sus familias.

P: ¿Cómo se organizó el grupo humano?

R: 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.?

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

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

R: Exacto.

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

R: 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?

R: 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?

R: 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?

R: 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.?

R: 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?

R: 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?

R: 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?



R: 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?

R: 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?

R: 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.?

R: 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?

R: 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?

R: 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.



## ENTREVISTA A LA ING. CRISTINA ZUCCARDI DE FLAMARIQUE

Ingeniera Agrónoma, Asesora de la Asesoría de la Mujer de la Provincia de Mendoza.

PSICOLOGA: ¿Me interesa conocer tu opinión sobre lo que ustedes han percibido de la problemática de género en los e.p. ¿Qué me podés contar al respecto?

ZUCCARDI: Me parece importante que estemos trabajando un programa específico ligado a lo productivo que es el Programa Mujeres Produciendo que realiza la Asesoría junto con el Ministerio de Economía. Es un programa dentro de una política general y de una toma de posición general respecto al tema de la mujer. Elegimos la idea de políticas de promoción de la mujer, no políticas asistencialistas, aunque estaba la posibilidad de hacerlo. Optamos por un modo de trabajo diferente a lo que pueden ser otras experiencias del país que en general surgen del ámbito de Bienestar Social, por lo cual las políticas que se impulsan son de corte asistencialista fuerte. La concepción del Gobierno de Mendoza fué un espacio de mujer que tenga como función diagnosticar, planificar y coordinar acciones con todas las áreas de Gobierno. Dependiendo del Gobernador, con rango ministerial, sin estructura ministerial la coordinación horizontal de políticas con todas las áreas de Gobierno. Esto implicó que en el análisis de lo factible más lo deseado, se fueran determinando programas de acción con las distintas áreas, pero siempre dentro del espíritu de lo promocional. Nos pareció indispensable el impulso de un programa que contemple el aspecto del desarrollo económico por dos cosas: primero porque tiene fuertemente que ver con la decisión del Gobierno de la Provincia de una política de impulso del trabajo y la producción. Los objetivos en el caso del área de la mujer lo vamos coordinando con los objetivos específicos de las distintas áreas. Sumado a nuestra percepción de que este estímulo tenía una calidad absolutamente sustancial para la transformación de la condición de la mujer. Pensamos en sectores no marginales, en sectores empobrecidos, que tengan



algún aprestamiento o alguna capacitación básica, esto debido a la imposibilidad de asumir hoy programas con un mayor nivel de capacitación. Nos pareció sustancial por el hecho de que las mujeres en general padecen una discriminación o no mejora su situación en la sociedad por el condicionamiento cultural. Pero el elemento de la independencia económica o de las posibilidades de acceso al mercado de trabajo realmente complica y agrava la situación. Hubiera sido lógico plantearse en otra situación del país, una política de promoción del empleo y de no discriminación. La autogeneración y la autogestión del trabajo es una de las respuestas que se está buscando para sortear esta crisis, en ese marco nos pareció razonable el impulso a un programa que específicamente apoye a mujeres a través del crédito. Y aquí el otro problema y la otra parte de la concepción. Es común y se han hecho experiencias de algún tipo de subsidios a actividades femeninas, subsidios directos o indirectos que han pretendido potenciar las capacidades del sector, o de acuerdo a las necesidades que la sociedad tuviera en ese momento. Este programa no apunta a ese objetivo, sino que a través del crédito apunta a generar espacios donde las mujeres puedan dar rienda suelta a su creatividad, incluso a través de actividades no convencionales.

En los casos de programas asistidos se eligen temas en los cuales las mujeres quedan constreñidas a la extensión del trabajo doméstico, ligado, tal vez, a la atención de la minoridad, a la atención de comedores, de hospitales, pero que creemos no conllevan elementos transformadores de su condición. Lo que buscamos con el programa Mujeres Produciendo es poder hacer una experiencia en temas no convencionales. Por ejemplo, algunos de los temas que hemos iniciado, como el de la red de úlceras, es un tema convencional, para el cual las mujeres tenían capacitación básica, tratado de un modo no convencional. Esto sí nos parece interesante porque nos va a permitir encontrar un modelo económico factible a la situación de las propias mujeres y a la situación provincial. Creemos que los temas productivos en mujeres tienen que estar absolutamente ligados a la situación del desarrollo económico de la provincia y del país. Si se piensa en temas





convencionales, como puede ser el servicio de alimentos, tiene que estar pensados con una mentalidad empresaria de otra naturaleza, de que puedan estar ya ligados a la actividad concreta de la zona. Y en el caso de esta red, el abordaje diferente, es el siguiente. El problema de los m.e. es que jamás logran reunir volumen de producción, ni calidad adecuada ni continuidad para acceder a mercados que puedan ser interesantes. En este caso, al agrupar diversos conjuntos de mujeres en un mismo tema se simplifican distintos aspectos como pueden ser la capacitación y la asistencia técnica. Pero también se simplifica y se organiza de un modo diferente, y aquí está la concepción -creo- original del proyecto, el hecho de que puedan comercializar en forma conjunta y tomar un volumen interesante y salir así a mercados realmente rentables.

P: ¿Qué volumen de producción pensás que pueden lograr funcionando diez grupos en la red?

Z: La red fué concebida para que cada grupo produjese en 3 o 4 meses de elaboración 10.000 Kg de producto, que con el equipamiento básico que hoy tienen: local acondicionado y aprobado como está, con ese número de quemadores, con ese número de pailas, con ese número variable de mujeres, pueden producir 10.000 Kg de producto en plena temporada. Esto implica que nosotros ya estamos hablando hoy de 100.000 Kg en temporada que se puede multiplicar en función de la demanda del mercado, que nos parece que tiene que ser el límite del crecimiento, replicando grupos, que incluso estos grupos puedan hacerle la capacitación, la asistencia técnica que ya cuenta con una norma es mucho mas sencilla y alcanzar el volumen máximo que el mercado demande.

Se pensó que era conveniente no forzar a los grupos en constituirse en cooperativas ni en ninguna forma legal inicial hasta tanto la propia maduración lo fuera determinando. Han funcionado en esta primera temporada como sociedad de hecho. Hoy ellas mismas están planteando la evolución hacia formas cooperativas que va a terminar siendo cooperativas de primer grado integradas en una de segundo grado. Van a comprar insumos y comercializar en forma conjunta, van a tener normas de calidad única y procesos productivos semejantes. Este es un



modelo que si logramos consolidar -y así lo vemos con Economía- va a ser un modelo multiplicable y reproducible, no sólo en este tema sino en otros. Ya está para financiamiento en el banco, un modelo de red de tejedoras de telas de telar con producción por metro y comercialización conjunta en mercados externos para casas de moda de alta costura. Estamos imaginándonos una franja rentable en mercados de alto poder adquisitivo, con un grado de calidad que hagan que ese producto no tenga que competir con el conjunto, encontrarle brechas de otra rentabilidad. Porque aquí se presenta otro problema. Las mujeres tienen su capital disponible en su fuerza de trabajo, y lo que escasea es el capital, entonces tenemos que encontrar franjas de mercado donde esa fuerza de trabajo se potencie. Nosotros dentro del Programa Mujeres Produciendo tenemos dos lineamientos. Uno va a tener mayor apoyo oficial y mayor asistencia técnica que es el modelo de redes. La red de dulceras que vamos a seguir impulsándolas, capacitándolas y monitoreando el programa conjuntamente con el INTA y Facultad de Ciencias Agrarias y la red de tejedoras de telas de telar con modelo semejante. Y la otra línea es el apoyo a mujeres que espontáneamente se presentan con inquietudes determinadas, donde surgen distintos temas a partir de sus propias motivaciones y capacitaciones. Ahí hemos ido encontrando un proceso en el cual tal vez vienen con una idea sobre un tema, por ejemplo, un caso de dos chicas analistas de sistemas que querían dejar la oficina donde trabajaban porque decían que las veían como secretarias y no como analistas de sistemas, y que pensaban tomar un crédito para hacer una empresa de fabricación de ropa. Con una situación de intercambio, de charlas, etc., fueron capaces de encontrar una idea totalmente superadora de la fabricación de ropa, donde su capacitación básica la pudieron usar, y terminaron organizando una empresa de servicios de empresas. Como hecho significativo podría decir que está la dificultad de acceso al crédito, que en la provincia lo hemos sorteado con reglamentaciones especiales del Banco de la Provincia de Mendoza, para que el crédito para la mujer tenga nombre, no tenga que ser desdibujado en una línea anodina que disimule que son mujeres. No, se intenta propiciar que las mujeres se



reúnan y trabajen ¿por qué? Porque tienen características especiales, capacitaciones especiales, afinidades especiales y la posibilidad incluso de que ellas mismas plantean de compatibilizar el tipo de tareas que realicen con su trabajo hogareño y con la falta de trabajo en el mercado laboral.

P: ¿Cuáles son las dificultades que ustedes encontraron para que las mujeres accedieran al crédito?

Z: Hoy yo te diría que no hay diferencias entre un grupo de mujeres y de pequeños productores. Son tratados de la misma manera. Lo que pasa es que existe un prejuicio muy fuerte y si es de mujeres es menos importante.

P: ¿Acceden al crédito del mismo modo?

Z: No, no accedían porque no había estímulo, porque además a ellas no se les ocurría acceder a un crédito. Para los hombres es una herramienta tradicional. El manejo posterior respecto del crédito es distinto. El hombre por un manejo más audaz de la cuestión económica, por una familiaridad con la plata, con la cosa de la vida pública, gestiones, el hombre si tiene que diferir y pasar adelante una deuda, lo hace. La mujer no, la mujer maneja la economía de una pequeña empresa como una economía de monedero. Quieren cobrar esto hoy, pagar mañana en el banco, cancelar la deuda, volver a pedir. Es una escala, una dimensión o un modo de trabajo diferente. El otro problema que se presenta en mujeres es el tema de las garantías. En general cuando hay bienes, en medios pauperizados, no están a nombre de ellas, y si estan a nombre compartido en caso de las casadas, hay dificultad en que el hombre le permita disponer de esos bienes para garantizar su crédito. Por lo tanto debimos resolver otro de los problemas y fué la constitución de un fondo de garantías. Es un fondo del gobierno provincial con el cual garantiza a los bancos provinciales de que si hay algún problema con esos créditos, el gobierno a través de un fondo compensador se hace cargo de esos créditos. Por lo tanto, esta es otra línea de trabajo que estamos intentando. Intentamos conseguir una línea de financiamiento externo, conseguir una donación determinada para constituir un fondo de garantía especial en los Bancos de la Provincia para los proyectos de las mujeres que permita que esa masa de dinero crezca como ahorro y a su vez permita garantizar por



contingencias o créditos que no pueden garantizar más que una parte y que socialmente se vea que son necesarios otorgarlos, o que en algún caso también puedan absorber esas deficiencias que hoy se puedan producir en la marcha de un proceso productivo cuando por las condiciones de inestabilidad del mercado intervienen variables que ellas no pueden manejar. Si la inestabilidad hace temblar a una empresa grande, a un pequeño emprendimiento lo destruye. Por eso hay que tener pulmón para resistir hasta tanto sea posible la reorganización, hasta que sea posible la acumulación de capital. En este sentido es importante sugerir a las mujeres que no inviertan en activos fijos; que inviertan lo menos posible porque implican una erogación inicial fuerte difícil de amortizar. Es un consejo porque la decisión última es de ellas.

P: Decías que el manejo del dinero que hace la mujer es distinto al que hace el hombre ya que tiene un modo de manejo de monedero. ¿Creés que es difícil que la mujer rompa con este sistema y pase a otros niveles?, ¿qué sería necesario para que la mujer acceda a un manejo distinto del dinero?

Z: Creo que todo lo que tiene que ver con e.p., con manejo de dinero, tiene una línea de permanente contacto con el poder. De últimas con el manejo del poder, y en esto hay dificultades profundas, y la necesidad de un replanteo profundo en las mujeres en general. Creo que este proceso tampoco es rápido. Si bien ha habido un avance, una creciente participación de las mujeres en la sociedad, para el conjunto no es una situación fácil. Hay una parte que tiene que ver con desarrollo histórico, con familiarización con determinadas cosas. Y otra parte que sí depende de una reflexión constante. Por eso es que me parece que cualquier programa de e.p. de mujer, no tomado fuera de contexto, no tomado solamente desde el área económica sino, como en este caso, es un sostén indispensable la reflexión constante con quienes están siendo protagonistas de la problemática de género. Esto permite la reflexión o poner objetivamente en la discusión en el grupo de mujeres, cómo esas trabas no son individuales sino culturales, son trabas para las cuales la sociedad nos preparó. Es una tapa que tenemos puesta porque eso no nos corresponde.



P: En tu experiencia en los e.p. de corte empresarial, ¿qué has encontrado como respuesta en la mujer que cambie este condicionamiento cultural?

Z: La respuesta al estímulo es inmensa, desbordante. La respuesta a un pequeño estímulo como decir "hay crédito para la mujer". La primera percepción de la mujer que se informa de un programa es la autovaloración. Ya la respuesta conlleva a su valoración como mujer. En las primeras reuniones hay mujeres que se plantean esto como una cuestión de honor, porque por ser mujeres les debe salir bien, no pueden plantearse un fracaso. Naturalmente se reproduce lo que nos pasa en la sociedad de tener que demostrar doblemente nuestra capacidad. La necesidad económica se manifiesta enormemente. Otra cosa es la necesidad de independencia, voluntad de ser personas completas, con trabajo, con riesgos, con cosas aparte, extramuros hogareños. Y después creer que la medición de quienes ya están en marcha, que a pesar de los sinsabores, del meterse en la vorágine que implica pelear todos los días para que una gestión se realice, etc., a pesar de lo dificultoso que pueda ser, si tuvieran que tomar la opción, nuevamente la toman. Por lo que podríamos decir que no es por los resultados económicos porque todavía no se ven, creo que tiene que ver mas con la esperanza y con la posibilidad de una vida distinta para ellas. Donde esto es de ellas, ellas son protagonistas.

P: ¿No sigue estando primero la familia, la casa, los hijos?

Z: Yo te diría que es una situación de total tránsito, creo que siguen estando primero y hacen un esfuerzo supremo por compatibilizarlo, y te pongo ejemplos concretos. Hay grupos que el lunes no trabajan en el emprendimiento, ¿y por qué? porque el lunes amasan, cosen, lavan, limpian y tratan de equilibrar lo que le "quitan" a la casa. Otras que se levantaban 3 o 4 hs antes para hacer la conserva doméstica y dejarla para todo el año; o levantarse 2 o 3 hs antes para dejar listo todo el quehacer de la casa para después darse el "lujo" de trabajar todo el resto del día en el e.p. Creo que esta etapa la estamos transitando con sobreesfuerzo. Y acá nos corresponde a las instituciones, la responsabilidad de ser capaces de analizar conjuntamente con ellas, si este modelo de



sobreesfuerzo es de tránsito, o si de este modelo no salimos, porque entonces realmente nos parece inhumano.

P: ¿Sobreexplotación?

Z: Sobreexplotación. Ahora, creo que mientras esto se pueda ir paralelamente reflexionando las pasará lo que a nosotras en otra esfera del trabajo, lo que a muchas mujeres argentinas que deciden abordar trabajos fuera del hogar les pasa: la responsabilidad del hogar no la delegan; si bien creo que de la reflexión y del análisis constante empiezan a aparecer hechos objetivos que permiten también la reflexión.

P: Es acá que se presenta un problema de que para la mujer delegar la tarea del hogar es como abandonar la responsabilidad, sin entender que son dos cosas distintas. No se visualiza como distintas.

Z: Además que no lo pueden hacer porque no tienen a nadie que les haga las tareas. Alguna recurre a su mamá o a otro familiar, pero de última a otra mujer que le soluciona el problema.

P: ¿No se han planteado otras posibilidades, por ejemplo al problema del cuidado de los niños?

Z: Si, el problema del cuidado de los niños se ha planteado y se ha resuelto bien. Por lo menos en este año y medio, quienes tenían niños chicos coordinaban entre ellas y tal vez, en la casa de una, donde quedaba la abuela, llevaban algunos chicos. Desarrollan modelos solidarios muy fácilmente entre ellas. También cuando alguna se enfermaba le cubrían el trabajo; son muy justas, administran justicia muy bien. Cuando alguna no asiste por motivos justificados, las demás se hacen cargo del problema. Ni le descuentan las horas, ni le computan menos. Lo resuelven con un modelo bastante armónico.

No son todas rosas. Hay problemas de caracteres que tal vez entre varones se resuelve de otra forma, más friamente. Acá cuando surge el problema, cortan y arrancan de nuevo.

P: ¿Abandonan el problema?

Z: No, lo resuelven haciendo un grupo aparte. Una chica se separó de un grupo, constituyó otro con reglamento interno, fruto de la experiencia problemática anterior, y lo resuelve superándolo bien.

Otro problema que se da es que cualquier emprendimiento necesita quien coordine poniéndose a la cabeza y asumiendo



responsabilidades distintas. Empiezan a aparecer quienes tienen el espíritu de integrar a las demás, de tomar iniciativas, de comunicarse con otras, o de empezar a asumir la representación ya no de su grupo, sino del conjunto. Hay que ver en un proceso como esto se va equilibrando, aceptando.

P: ¿Necesitarían capacitación con respecto al liderazgo?

Z: Si, yo creo que si, y te voy a poner un ejemplo. Nosotros les sugerimos que repartieran las tareas, y quien representara a los grupos en las gestiones tuviera algún nombre, la encargada, la representante. Nos pareció natural decir la gerenta. Fue la risa de todas porque parecía que no cabía en su vocabulario. De golpe, después de 6 meses distribuyeron funciones y hoy están la gerenta de producción, la gerenta de personal, y la gerenta del grupo es reconocida. Claro que estoy hablando de un grupo rural que tiene características determinadas.

P: ¿Entre rural y urbano encuentras características determinantes de la conciencia de género?

Z: Creo que en la mujer rural hay un grado mayor de aceptación de la condición de subordinación. Vislumbran más tenuamente la posibilidad de modificar esta situación. La mujer de la ciudad tiene más acceso a la información. La mujer rural tiene un tezhón, una voluntad y disposición al sacrificio increíble.

P: ¿Es más fácil acceder a la conciencia de género en la gente de la ciudad?

Z: No, yo creo que tiene características distintas. La problemática de género, reconociendo su bagaje cultural, puede ser muy bien tratada tanto en uno como en otro sector.

P: ¿Consideras que la mujer posee un saber interno que le permite acceder fácilmente a su problemática como mujer?

Z: Si, lo que pasa que está más condicionada para esto en lo público. El tema de reunión, el tema de discusión, el tema del momento del té o del mate, es el tema de su condición. Esto es absolutamente así.

P: ¿Algo más que quieras decir?

Z: Hay una cosa interesante. Yo te diría hoy, de las políticas promocionales que nosotros hemos tomado sobre violencia, salud, etc. a este tema le veo una potencialidad



transformadora que creo que debiera ser priorizado por la óptica de políticas públicas de la mujer.

P: ¿Transformadoras de qué?

Z: Transformadoras de la condición de la mujer.

P: ¿Transformadora de la sociedad entonces?

Z: Claro, y por eso mismo, creo que es muy transgresor del modelo de articulación de la sociedad.

P: ¿Y no pensás que puede tener un rechazo profundo al percibirse que puede ser tan transformador?

Z: Bueno, sí, pero apostado a que la mayor parte de los que vayan a conducir el país, o los destinos de la provincia quieren la transformación.

P: Más allá del poder fincado en las instituciones de gobierno, ¿no considerás que puede haber miedo a tanto cambio en la sociedad?

Z: El tema en general de la condición de la mujer, o alentar un cambio en la condición de la mujer produce un gran temor en hombres y mujeres. Creo que un tema central que tiña todo esto es instalar el debate en la sociedad argentina, como tema de debate colectivo. Este tema no se resuelve con la voluntad de las mujeres solamente, necesita otras voluntades paralelas, la voluntad de otros sectores, querer realmente una sociedad mejor.

P: ¿No pensás que la fuerza de la inercia, es decir la costumbre, es una contra importante?

Z: Es una contra terrible y por eso me parece tan trascendente períodos tan importantes para incentivar transformaciones. Estas cosas no se resuelven en 3 o 4 años, se resuelven en períodos más largos, y con estrategias bien dirigidas. En esto al Estado le cabe la responsabilidad de promover y orientar. El resto de la responsabilidad es del conjunto de la sociedad, que deberá ir replanteándose el tema y demandando también. Hoy estamos jugando el papel de promover y orientar hacia un modelo que nos parece más justo, mejor. Tiene que ver también con el debate colectivo y con la decisión de la sociedad.

P: ¿Pensás que la experiencia productiva dentro del corte empresarial, ha dado como resultado características distintas de las obtenidas en los emprendimientos asistenciales, y cuáles serían?



- Z: Un mayor grado de organización, la necesidad de una estructura eficiente, que aunque sean proyectos artesanales la productividad exista. Cosas tan ligadas al posible éxito que creo que son indispensables.
- P: ¿Creés que el financiamiento a través de crédito, posibilita el esfuerzo de una mejor organización?
- Z: Si, pero creo que deben ser créditos adecuados, créditos blandos, que se contemple el tema de las garantías, porque en este caso las mujeres no pueden inventar lo que no tienen; necesitan todo un período de apoyo.
- P: Te preguntaba esto en cuanto a que el subsidio es un dinero sin regreso, que tal vez no fomenta una rápida organización como en el caso del crédito que tiene la tensión de tener que devolverlo.
- Z: Por otra parte, el subsidio no genera una situación de pertenencia de lo que están haciendo, del mismo modo que algo en que se hace tanto esfuerzo por devolver. En el caso de las mujeres de que hablamos, conocen todo lo que tienen, la historia de la última cuchara, todo. También existió la decisión política del Gobierno de Mendoza que posibilitó el pago de la deuda en producto. El papel del poder político es también la comprensión, de los tiempos, necesidades e idiosincracia de quienes desarrollan el proyecto. Pero lo que logren les pertenece absolutamente, y sienten y ven a la Asesoría como impulsora, al Ministerio de Economía como que les dá una mano, al INTA como el organismo que conduce el proceso productivo, a la Facultad como el organismo técnico de control de calidad, pero empiezan a sentir derechos sobre los organismos que las asisten, empiezan a tomar conciencia de la legitimidad de pelear por eso que les pertenece.
- P: Volviendo a las dulceras, este modelo nuevo pareciera una propuesta grande, pretenciosa, como modelo nuevo de constituir m.e. que relacionados entre sí se proyecte como una pequeña empresa. ¿Este modelo con esta pretensión, lo evaluaron como mejor a un modelo menos pretencioso de pequeños emprendimientos que cuando empezaran a generar algún dinero para solventar gastos y demás, como un primer paso antes de pasar a un segundo en la red?



Z: No, lo evaluamos mejor en el proceso de acumulación de capital, como mejor en cuanto a que puedan acceder a un mercado más interesante. El límite hoy es el mercado. El punto más débil de todo esto no es ni el proceso organizativo de las mujeres, ni su capacitación, es encontrar las formas adecuadas de comercialización para cada tipo de producto. Esto tiene secretos que los manejan las grandes empresas. El Gobierno no tiene organismos específicos que puedan asistir un proceso de comercialización correctamente. Otro aspecto es el coyuntural de la crisis. Lo que le falta es el afianzamiento de la cuestión comercial que permita instalar el producto en la franja de mercado que se estima. Apuntamos a una franja de mercado de alto poder adquisitivo, que sea capaz de valorar el producto de alta calidad y que esté dispuesto a pagar el doble por ese producto, no porque se hizo sin tener en cuenta los costos y en un proceso no competitivo que diera por resultado un producto caro, pero ineficiente, sino porque se está pagando una calidad superior de un producto que no tiene ningún aditamento artificial, con calidad superior. Esperamos que el proyecto prospere hasta mercados de alto poder adquisitivo en el exterior. Es el tratamiento no convencional de un tema convencional. Para este producto existe ya el compromiso de una compañía aérea para la compra de una cantidad importante mensual. Ahora sólo nos falta el financiamiento para comprar las tapas.

El cuello de botella es la comercialización, para lo cual, si creo haría falta asistencia técnica también, para hacer estudios de mercado que hoy sólo lo hacen empresas privadas de alto costo.

P: A nivel de capacitación, ¿qué otro tipo de capacitación están requiriendo?

Z: La capacitación en problemática de género es importante y realmente nos preocupa. Los temas específicos de producción no. La otra cosa es la asistencia en la formación de mujeres empresarias. Una capacitación constante sobre aspectos administrativos, contables, pasando por productivos.

P: ¿Hay alguna institución que pueda darles el apoyo técnico?

Z: En el convenio entre el Ministerio de Economía y la Aseosría proponemos la creación del "Centro de Capacitación para la



Mujer en la Gestión Empresarial", y lo estamos por constituir. Estamos también pensando en la figura del Madrinazgo Empresarial, de mujeres empresarias que a su vez amadrinen consultas de los emprendimientos.

P: Sería potencializar los recursos de la comunidad.

Z: Exacto.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Ing. Zuccardi centra el contenido de la entrevista en las características del espíritu y acciones de la Asesoría que dirige, y especialmente en la modalidad de los proyectos productivos puestos a funcionar. También en las características de las mujeres integradas en los e.p.

En su entender la promoción de e.p.f. debe estar íntimamente ligada a los desarrollos económicos de la provincia y del país. El papel del poder político al respecto debe ser de orientación, con la comprensión de tiempos, necesidades e idiosincrasias de los grupos que promueven (en particular los femeninos), hacia la producción bajo la forma de emprendimientos.

La Asesoría de la Mujer tiene en funcionamiento el Programa de Mujeres Produciendo, promocionando la integración de las mujeres en e.p. de corte empresarial. Al respecto explica las diferencias entre este tipo de e.p. de los de corte asistencialista, a los que caracteriza como centrados en asistir necesidades a través de e.p. que tienen como objetivo laboral tareas que son extensiones de las tareas domésticas femeninas, por lo que no promueven cambios en los condicionamientos culturales del género, quedando la mujer ceñida a estos esquemas. Además el sistema de subsidios así aplicados, no estimulan la organización grupal operativa tendiente a lograr el éxito mercantil, dejando sin cubrir el desarrollo del sentido de pertenencia del e.p. De modo distinto, los e.p.f. de corte empresarial, autogenerados y autogestivos promueven la creatividad, no importando que las producciones sean convencionales, sino que el modo de llevarlas a cabo, y sus objetivos se inscriban dentro de la dinámica empresarial que busca el éxito comercial. Esto, sumado al uso del crédito, promueven una organización empresarial eficiente, donde obtener una producción continua, con volumen y calidad adecuados para el éxito en los mercados que se intenten. Este tipo de emprendimiento supone riesgos y esfuerzos tales que las mujeres



en ellos comprometidas sienten que nada les fué regalado, que lo logrado les pertenece, incentivando de este modo su autovaloración como personas, y generando un cambio significativo en el condicionamiento cultural social.

La Asesoría promueve los e.p. de corte empresarial en dos líneas de organización programática: una, ofreciendo orientación y apoyo técnico a propuestas espontáneas de todo tipo de e.p.f. factibles de éxito. La otra línea la constituyen las redes productivas, en donde se ligan entre sí varios m.e., factibles a la condición económica de sus integrantes, para comprar insumos, vender el producto, y compartir capacitación y apoyo técnico. Para accionar como red deben producir con calidad unificada, lograda por compartir las mismas normas productivas, obteniendo el volumen y la continuidad productiva deseada por el mercado. A su vez, este sistema permite la multiplicación de m.e. por desdoblamiento de los originarios, acrecentando la producción, y aprovechando mejor la capacitación. Tienen como límite de crecimiento a la demanda de mercados de alto nivel adquisitivo, a los que tratan de satisfacer en sus preferencias de productos de alta calidad.

La Asesoría eligió el sistema de redes productivas por considerarlo como modelo económico factible, y mejor a otros en cuanto al proceso de acumulación de capital, punto clave a considerar, por las características de la población femenina que promueven.

Ya está funcionando la Red de Dulceras, primera experiencia del sistema, con éxito organizativo y productivo. Su punto débil hasta el momento es la comercialización. Para superar este obstáculo intentan perfeccionar estrategias y requieren mayor financiamiento. Por otro lado se está implementando una segunda red de tejedoras de telas de telar.

En cuanto a la problemática de género en los e.p., la Ing. Zuccardi aporta las siguientes consideraciones desde su experiencia y comprensión.



En general, la mujer no tiene capital económico, y si tiene algún bien ganancial de matrimonio, no logra la aceptación del marido para que acceda a su uso como garantía de préstamo. Posee como capital su fuerza de trabajo, la que pone a funcionar para lograr el éxito de los e.p. en que participa, sin delegar los otros trabajos que tenía. Esto la lleva a un sobreesfuerzo que sólo se justifica si es transitorio y para lograr un cambio significativo de su situación. Y obliga a planificaciones que potencien su fuerza de trabajo.

Dadas las características especiales de las mujeres, las líneas de crédito deben también ser especiales. Además, líneas de crédito para mujeres conlleva el mensaje a la población femenina de que ellas pueden acceder al préstamo. Esto es importante porque la mujer no pensaba que pudiera hacerlo; el crédito no es para la mujer una herramienta tradicional.

Las garantías bancarias debe ser una problemática a resolver por el poder político, creando un fondo destinado a tal fin que facilite la gestión bancaria de las mujeres que quieren acceder a créditos.

El problema del dinero está intimamente relacionado al poder y en las mujeres requieren replanteos profundos que no se logran rápidamente. La mujer tiene un manejo de "monedero" de las finanzas de los e.p.

La respuesta femenina a las propuestas productivas de la Asesoría es desbordante, manifestando un gran deseo de cambio en la población femenina de Mendoza.

Los e.p.f. son un sostén permanente para la reflexión de su situación de género. Al romper el aislamiento de su hacer doméstico, en los grupos transita mayor información y conceptos que aunados a su revaloración por visibilización de su trabajo en lo producido, provocan mayor conciencia de su problemática de género. Ya se observan cambios significativos al respecto, como por ejemplo, empiezan a sentir el derecho que tienen a ser asistidas por los organismos oficiales.



Si bien la mujer rural tiene mayor grado de aceptación de la subordinación al hombre y el condicionamiento cultural de género es más fuerte en ellas, tiene la misma capacidad de concientizarse que la mujer citadina.

Las mujeres de los e.p.f. siguen priorizando la casa, la familia y los hijos. Cuando destinan tiempo al e.p. sienten que le "quitan" a lo doméstico acciones obligadas a darles. Este sentimiento de culpa lo pagan con sobreesfuerzo que limita su tiempo de descanso a 5 hs promedio. Además se repite en el e.p. lo que en otros órdenes sociales le acontece: debe demostrar doblemente su capacidad. A pesar de todas las dificultades, si tuvieran que volver a elegir, volverían a tomar la misma opción de tener algo propio, de ser protagonistas.

Al no tener en quienes delegar tareas domésticas, desarrollan modelos solidarios, como por ejemplo dejar en la casa de una de ellas, niños al cuidado de una abuela.

La Asesoría considera que necesitan apoyo técnico en capacitación de liderazgos y de la problemática de género.

El Gobierno provincial no tiene organismos específicos que puedan asistir oportuna y adecuadamente un proceso correcto de comercialización. Se han propuesto constituir un "Centro de Capacitación para la Mujer en la Gestión Empresarial". También un sistema de madrinazgo de mujeres empresarias, tendiente a subsanar los baches de capacitación.

A nivel de forma jurídica de los e.p.f., optan por no forzar a constituciones legales determinadas. Prefieren que los grupos lleguen a ellas por maduración, mientras, funcionan como asociaciones de hecho.

La Ing. Zuccardi otorga gran importancia al tema laboral y considera que debe ser priorizado por las políticas públicas para la mujer, por su potencialidad transformadora de la condición de género y por lo tanto de la sociedad. Conciente de que un cambio



en estos niveles produce gran temor social y resistencia concomitante, opina que debería abordarse a través de debates colectivos, ya que depende de toda la sociedad su mejoramiento y no sólo del Gobierno. Además requiere de períodos más amplios que 3 o 4 años de acciones, y también de estrategias sociales bien dirigidas.



## ANALISIS GLOBAL DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS Y EXPERTOS

Muchas mujeres 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 sin dejar de hacerse cargo del hogar. 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 pueden 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 por estar sometidas. 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 muy elevado, 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 estos grupos motivados; 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 logran 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 sobre la aprehensión de conocimientos 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 Arq. 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 es fácil 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 estas 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 asumir 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.

En general, los e.p. de corte asistencial tienen como objetivo laboral tareas similares a las domésticas que, asociadas a la ineficiencia de obtener por ellas dinero, refuerzan los condicionamientos culturales sin proponer los cambios sociales necesarios.

Los e.p. de tipo empresarial son autogenerados y autogestivos, buscan el éxito comercial y se organizan para lograrlo.

Otro modelo de e.p. empresariales lo constituyen las redes de m.e.f. Esta propuesta, originaria de la Asesoría de la Mujer de Mendoza, tiene como objetivo particular obtener cualquier volumen deseado con calidad unificada y continuidad productiva. Para ello se ligan varios m.e.f. para comprar insumos, vender el producto y compartir capacitación y apoyo técnico. También se autoreproducen por desdoblamiento.

La Ing. Zuccardi opina que es de suma importancia la promoción laboral en las políticas públicas dirigidas hacia la mujer, dada su enorme potencialidad transformadora de la condición de género, y por lo tanto de una sociedad que pretende ser mejor. Al respecto, el papel político debe ser de orientador y activamente comprensivo de las necesidades, tiempos e idiosincrasias de los grupos femeninos que promueven. Como ejemplo de esta comprensión activa, propone que las garantías bancarias para líneas de créditos a mujeres, sean un problema a resolver por el poder político.

Para la Lic. Bonder, es una estrategia necesaria que la mujer tenga un tiempo de reflexión y trabajo entre mujeres, a fin de posibilitar un corte operativo con la realidad cultural tradicional, y de este modo poder centralizar su atención sobre las características de género que la limitan como persona. Observa que la dificultad mayor radica en la estructura psíquica femenina bajo la forma del ideal narcicístico, en sus aspectos:



el ideal fálico masculino y el ideal materno. Esto trae aparejado problemas en el logro del éxito empresarial y dificultades en producir los cambios necesarios para lograrlo.

Es de destacar el enorme efecto transformador de las limitaciones por el condicionamiento cultural de género, en las mujeres rurales integradas en e.p. de tipo empresarial, observadas en Catamarca y Mendoza. En ellas, ser por primera vez dueñas de algo y protagonistas visibilizadas en la producción, promueve la manifestación de su conciencia de género como un saber reprimido que emerge al mínimo estímulo. Ya perciben la posibilidad de tener independencia económica y autonomía personal. El éxito productivo está asociado no sólo a elevar su calidad de vida a nivel económico, sino humano.



## ENTREVISTAS A MIEMBROS DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

Luego de presentar los motivos de entrevista, que corresponden a la investigación de la mujer en la producción, las mismas se realizan llevándose a cabo en forma semidirigida.



## ENTREVISTA A COOPERATIVA DE CRIA DE CERDOS Y POLLOS DE VARELA

PSICOLOGA: 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 pra 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 hablas 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 mí 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 fue 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 da 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.



## APRECIACION 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.



## 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

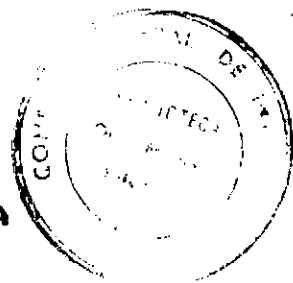


dijeron: "¿Otra vez Ud. por acá?", pero le pagaron sin más problemas. Esta experiencia es sumamente reveladora de la posibilidad del género en incursionar de otro modo en la producción. En este caso, no se trata de realizar una tarea nueva, ya que estas mujeres, como jornaleras o miembros de familias 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.



**ENTREVISTA A LA MICROEMPRESARIA SRA. DE SERVERA**



La Sra de Servera es la responsable de un microemprendimiento familiar de elaboración y comercialización de pan. Se entrevista a la Sra. Servera y a su hija Flavia.

**PSICOLOGA:** Me contaba usted que la experiencia lleva poco tiempo porque empezaron el año pasado.

**SERVERA:** Si, primero tuvimos una experiencia de un año, de venta de pan fabricada por un panadero. Vendíamos en un barrio nuevo. Pero lo que se ganaba no mantenía 4 hijos y una casa.

**P:** ¿Usted tiene cuatro hijos?

**S:** Si, la mayor de 20 años estudia abogacía, la siguiente de 16 años va al 5º año de un humanístico, la otra niña tiene 13 años y va al 2º año del liceo agrícola, y un niño de 4 años. Yo cambié de profesión, porque soy profesora de gimnasia, pero al separarme y quedarme a cargo de los 4 chicos tuve que cambiar de profesión. Al ir a vivir a un barrio nuevo hice un estudio de mercado y faltaba pan. Contratamos un maestro panadero que estaba desocupado, y las cuatro mujeres empezamos a vender pan casa por casa. Vendíamos 300 Kg diarios. Yo comencé con los miniemprendimientos de la Municipalidad, donde prestaban unas bolsas de harina y con eso empezamos. Pero el maestro panadero tergiversa el emprendimiento y seguimos vendiendo menos pan.

**P:** ¿Por qué tergiversa el m.e.?

**S:** Porque ve que entra mucho dinero, porque se vendía mucho pan, entonces él maneja la producción de pan y nosotros quedamos como las simples vendedoras.

**P:** ¿Qué pasó que se sintió fuerte para hacer eso?

**S:** Empezó a manejar el dinero.

**P:** ¿Por qué él manejaba el dinero, lo habían organizado así?

**S:** Porque él compraba los insumos. Entonces toda la plata iba a él, capital y ganancias.

**P:** ¿Cómo repartían las ganancias?

**S:** El me daba tanto por Kg de pan.

**P:** ¿Pasaron a ser empleadas del empleado?



S: Si, prácticamente si.

P: ¿El fué contratado como empleado?

S: No, trabajábamos en conjunto, él, su esposa, mis hijas y yo.

P: ¿El y su esposa se hicieron dueños de la producción, o la esposa corrió la misma suerte que ustedes?

S: No, se deshizo la cosa. El ahora trabaja en un taller mecánico. Yo abandono ese horno, porque era de él.

P: ¿De su horno, lo rentaba, sacaba alguna ganancia?

S: No, él fabricaba pan y yo lo vendía. Pero apareció otro Sr. que quiso que le fabricara pan, y entonces empezó a restarme pan.

P: Cuando formaron la sociedad, ¿habían dejado en claro los compromisos y obligaciones?

S: No, no por escrito. Todo era de palabra.

P: ¿Y qué habían hablado sobre compromisos?

S: Que él fabricaba el pan y nosotros lo vendíamos.

P: ¿Y se repartían las ganancias por igual?

S: Si, pero él después tergiversó todo cuando manejó el dinero. Tenía el oficio y el horno, pero no tenía trabajo. No entendió el emprendimiento y hoy trabaja de mecánico porque le faltó quien vendiera al irnos nosotras.

P: ¿Después de esta experiencia ustedes se reorganizan en un nuevo emprendimiento?

S: Después de esta experiencia quedamos practicamente a cero. Pero aparecen los proyectos productivos del Gobierno y vengo a la Asesoría y me dan todo su apoyo, todo su empeño y cariño. Y logramos después de muchas penurias, de muchos meses de estar detrás del Banco de Mendoza, que salga el paroyecto. Mientras vendo clases de gimnasia, vendo digitopuntura, vendo galletas. Cuando sale el proyecto, el centro API dice que es posible, y con el asesoramiento de la Sra. Flamarique que me va apoyando hasta que aparece el crédito. Ya había otro maestro panadero con un horno cerca de mi casa, una situación muy parecida a la otra, pero hasta ahora no hay problemas. Fabrica pan para mi pero de una forma diferente. El me cobra por la fabricación de pan de tantas bolsas de harina y nosotros vendemos. Nosotros lo comercializamos en pequeñas bocas de expendio. Con el crédito tenía que comprar dos máquinas. Una ya la había comprado y



quedó como prenda, y la otra, una amasadora no la compré, y con ese dinero compré un pequeño vehículo viejo, modelo '64, para hacer el reparto. El maestro tiene una amasadora y juntamos la maquinaria.

P: ¿Ahora tienen equilibrada la situación?

S: Si, pero estamos como todos en Argentina, muy en el aire, con los cambios de precios de la bolsa de harina. Nosotros vendemos más barato que lo estipulado por la Asociación de Panaderos de Mendoza. Hace una semana valía 6.800 australes el Kg y nosotros estábamos vendiendo a 3.800 el Kg. Hoy está a 7.200 y nosotros estamos vendiendo a 4.000. Estamos tratando de ganar lo suficiente como para poder vivir.

P: ¿Sobre la experiencia anterior que se frustró porque se tergiversó, se cambió lo convenido, ustedes llevan por escrito las obligaciones y responsabilidades, lo han organizado con estatutos?

S: No, en absoluto, porque esto es a nivel familiar. No, con el maestro panadero no tenemos ningún papel porque como es golondrina, hoy trabaja muy esforzado, con mucho calor en verano, hay que anotar, armar.

P: ¿Y si este maestro panadero se va, qué pasa con ustedes?

S: Hay que buscar inmediatamente otro horno. Mi idea original es hacer el horno en mi casa. Pero edificar es muy caro y hacerme horno refractario a gas, que recién se está instalando, sería muy costoso.

P: ¿Tienen proyectado hacerlo?

S: Si, es mi idea. Además pasar de profesora de educación física a prender a hacer el pan y tortitas, me hubiera llevado un tiempo que yo no me puedo tomar. Entonces en vez de amasar el pan, lo vendo. Tengo 52 años, pero si la situación lo pide, yo hago el esfuerzo. En la situación anterior, el maestro panadero se enfermó y nosotras hicimos el pan. No salió igual, pero hubo voluntad. El pan tiene que estar bien hecho.

P: ¿El problema más serio de este emprendimiento, cuál sería para ustedes?

S: En este momento la inestabilidad económica.

P: ¿Qué dicen sus hijos cuando Ud. ve las cosas de este modo?

S: Han apoyado hasta ahora todo lo que he hecho. No han tenido ni un día de vacaciones porque trabajan conmigo. Yo les he



preguntado, por ejemplo: ¿compramos zapatos nuevos para el colegio o levantamos una pared? Y me han contestado: no, usamos los zapatos viejos.

P: ¿Ustedes piensan que la relación con este otro trabajador está bien, que no se puede perturbar?

S: Eso no lo puede decir nadie. Esta bien hoy, pero no se puede hacer nada. El horno y la profesión son de él, y si mañana se enferma, no se puede hacer nada. Buscaremos otro. Teniendo mi horno y fabricando mi pan yo no dependo de nadie, pero me llevaría mucho dinero y tiempo que no tengo.

P: ¿Esta persona qué diría si el día de mañana ustedes ponen su establecimiento y se independizaran?

S: Yo le propuse ser socios y repartir las ganancias. Pero él me dijo que no. Yo le pago lo que ha fabricado y lo mío es mío y lo de él es de él.

P: ¿Pueden cubrir el crédito con la ganancia?

S: En abril empezamos a pagar. Hemos estado juntando todos los días 3 pesos porque el Banco no nos había pasado la cuota ni el índice. El crédito se va a pagar porque corresponde pagar las deudas.

P: ¿Siguen ustedes con las actividades que tenían antes de tener el emprendimiento?

S: Si hay cinco señoras para darles clases, yo entremedio les doy la clase.

P: ¿Qué hacen con el chiquito cuando están trabajando?

S: Siempre hay alguna en casa.

P: ¿Se ordenan los tiempos para cubrir todas las actividades?

S: Si, perfectamente. Estamos reeducadas para eso porque es la única forma que se puede vivir. Trabajamos fuerte en el verano. Ahora veremos en el invierno.

FLAVIA: En el invierno se abren más bocas de expendio por la escuela.

P: ¿Por esta actividad han tenido algún conflicto dentro del grupo familiar?

S: Si y no. Si, porque a veces las niñas quieren hacer su vida normal. Y no porque es lógico que suceda eso. Cubren en parte sus divertimentos, su expansión, que es normal y necesaria. Por ejemplo, mi hija jugaba al jockey en un club y hace 1 año que no va porque no tiene tiempo.



P: ¿Y sus hijas entienden que todo el esfuerzo es para vivir mejor y tener un futuro más seguro?

S: Si, entienden pero no se puede hablar de futuro asegurado porque se gana para vivir hoy. Mañana vamos a hacer el esfuerzo para vivir mañana. La seguridad espiritual se la tengo que dar yo.

P: Y vos Flavia, que estas escuchando, ¿qué pensás de este modo de ganarse la vida?

S: Que está bien, que otra no queda y que si no estamos nosotras con la mamá no va a estar nadie. Uno tiene montones de oportunidades en la vida y si tengo que dejar de encontrarme con mis amigas hoy, mañana lo haré, pero hoy es el momento de hacer las cosas. Yo no tengo drama.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

La Sra. de Servera con sus hijas y un maestro panadero constituyen una unidad microempresarial de producción y venta de pan, conformando una sociedad de hecho, cuyos derechos y deberes se establecen por medio de compromisos verbales.

El rendimiento económico se fundamenta en haber logrado un mercado donde colocan el producto a través del esfuerzo de la familia Servera, y de la habilidad en el oficio del maestro panadero. Las maquinarias son de unas y otro, reunidas para lograr el objetivo. Tal vez la complementariedad funcional de las maquinarias otorguen cierto grado de seguridad en la permanencia de esta sociedad de trabajadores, ya que la familia Servera se responsabiliza de las ventas y percibe las ganancias sobre ellas, y el maestro panadero toma responsabilidad sobre la transformación de la harina en pan y cobra por ello a la Sra. Servera que le entregó la harina y el pedido del pan.

La experiencia anterior que tuviera la parte vendedora con otro maestro panadero que, pese al éxito comercial logrado, no cumplió los compromisos verbales establecidos, no es totalmente capitalizada en esta nueva reorganización microempresarial, ya que repite el mismo riesgo. Creo que esto sucede porque, además de darle la mejor ubicación operativa a los escasos recursos financieros, la Sra. Servera necesita confiar en que no se repetirá la situación anterior, porque ella tiene colmada su capacidad laboral y no encontró mejor solución que reorganizar la m.e. del modo que lo hizo.

La situación de la Sra. Servera es la de tantas mujeres jefas de familia que salen a luchar por lograr la mejor calidad de vida posible. Su voluntad, determinación y flexibilidad psíquica le permiten superar las situaciones críticas de la realidad, y potencializan sus esfuerzos.



## ENTREVISTA A INTEGRANTES DE LA RED DE DULCERAS DE MENDOZA, GRUPO "ARMONIA"

Participan de la entrevista dos integrantes del microemprendimiento "Armonía", Elsa y Nidia. Ambas son mujeres rurales de Mendoza, y forman parte de la Red de Dulceras que promueve la Asesoría de la Mujer.

PSICOLOGA: ¿Usted es la gerenta del grupo?

ELSA: Si. Es el primer grupo nuevo de este año en la Red. Al principio fueron nueve grupos con la intención de ir ampliándose, tomando cada uno más zonas, ampliando las fuentes de trabajo, y la forma ideal es que los grupos se vayan desdoblando para aprovechar la experiencia y la capacitación que vamos recibiendo. Eso se va transmitiendo de unas a otras provocando así un efecto más rápido y en cadena. Además este proyecto tienen efectos en cadena impensables. La mujer rural tiene una ideosincracia de vida que le permitió hasta hace poco tiempo mantener a la familia en nivel económico donde la nutrición y la educación era factible. Hoy por hoy, la mujer rural tiene serios problemas. Al pasar por los problemas económicos graves del país, pero sobre todo en el campo, la mujer ha tenido que ir abandonando cierta forma de vida con cierta seguridad, y sana. Las fuentes de trabajo se fueron haciendo cada vez más inexistentes. Entonces tiene que salir a trabajar en el servicio doméstico.

La gran capacidad laboral que tiene la mujer mendocina, y su tradición de dulceras, más las ganas de trabajar, es innegable. La posibilidad que le da este proyecto a la mujer rural es insuperable porque le permite convertirse en su propia patrona coordinando las obligaciones con la familia. Los grupos se organizan de manera que ella en su casa atiende a su familia, coordinando con el trabajo en los pequeños locales que tenemos. Recibimos préstamos que se pagaron con mucho sacrificio.

P: ¿Cómo lo pagaron?



E: Con producto directamente. Es muy difícil vender un producto con las características de este, en un país con la economía de hoy. La Red en la provincia trabajó 22 días, porque el dulce se elabora durante el tiempo de la fruta, y como el crédito, por la burocracia, salió tarde, sólo nos quedó 22 días de trabajo. Cuando la fruta se termina no hay otra cosa que hacer.

P: ¿Entonces produjeron poco?

E: En relación al préstamo, quizá sí. Porque si el préstamo hubiera sido entregado antes de diciembre, con el mismo dinero se hubiera elaborado 4 o 5 veces más de lo que se hizo. Justamente en febrero del año pasado se provocó el mismo desfasaje económico que este año. El azúcar valía 3.000 australes, ahora vale 7.000. Entonces lo que obtuvimos con el préstamo nos alcanzó para hacer 2.500 frascos. Por el tiempo y por el dinero, además de que tuvimos que equipar nuestros locales y hacer la inspección y los trámites de todo.

P: ¿Qué perspectiva ven de poder ganar dinero con este emprendimiento?

E: Exportar. Hay plazas importantes y cercanas como Brasil. Hubo una propuesta firme pero teníamos que modificar códigos de etiquetas. Porque para exportar hay que cumplir reglas en las etiquetas, en la tapa, en los trámites. No tuvimos el dinero para hacer eso. Buenos Aires es otra plaza importante, pero tampoco pudimos llegar por falta de dinero para comercializar: trasladar, distribuir, promocionar. Estoy convencida de que en la Red hay mujeres capacitadas para que con una pequeña ayuda lleguemos a distribuir nuestro producto. Porque dentro de los grupos de mujeres rurales hay muchas que están estudiando en la universidad, que son maestras, que están capacitadas para cerrar el círculo.

P: ¿Y eso se pone en marcha?

E: Lo estamos intentando.

P: Es decir que ustedes están atascadas en esto y tienen que encontrar la forma de vender el producto porque si no, han trabajado, han invertido, deben plata y no tienen dinero. Es como muy frustrante.

E: Hemos intentado hasta con las cosas más locas. Por ejemplo conectarnos con gente en el exterior. En Alemania mandamos



una carta exponiendo este proyecto a argentinos radicados allá, a quienes hemos pedido ayuda informativa: Deseamos informarnos fehacientemente si alguien está interesado, cómo tiene que hacerse...

P: ¿Tuvieron respuesta?

E: Si, inmediata. El ingeniero Aldo Bocasini es con quien nos hemos conectado, de la Asociación de Profesionales Argentinos en Alemania. Ese fué el primer contacto. Ahora hemos mandado la segunda carta.

P: ¿Han mandado muestras?

E: Eso es lo que preguntamos en esta segunda carta, que si mandamos muestras, que cómo lo tenemos que hacer, porque no tenemos idea de cómo mandarlo, si tenemos que mandarlo en una caja, si se acepta, si lo revisan. Pero lo estamos intentando. Vinieron representantes del Mercado Común Europeo a la zona de Rivadavia, y por medio de otra mujer que es traductora y trabaja con ellos cada vez que vienen al país, yo le entregué unas muestras, y ellas las presentó. No les interesó por nuestro volumen actual, pero se interesaron por la calidad. Hablamos con el Cónsul por unos préstamos italianos para pequeños emprendimientos. Nos interesaba exportar a su país. El cónsul estaba muy ocupado, Coschi que fué el que vino a ofrecer los créditos (yo me enteré por el diario Clarín) estaba a 1.000 Km y yo no tengo posibilidades de llegar a Buenos Aires. Hoy vinimos a proponer estar en la fiesta de la vendimia, queremos un stand, queremos pedirle al Gobierno que nos preste un lugar por un tiempo.

P: ¿Qué otro problema han tenido como integrantes de un m.e.? ¿Algún inconveniente que hayan tenido que resolver a nivel de grupo, o por ser mujeres, alguna dificultad en particular, o que les haya salido mejor por ser mujeres?

E: Por ser mujeres todo se dificulta. Hasta el empleado de Banco que hizo las carpetas para que firmáramos el pedido del préstamo, nos decía: "Así va a andar bien el país", despectivamente. O el gerente que nos aconsejó, muy diplomáticamente, de que no nos convenía, desalentándonos en contra de nuestra voluntad de acceder a un crédito para convertirnos en productoras.

P: ¿Por qué decía que no les convenía?



E: Decía que el Banco se iba a llevar todo lo que produjéramos, y era verdad, pero no estamos arrepentidas. Decía que teníamos que tener una infraestructura industrial, o comercial o empresarial muy ajustada para acceder al préstamo. Se solucionó lo del préstamo por una cuestión política. Quien se haya llevado esos dulces está superpagado. Yo estoy segura que esos dulces valen lo que costó el crédito. Es duro salir como por ejemplo esta mañana, con la cria, a las 6 hs, con los problemas familiares que se dan...

P: ¿Qué problemas familiares se dan?

NIDIA: De toda clase de problemas porque estamos trabajando como locas desde el año anterior y el dinero no llega para nada. Incluso hoy para el pasaje contaba con que ella hubiera conseguido. Mi esposo es empleado y el sueldo es bajísimo. Mi hijo mayor es docente y el sueldo también es bajísimo.

P: ¿Siempre los problemas son económicos?

E: En mi caso no. Mi esposo y yo hace muchos años que trabajamos en la injertación de frutales, de viñas. Mi esposo es una persona muy trabajadora y hemos llegado a un nivel en que nos manejamos bien económicamente. Pero necesitamos trabajar. Mis chicas trabajan con mi esposo. Mis problemas son otros. Mi esposo dice "aquí el que gana la plata soy yo y yo mando". O para disponer del tiempo que yo necesito para el proyecto, se provocan disgustos. Tengo que acreditar lo que estoy haciendo. Tengo 34 años, una niña de 18 años, 19 años de casada, he trabajado toda mi vida. Pero el hombre de campo tiene una estructura de educación que no la voy a cambiar ni yo ni nadie. Andar en la calle es malo; la mujer tiene que quedar en la casa.

P: ¿Y cómo ve que lleve adelante un emprendimiento?

E: El me dejó porque yo lo convencí. Le dije: "mirá, el trabajo va a estar en casa, yo no voy a tener que andar andando, no voy a tener que depender de un patrón, acomodo mis horarios...". Amanezco a las 5 y termino a las 12 de la noche. Todo va recargado. A las 5 de la mañana tengo que levantarme porque mi familia sale a trabajar y hay que preparar comida para que lleven. Tengo a mi bebé; y me acuesto a las 12 de la noche porque todos trabajamos y hay que organizar la casa, la ropa... A veces las pailadas son



hasta las 11 de la noche, y a veces me quedo yo, a veces otra. Estas cosas traen disgustos en la casa. De las mujeres de la Red, el 10% están dispuestas a aguantarse el disgusto. Y se quedan las que se aguantan cuando hay trabajo hasta tarde.

P: ¿Y no le ven alternativas para un cambio en estos aspectos conflictivos?

E: Hoy veníamos conversando con Nidia que la única alternativa de modificar parte de esto, es que tengamos éxito. Todo tiene que estar basado en cosas muy contundentes. Aquí que nadie se equivoque porque sino es lapidario. Si no hubiéramos cumplido con el Banco hubiera sido lapidario. Miles de empresarios no pueden cumplir y tienen derecho a refinanciar, a volver a pedir, pero nosotras no.

P: ¿No tienen derecho porque son mujeres?

N: Si, por ser mujeres. La secretaria del ministro nos dijo: "No han pagado", y no sabía que sí. Nos dijo: "El ministro no las va a atender". Y no quería, y es mujer. Y le explicábamos que veníamos de lejos... Nos decía que había que pedir audiencia, y le pedimos audiencia y nos decía que no, que estaba muy ocupado. Entonces nos quedamos ahí y fué la única forma de hablar con el ministro.

E: Estamos en una enorme crisis. ¿Cómo es posible que el Gobierno de la Nación, de la Provincia, que la comunidad no interprete que 100 trabajos para 100 mujeres es importante? Además la fruta que elaboramos es la de nuestras casas, es la del vecino que no tiene en qué llevarla para vender, y que no puede hacerla dulce porque no tiene el azúcar. Entonces tiene una cantidad de efectos que yo no puedo entender por qué no está evaluado en su totalidad.

P: Como mujeres, ¿no se les facilitó en nada la tarea?

E: Para nada. Nosotros no estamos luchando sólo por el trabajo y unos pesos. Estamos luchando por nuestra propia dignidad de mujeres. Demostrar lo que somos capaces de hacer.

P: ¿Y el costo por el desgaste físico y mental que ustedes tienen por esto, durmiendo 5 hs por día, cómo lo evalúan?

E: Todavía no lo evaluamos. Mi esposo dice, por ejemplo: "todas las noches estás cansada, ¿cómo es posible?". Hoy, después de andar todo el día, voy a llegar a las 9 de la noche para



cumplir con mis obligaciones en la casa. Cuando termine, como mujer romántica soy un 0 al 10 (rie). No me dá el cuero.

P: ¿Ustedes eligen perseverar en luchar en esta línea de trabajo para reencontrarse con su dignidad como mujeres?

E: Es una lucha a muerte y seguiremos hasta el final.

P: ¿A pesar de las dificultades y del riesgo matrimonial al que están exponiéndose?

E: Hay riesgo, pero los maridos no son tontos.

P: Explíqueme, porque me gustaría escuchar esto.

E: No son tontos, porque ¿cuántos seres humanos tenemos la posibilidad en la vida de vivir con seres inteligentes, trabajadores, honestos y que lo quieran a uno? Yo eso lo sé de mi marido. El es todo eso y no soy tonta, y él tampoco es tonto. Esto va a tener éxito, lo vamos a lograr, y al último lo vamos a compartir.

P: ¿Piensan que su situación matrimonial, al llevar dinero a casa va a cambiar?

E: Si, por supuesto.

P: ¿Qué las lleva a pensar eso?

E: La lucha por la vida, que sería más liviana teniendo dinero.

P: ¿Pero tienen alguna experiencia que les indique a Uds. que cuando la mujer lleva dinero a la casa, es mejor la relación matrimonial y familiar?

N: Es innegable. Yo le he demostrado a mi esposo en varias oportunidades que soy capaz en la lucha, que soy constante.

P: Pero el asunto es si llevar dinero a la casa cambia la relación.

N: Porque al llevar dinero todo es más fácil. Es diferente si se puede ir de vacaciones a que no. Yo soy una enamorada de la libertad. Me gusta tener mi dinero, hacer un regalo si quiero, sin tener que rendir cuentas.

P: ¿Y eso no lo logra la mujer si no tiene su dinero. Trabaja y no tiene dinero propio?

N: No, le dicen: "El dinero es mío y la casa es mía; acá mando yo y si no te gusta, tomátelas".

P: ¿Quién dice?

E: El esposo a la esposa. Es generalizado. Ella dice que ya no pelea más. Es mayorcita y lo ha logrado. Yo todavía no.  
"¿Cómo puede ser que vos (al esposo), justamente vos, me



vengas a decir que no tengo derechos en esta vida?". He trabajado siempre, en el campo, en la casa, con los chicos. En el campo a veces hay dinero pero no hay nunca un esmalte o crema para las arrugas; a los 30 años somos unas pasas.

P: ¿Y por qué no?

E: Porque: "Si te pintás, sos como los indios, estás buscando guerra". Y todas esas cosas la mujer las cede. Porque hay otras cosas que nos interesa más.

N: Hay prioridades. Yo he trabajado 4 años de empleada doméstica, para que mi hijo estudiara en la facultad. Valió la pena.

P: ¿En el medio rural hay muchas mujeres jefas de familia, sin hombre en la casa?

E: Para las pocas que hay es durísimo.

P: ¿Por qué es durísimo?

E: Porque las otras mujeres discriminan muchísimo a la mujer que es jefa de familia y que tiene que salir a trabajar y tal vez viene tarde de noche, o que no pudo arreglar bien el guardapolvo de su nena...

P: ¿La misma mujer critica a la que no cumple con el sistema impuesto, y lo sostiene?

E: Las cuñadas, las vecinas, la critican. Si ella compró libros, dicen: "Ah, cómo va a comprar libros, dónde se ha visto". La mujer que lee, que trabaja, o que quiere ir a un evento cultural, al coro... Tenemos una amiga que estuvo en Buenos Aires porque es una de las primeras voces del coro de Rivadavia, tiene una voz magnífica, y no fué más.

P: ¿Por qué no fué más?

E: Porque no la dejaron.

P: ¿Quiénes?

E: La familia, la suegra, el entorno.

P: ¿Hay que cambiar este entorno?

N: ¡¿Qué le parece?!

P: ¿Y lo están logrando?

N: Con el éxito lo vamos a lograr. Sino, vamos a quedar enterradas. Si mi esposo supiera que yo gasto en libros, me asesina.

P: ¿Las mujeres de la zona rural, a quienes tratan, o conocen, tienen tan claro como Uds. sus derechos como mujeres?



E: No. Las de la Red se concientizan, aunque todavía no se animan. Ese es otro aspecto de la Red: hablamos de cine, de literatura, de la sexualidad, de la novela. Cuando hacemos el dulce, la conversación entre mujeres puede ir de lo más trivial a lo más complejo. En la intimidad de tantos días juntas en el trabajo, van saliendo cosas. Por ahí una dice: "Pero vos sos una estúpida, ¿por qué le permitís tal cosa?". Y la otra capaz que lo sigue aceptando, pero lo va pensando, o rebobina y dice: "Me equivoqué esto no lo voy a hacer más, no vuelvo a tolerar esto".

P: ¿Pero cuando las mujeres están juntas?

E: Si, separadas no pasa nada.

P: En la tarea rural, por ejemplo, Uds., sus hijas y su marido hacen el trabajo de injertos, ¿cobra solamente el marido el trabajo de todos?

E: Si.

P: ¿Por qué?, ¿no puede cobrar cada quien su trabajo? (ríen)

E: No, porque es así. Supóngase que yo trato con un ingeniero que hace 18 años que lo conozco, y si alguna vez rezongué por el precio, mandó llamar a mi marido y le dijo: "Yo con tu mujer no tengo nada que ver, los tratos de trabajo los hago con vos".

P: ¿Y podría ser que su marido se quede con ese ingeniero, y ustedes se vayan a trabajar a otro lado que las contraten?

E: Fijese que en la cosecha cada uno trata con el patrón, porque las fichas están dentro del bolsillo, pero cuando se terminó la cosecha el esposo dice: "Con el dinero se va a hacer esto y esto". A lo mejor ella se quedó con algo de dinero para el Wincofón (ríen). Y nada más.

P: ¿Es decir que ustedes deciden quedarse con su dinero?

E: No.

P: Y el dinero que ella se quedó para el Wincofón, ¿qué pasó?

N: Se lo rasguñó.

P: ¿Ah, roban su propio dinero?

N: No, no robo, sino que una se considera con derecho y lo toma.

P: Pero aparece como un robo, dicen que se lo rasguñó, ¿ustedes consideran que no tienen derecho?

E: Lo tenemos, pero si nos ponemos a discutir, nos quedamos sin el pan y sin la torta. Son situaciones que se dan en el campo



y en la ciudad. En el campo se notan más. Nosotras lo reconocemos. Otras mujeres de la ciudad, por vivir en otro entorno social, a lo mejor no lo van a reconocer tan ampliamente como nosotras. Si el marido no domina el dinero en la casa, en el entorno social somos mal miradas.

P: Supongamos que ustedes tienen éxito, ganan dinero y superan lo que gana el marido. Además, dejan de trabajar en el campo y se quedan con el emprendimiento, y con dinero propio. ¿Qué pasaría en la casa?

E: Como no soy tonta y mi marido es buen esposo, está muy presionado económicamente, y por su estructura de educación es muy machista. Sería para mí un placer decirle: "A partir de hoy las cargas económicas van a ser más mías que tuyas".

P: ¿El lo aceptaría?

E: Si, es cerrado, pero más por el "Qué dirán". Y no es tonto.

P: ¿Qué dirían las demás personas?

E: Y, hay maridos de peluqueras, de maestras, y dicen que son unos vagos, que los mantienen las mujeres.

P: ¿Los envidian o los desprestigian?

E: Los desprestigian.

N: Yo creo que los envidian.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

Este grupo realiza la ejecución en la práctica de uno de los objetivos de la Red, ya que inauguran un nuevo grupo, por desdoblamiento de otro originario y en funcionamiento, produciendo la transmisión de la capacitación de un modo multiplicador autogestivo.

Es notable el avance del grupo en las cuestiones de manejo empresarial, aunque aún tropiezan con obstáculos como la incoordinación de los tiempos de factores extragrupal, como son la efectivización del préstamo financiero y la temporada de fruta.

Por otro lado, el pretencioso objetivo de exportar a mercados de alto poder adquisitivo, partiendo de la base de recientes microemprendimientos artesanales asociados en una red productiva, podría impresionar como ingenuo o utópico si lo observamos desde la óptica de otros microemprendimientos con objetivos aparentemente más realistas, pero que también inician una experiencia sobre la que todavía no se pueden evaluar todos los pro y contra de algún tipo determinado de claves que garanticen el éxito. Lo que sí se observa en este m.e.f. es que partiendo de una infraestructura mínima, con una producción convencional, abordan modalidades poco convencionales que se ponen a prueba en estas mujeres y su organización. Ellas saben que sólo el éxito comercial puede brindarles modificaciones en sus vidas que les son impostergables. Por ello ponen en juego un alto grado de exigencias laborales y creativas, enfrentando obstáculos y condicionamientos culturales de peso. Para exportar no escatiman iniciativa y decisión, utilizando todos los recursos por ellas imaginados, aunque poco ortodoxos.

El exceso laboral que desarrollan se sostiene por múltiples expectativas que trasciende los objetivos de organizar fuentes de trabajo y ganar dinero. La costumbre social y legalmente aceptada del trabajo rural en Mendoza, posee características feudales, ya



que se contrata al hombre y su familia para la realización de las duras tareas del campo, y sólo se le paga al hombre el trabajo. Esta organización mantiene un serio estancamiento de la evolución social, avasallando derechos legislados, y fomentando formas autoritarias de convivencia familiar. Frente a esto, la mujer desarrolla maneras alambicadas de obtener cierto grado de satisfacción como persona. Esto provoca en ellas variables montos de confusión en el reconocimiento de sus derechos y obligaciones, en sus concepciones de ser y tener. Esta confusión queda evidenciada cuando "razguñan" el dinero que ellas han ganado.

Pero esto no deja de ser una característica femenina observada en todos los niveles socioeconómico culturales.

Se convierten en transgresoras permanentes, en la búsqueda de una mejor calidad de vida que incluya la efectivización de sus derechos personales, dentro de un contexto social que evolucione al punto de reconocer la legitimidad de sus necesidades y demandas. Si estas mujeres ponen en juego sus relaciones sociales, familiares y matrimoniales, es porque están convencidas, a nivel manifiesto, de poder lograr modificaciones satisfactorias sin pérdida de sus objetos amorosos. Sin embargo, frente al mayor riesgo que corren ese 10% de mujeres que acepta soportar los conflictos hogareños en pro de sus emprendimientos, cabe preguntarse si a nivel profundo, el grado de insatisfacción es tan alto que lograr un cambio al respecto no excluye la posibilidad de pérdida aceptada, de sus vínculos afectivos.

Todo el riesgo material, emocional, físico y afectivo que corren tiene como objetivo convertirse en empresarias por la necesidad de independencia económica, autonomía, reorganización de una identidad más valorada y visibilización de su trabajo, sin abandonar el compromiso altruístico, propio del condicionamiento del género.

Saben que determinadas pautas culturales no son, por sus acciones, capaces de cambio, pero perciben el poder transformador de los grupos laborales femeninos.



Se puede agregar que durante toda la entrevista se observó en las entrevistadas un alto grado de entusiasmo y la firme convicción de alcanzar el éxito.





## ENTREVISTA A INTEGRANTES DE LA RED DE DULCERAS, GRUPO "MUJERES EN MARCHA"

Participan de la entrevista integrantes del microemprendimiento "Mujeres en Marcha", que son mujeres rurales de Mendoza, y forman parte de la Red de Dulceras que promueve la Asesoría de la Mujer.

PSICOLOGA: ¿En los e.p. de tipo empresarial hay que tener con qué vivir hasta que el emprendimiento da sus frutos?

INTEGRANTE A: Si, cuando nosotras decidimos entrar acá sabíamos que por un año o dos íbamos a trabajar sin beneficio hasta que esto se estabilizara un poco.

INTEGRANTE B: Y además nos ha tocado mala racha. El año pasado para febrero también. Nos dieron un crédito para comprar a un precio y cuando fuimos a comprar estaba a otro. Este año lo mismo.

A: Nos iniciamos con un préstamo en inflación que no nos alcanzó para lo que pensábamos. Entonces nos fue difícil trabajar el año. Así vamos con sacrificios. Todas tenemos trabajo en la casa, trabajo en otro lado...

P: ¿Qué cantidad de horas trabajan por día?

B: En el emprendimiento 4 o 5 hs todos los días.

P: ¿Y cuánto tiempo en la casa y los otros trabajos?

A: Yo trabajo 8 hs en el otro trabajo, y el resto del tiempo en las cosas de la casa.

P: ¿A qué hora se levantan y a qué hora se acuestan?

A: Por ejemplo yo, a las 6 o 7 de la mañana y me duermo a la una y media de la madrugada, generalmente.

B: Yo también más o menos lo mismo.

A: Más de 5 hs no duermo.

B: Yo tampoco.

P: ¿Desde que tienen el emprendimiento?

A: Si, antes una dormía la siesta.

P: ¿Y cómo se sienten con el cambio?

INTEGRANTE D: Bien.

P: ¿Por qué se sienten bien si descansan menos?



A: Porque es otro ritmo de vida.

B: Es otra experiencia, la casa es una rutina.

A: Yo, el día que no vengo, que pase 2 o 3 días sin venir y me dedique a mi casa estoy más descansada y más tranquila. Pero me siento que me falta algo, y cuando vengo acá me doy cuenta que era esto lo que me faltaba.

D: Yo he aprendido a valorar mi tiempo, mucho más.

P: ¿Qué es lo lindo de estar acá?

B: La armonía que tenemos. Que es nuestro. Yo nunca he tenido nada y ahora tengo esto.

P: ¿Y el otro trabajo que tiene, no es suyo?

B: En la Municipalidad soy mandada, no es lo mismo. Acá lo bueno que pasa es mío, y si pasa algo malo va a ser responsabilidad de uno. Uno sabe que sirve para algo.

A: Acá nosotras conversamos entre las cuatro. ¿Qué les parece si hacemos esto? opinamos. Y con la visión de que el día de mañana, si dá resultado, va a ser nuestro y podemos dedicarnos a trabajar más horas sólo acá.

P: ¿Ustedes se reparten las tareas?

D: Si, pero tratamos de estar todas en todo.

A: Por ejemplo ella (integrante D), es la secretaria, la que lleva todas las cosas. Ella es la gerenta del grupo (B), ella (C) es la gerenta del depósito, que sabe las entradas y las salidas, y yo soy la que llevo las ventas. En la producción estamos todas.

D: Estos cargos los hemos puesto en el camino. Por ejemplo ella tiene más facilidad para vender, tiene chispa.

INTEGRANTE C: Para revolver la paila, una vez cada una.

B: Esto lo organizamos a los seis meses, porque antes éramos más. Las otras se fueron.

P: ¿Por qué se fueron las otras?

A: No se integraron. Eran dos más. No armonizaron.

B: Si yo digo algo y ellas ven que está bien, me lo aceptan. Si piensan que puede ser mejor lo dicen y charlamos.

A: Y vemos cuál es la forma mejor. Con ellas había que hacer lo que ellas decían. Estuviese bien o estuviese mal.

D: Eran tan autoritarias que muchas veces había que bajar la cabeza y hacer lo que decían.

P: ¿Ustedes bajaban la cabeza?



A: Yo no.

B: En las reuniones eran dos acá y cuatro allá.

A: Es difícil de que todas se coordinen, y más mujeres.

P: ¿Por qué dice que más en mujeres?

D: No, no es cierto eso de que las mujeres hacemos líos. Los hombres también.

A: Un día el ingeniero del INTA dijo que él llevaba 16 años en el INTA y que todas las veces que se reunían había discusión, pero que siempre quedaba algo bueno de la discusión. Yo vine y se los dije.

D: Nosotros pensábamos que si hacíamos más en menos tiempo, era mejor. Pero ellas no.

B: Si, pero era para el beneficio personal.

P: ¿Cómo era para el beneficio personal?

D: Nosotras llevamos un registro de la hora de entrada y de salida porque pensamos algún día pagar por las horas trabajadas. Además tenemos los informes de lo que se hace por día, en tantas horas, tantas personas. Ellas hacían menos en más horas, porque se quedaban sumando horas.

A: Pero nosotras no tenemos que vernos como empleadas, sino como patronas, como dueñas porque de qué nos vale anotarnos más horas y hacer menos producto y que no nos deje ganancia de patrón.

P: ¿Algún otro problema tuvieron con ellas?

C: En la elaboración, porque nosotras lo hacemos con normas, y ellas hacían el dulce a ojo y ahora pagamos las consecuencias de que ese dulce no sirve.

P: ¿Además de las normas de producción, entre ustedes, en la organización tenían normas que debían cumplir?

D: Si, pero ellas no cumplían, no respetaban esas cosas.

A: Cuando empezamos tuvimos tres meses de "jornadas de silla" porque nos sentábamos a elaborar el programa. Y ahí se ponían las normas a respetar. Por ejemplo, si una no podía venir tenía que mandar a otra persona en su lugar.

P: Cuando pusieron las normas en las "jornadas de silla", ¿esas señoras estaban de acuerdo?

D: Si, pero esa era la parte linda, porque nos llevábamos el mate, algo dulce y todo nos parecía lindo.



B: Parecía el noviazgo, donde se muestra lo más lindo. Pero después llegamos al casamiento, y lo feo sale a relucir.

C: Y eran las dos mejores. Cuando estábamos negativas, ellas nos impulsaban.

A: Por eso somos reacias a integrar a otras personas al grupo, porque tenemos miedo a que nos pase lo mismo.

D: Para mí era un sacrificio ir a las reuniones porque no me gustan los gritos y que se falten el respeto.

A: Ahora las horas se nos van rápido porque lo pasamos bien, con gusto.

D: A mí en lo personal esto me ayudó mucho porque he sido muy cerrada. Es muy rutinaria mi vida. Y mi marido me dice: "vos has cambiado, no sos la misma".

P: ¿En qué ha cambiado?

D: En mi forma de ser, si ella dice A yo ya veo la picardía de esa A. Y yo me siento mejor.

B: A mí también me ha hecho bien. Mis hijas me dicen que me ha hecho bien, que estoy mejor que hace 10 años atrás. Y yo les digo que esto es mío. Dicen que estoy más joven.

A: Lo que pasa es que uno se cansa físicamente pero no espiritualmente. Si falto acá o al hospital siento que me falta algo, porque me siento bien trabajando acá o en el hospital.

P: ¿Han tenido problemas en la casa o en la familia por trabajar en el emprendimiento?

B: Mis hijas me dicen que estoy loca por venir acá, que nunca voy a tener nada. Y yo les digo que por qué yo voy a estar loca por querer algo mío.

A: Los hijos dicen que uno se cansa por amor al arte cuando uno les pide que hagan cosas porque no puedo o estoy cansada.

P: ¿Qué cosas les pide a los hijos que hagan?

A: Que me ayuden en las cosas de la casa.

P: ¿Qué edad tienen sus hijos?

A: El nene 15 años y la nena 12 años.

P: ¿Y ellos no hacían cosas?

A: No, lo que pasa es que yo siempre estuve en mi casa. Hace un año que yo empecé a trabajar. Como la mamá no estaba para hacerles todo, fué un cambio difícil para los niños. Les pido



que mantengan el orden que yo dejo. Si ensuciaron, que limpien. Y a la nena la comida.

P: ¿Por qué a la nena, si es la más chica?

A: Porque el varón es más difícil de llevar.

P: ¿O porque es varón no se lo pide?

A: Porque es varón; fíjese que a él le gusta cocinar y cuando está, cocina.

P: Pero Ud. prefiere que cocine la nena, ¿por qué?

A: Porque yo quiero que ella sepa llevar una casa, pienso que tiene edad para que sepa desenvolverse en una casa. Yo a la edad de ella ya hacía el pan.

P: ¿Ud. quiere que sea como Ud.?

A: No tanto, pero que aprenda.

P: ¿Qué cosas no quisiera que hiciera tanto como Ud.?

A: Que no se case joven, como yo, que me casé a los 18 años.

P: ¿A qué edad le parece que no es tan joven?

A: A los 22 años. Que viva más la vida, y que no sea dominada, que las cosas sean parejas. Y que no sea zonza, de que le digan "mirá, esto es así" y que diga que sí aunque no le parezca. Que tenga decisiones propias.

P: Y para el varón ¿qué es lo que espera o cómo le gustaría que fuera?

A: Quiero que mi hijo madure porque tiene casi 16 años y es inmaduro.

P: ¿Por qué es inmaduro?

A: Quiero que tenga más responsabilidad, que él sepa que tiene que ir a trabajar porque dice que no quiere estudiar. El año pasado dejó de estudiar. En Lavalle no hay otra cosa que trabajar la tierra y a él no le gusta. Si no quiere trabajar que estudie. Me cuesta muchísimo que se levante temprano a ayudar a su hermana.

D: Yo empecé el pre-universitario y mi novio no quería que estudiara, en mi casa tampoco, y dejé y me siento frustrada. Yo sé que a mi hija que estudia, su cabeza le dá, y le gusta poco llevar una casa. Cuando era chiquita, yo le enseñaba a lavar los platos y lloraba. Los lavaba pero le corrían las lágrimas. Ahora no. Pero me gustaría que tuviera su linda carrera, que se sienta bien en un buen trabajo. Algo que yo,



quizá, si hubiera tenido más persistencia lo hubiera hecho, y ahora si hubiera otra entrada estaríamos mejor.

P: ¿Y a usted qué le gustaría para su hija?

C: Que estudiara y que el día de mañana pueda defenderse sola, que no le pase lo que a muchas personas, sobre todo siendo mujer, que por no tener o no saber aprovechar un estudio, tiene que depender de lo que le den. Hay mujeres que no estudian, se casan y tienen un matrimonio malo y tienen que aguantar a causa de eso.

P: ¿Por qué en un matrimonio malo hay que aguantar?

C: Por no tener independencia y poder decir soy alguien.

P: ¿Y con los maridos han tenido problemas por estar en el emprendimiento?

A: Estoy en esto porque él me dijo que viniera.

D: Yo no. Me dice que tome conciencia que hace un año que estoy y no saco nada, pero él sabe que me gusta y me apoya.

P: A la mujer que siempre estuvo en la casa, ¿le cuesta salir para ingresar a un emprendimiento?

C: A mí sí, yo iba pero con un temor tan grande de cómo iba a hacer. Quién iba a hacer las cosas, cómo me iba a organizar.

A: Ella tiene niños chicos.

B: Se supo organizar bien.

P: ¿Algo más que me quieran contar sobre lo que significa tener este tipo de trabajo para las mujeres?

A: Significa mucho, porque es independizarse.

D: Si todas las mujeres argentinas hicieran un poquito como esto, la Argentina no estaría como está.

C: Esto nos ha demostrado que después de ser amas de casa y madres, podemos ser algo más. Cuando empecé a ver el depósito lleno, era una satisfacción pensar que eso lo hice yo.

D: Salimos en televisión (ríen). Las chicas dicen que somos importantes.

P: ¿Les gustó salir en televisión?

D: Sí, en mi casa nos dijeron que nos habían visto. Salimos varias veces.

P: ¿Ustedes están diciendo que no es tan difícil salir de la casa y hacer otra cosa? Además había un sentimiento como que era imposible, y vieron que no era así.



B: A mi me mandaron a comprar, y uno habla con gente, con comerciantes, fabricantes, y ellos saben y nosotras no, pero lo hacemos.

A: Es lindo. Ella decía que no iba a vender, pero ha vendido. Hemos ido a los congresos, con otro tipo de gente, más refinada. Había una que no le entendía lo que hablaba porque hablaba otro idioma, y no es difícil.

P: ¿Y les gusta eso?

TODAS: ¡Sí!.



## CONCLUSIONES DE LA ENTREVISTA

En este momento, en el grupo no hay conflictos en la interrelación humana, y es posible que sigan así, pero los hubo en la segunda etapa de trabajo grupal, cuando se organizaron en las tareas de producción. "Pero después llegamos al casamiento, y lo feo sale a relucir", es el ejemplo gráfico que dan, de pasar del entusiasmo inicial de imaginar las cosas, al trabajo duro de producir. Haber detectado la problemática desde el inicio del grupo, o en su primera etapa de "jornada de silla", parece, si no imposible, difícil, ya que estaba oculta en una aparente relación armónica entre ellas. El autoritarismo, la dificultad de aceptar las normas organizativas y de producción, y la tendencia a la estafa, se manifiesta en dos integrantes que terminan apartándose del grupo al no poder dominarlo. El resto conserva una organización democrática y solidaria que pretenden mantener.

El esfuerzo que realizan para sostener el emprendimiento es similar al de otras mujeres de la red, con una relación trabajo-descanso poco sana, y sólo sostenida por el entusiasmo que surge de la esperanza de cambiar sus vidas como mujeres. En este aspecto es muy difícil prever que va a suceder si la situación no avanza hacia otra etapa de mayor satisfacción material, y, aunque por condicionamiento de género, la mujer posee un arco tensional de espera muy amplio, la insatisfacción del fracaso puede reforzar en muchas de ellas la concepción de que la mujer debe continuar aceptando las condiciones inferiorizantes que la organización social tradicional les ofrece, como su fatal destino.

En el grupo, heterogéneo en cuanto a su educación formal y a las edades de sus miembros, emerge una conceptualización más amplia y profunda del sentido que conlleva un e.p.f., más allá de la expectativa de crear trabajo y recursos económicos. Están convencidas de recibir otros beneficios directamente relacionados a su condición de mujer, a la que quieren mejorar. Esto es francamente observable en la entrevista, no sólo en lo que



expresan al respecto, sino en las expectativas y deseos postergados y transferidos en sus hijas. Los cambios imaginados se centran en lograr una identidad que las distinga como personas, saliendo del anonimato del trabajo doméstico invisibilizado que las mantiene sometidas, dependientes e invisibilizadas como personas más completas. Otro aspecto destacable es el sentimiento de posesión que tienen con el e.p.f., como la primer cosa que realmente les pertenece. Desde este sentir, el trabajo realizado es visto desde otra perspectiva por primera vez en sus vidas; para ellas es un trabajo empresarial que implica asunción de esfuerzos, riesgos, responsabilidades, decisiones y beneficios totalmente distintos a los conocidos y a los que quieren conservar como modo de ganarse la vida. Se dan cuenta, por el conflicto grupal que tuvieron, que no todas las personas son capaces de pensar en éstos términos, que no pueden mudar el pensarse a sí mismos como obreros, hecho este que produjo el desentendimiento, el intento de estafa y la pérdida productiva.

Es fácil encontrar en estas señoras el condicionamiento cultural con que fueron estructuradas, junto a las nuevas conceptualizaciones y perspectivas como mujeres, indicando que los cambios no son rápidos ni radicales, que los costos son altos, pero que pueden pagarse sólo porque la mujer tiene un elevado monto de insatisfacción contenida, que busca la reivindicación de satisfacerse en una organización social más justa.



## PLAN DE CAPACITACION



## **Sujeto**

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).

## **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 con mujeres puedan propiciar la evolución positiva o negativa de los mismos para alcanzar el éxito.

## **Objetivos**

- \* Adquirir elementos conceptuales y metodológicos que posibiliten la reflexión sobre el factor humano interviniente en los emprendimientos productivos integrados con mujeres.
- \* Reconocer las conflictivas grupales no resueltas que intervienen en las dificultades, fracasos o desintegración de estos grupos laborales.
- \* Implementar técnicas de abordaje de los aspectos conflictivos, con mayor capacidad de resolución, para facilitar la organización, el buen funcionamiento y la permanencia de los miembros de los emprendimientos productivos.



## **Temario**

- \* ¿Por qué un emprendimiento productivo? Motivaciones, fantasías y temores.
- \* La mujer en los emprendimientos productivos, como un camino hacia una mejor calidad de vida.
- \* 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.



## **Metodología**

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 el 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.

### 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 satisfacción de la expectativa inicial, como también recoger las propuestas de cambio que puedan enriquecerlo.

#### Observaciones

Se considera la necesidad de elaborar los materiales impresos pertinentes a cada actividad según la oportunidad en que este curso se dicte.

Para otros materiales como films, videograbadoras, etc., se considerará su implementación según mejor convenga a la ocasión.

#### Tiempos

Se establecerán según las circunstancias, necesidades y selección de temas a tratar.



ADULTOS MAYORES



## INFORME PRELIMINAR

Con el objetivo de obtener información sobre la capitalización del potencial productivo de los adultos mayores por parte de instituciones o agrupaciones, se inició un relevamiento de información a nivel comunitario con las siguientes conclusiones.

La población sobre la que se destinó la búsqueda de información es aquella que sobrepasa los 60 años, ya que esta es la edad base para ingresar a la etapa pasiva post-laboral, según los criterios vigentes del sistema previsional argentino. Esta población tiene algunas características particulares, muchas de las cuales están íntimamente relacionadas al perfil socio-político cultural y económico de nuestro país.

Según los datos estadísticos censuales proporcionados por la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, en 1869 los ancianos constituían el 1% del total de la población del país, y en 1980 asciende al 12%. Para este mismo año, en Capital Federal, el porcentaje se eleva al 20,61%. Este porcentaje crece al 23% en la actualidad para la Ciudad de Buenos Aires, según las proyecciones realizadas por la Municipalidad, ya que aún no se han actualizado los datos censuales. Para esta población de tercera edad capitalina, el 1,8% está internada en instituciones especializadas privadas y públicas. El resto vive en un habitat propio (casa propia o alquilada, con familiares o en hoteles y pensiones), o escapan a las investigaciones estadísticas que no los registran (marginalidad no censuada).

Esta primera información sorprende ya que en términos comparativos a nivel mundial, nos coloca junto a los países y ciudades más avanzados del mundo. Sin embargo, no escapa a la percepción de cualquiera que estas estadísticas no reflejan toda la realidad, ya que en la llamada clase pasiva, la crisis por la que atraviesa el país, tiene gran impacto con graves



consecuencias futuras, de no llevarse a cabo políticas que mantengan un adecuado nivel de calidad de vida.

En nuestro país, la organización familiar mantiene un lugar de consideración para los adultos mayores, y si bien la mayoría de los grupos familiares de adultos jóvenes no alberga a los adultos mayores, tampoco se desentiende de ellos. Por su lado, los adultos mayores conservan su hábitat propio mientras pueden hacerlo, mateniendo independencia y comunicación con sus familiares y amigos. Si a estas modalidades generalizadas le agregamos el aumento de la expectativa de vida lograda por el avance de la ciencia y de las políticas sanitarias, se puede entender el alto porcentaje de población de más de 60 años. Podemos concluir que el macrosistema social argentino y la estructura familiar de su pueblo, posibilitó el buen mantenimiento de la población hasta esta crisis que amenaza con destruir los niveles logrados.

Frente a esta situación, las instituciones, organizaciones y agrupaciones abocadas a los intereses de los adultos mayores, van diseñando estrategias de mantenimiento y mejoramiento de su calidad de vida.

En la Capital Federal, existen cerca de 600 asociaciones para la tercera edad, la mayoría registrada como centros de jubilados y pensionados. En términos generales estas agrupaciones tienden a fomentar el encuentro y apoyo social de sus miembros, desarrollando tareas de información de interés para sus asociados, y tareas culturales y recreativas destinadas a ocupar activamente el tiempo libre. Con estas características de actividad se inscriben las agrupaciones cuyos asociados poseen recursos socioeconómicos buenos o dignos. Tal es el caso del Círculo de Jubilados y Pensionados del Banco de la Provincia de Buenos Aires, creado para defender sus intereses previsionales y asistenciales, y destacándose porque tienen representación ad-honorem en el directorio del Banco. También cuentan con representantes en todo el país a fin de mantener a sus afiliados informados sobre todo lo que entra en la órbita de sus intereses. Además organizan tareas recreativas, culturales y turísticas, pero



no desarrollan actividades productivas que ingresen al circuito mercantil, ya que no es una necesidad por ellos detectada. Esta modalidad se repite en la mayoría de los Círculos y Asociaciones de Jubilados y pensionados cuya percepción jubilatoria es buena.

En esta capital, la Municipalidad se destaca por poseer programas y proyectos destinados a amparar el bienestar de los adultos mayores y atender sus necesidades, dentro del ámbito de Bienestar Social y particularmente de la Dirección General de Discapacitados y Tercera Edad. Esta Dirección ha puesto en marcha acciones que responden a los objetivos de mejoramiento de la calidad de vida de los mayores de la comunidad, a través de su participación activa en la sociedad, capitalizando su potencial creativo y productivo, sin abandono de sus nexos familiares. Otro objetivo por ellos destacado es el de lograr el menor índice de internación asistencial. Para los casos en que la asistencia total e integral es necesaria, cuentan con cuatro Hogares de Ancianos. Pero como han detectado que un número más significativo de la población requiere asistencia parcial, desarrollan programas de atención diurna (Centros de día, Talleres, Turismo y Recreación, Apoyo a Entidades de Asistencia y Promoción) y de Subsidios a Ancianos. Estos programas, en su diversidad de acciones y modalidades, asisten los requerimientos de la tercera edad del modo que sea pertinente, como por ejemplo proporcionar grupos de pertenencia, alimento, dinero para asistencia general o particular, ocupación creativa del tiempo libre, etc. Como también tienen por objetivo obtener un grado mayor de autonomía en los ancianos asistidos, la idea de lograr emprendimientos productivos que se inscriban en el circuito mercantil, no les es ajena, iniciando acciones para lograrlo. Por el momento sólo cuentan con dos experiencias de emprendimientos productivos de corte asistencial: una huerta para el autoconsumo y fraccionamiento de especias. Por el momento no tienen financiamiento propio ni recursos humanos específicos para poner en marcha los emprendimientos productivos, pero no deja por ello de ser una meta a alcanzar ya que con este tipo de acción también intentan corregir un fenómeno que observan incrementado en los últimos años, y que consiste en el empleo en negro de jubilados,



ya que su condición los hace aptos para determinadas tareas a cambio de una magra remuneración.

Se considera que entre el 75% y 80% de los adultos mayores son activos de distinto grado, es decir que no requieren auxilio de otros para su movilidad, y muchos poseen lucidez psíquica. Esta estimación de los especialistas en gerontología contradice la caracterización de pasividad que se les atribuye. Sobre esta base se puede pensar en la reinserción laboral de los adultos mayores, dentro de los parámetros apropiados y tendientes a obtener recursos económicos genuinos que fortalezcan sus medios de vida.

La Filial de Catamarca de PAMI intenta un microemprendimiento conformado por afiliados y coordinado por la Asistente Social Celeste Rearte, con el objetivo de lograr una actividad lucrativa autogestiva produciendo artículos de limpieza. La experiencia catamarqueña desarrollada por la Asist. Soc. Rearte arroja como resultado compatible con otras experiencias del PAMI, que los adultos mayores ocupados activamente en tareas productivas o recreativas provoca un descenso de las afecciones psicósomáticas y psicológicas típicas de la edad avanzada.

En otro nivel se inscribe la Escuela de Psicología Social de Pichon Riviera, que desde hace algunos años pone en marcha una alternativa cultural para capitalizar la capacidad creativa de los adultos mayores, al ofrecer cursos de capacitación para el conocimiento y reflexión de su problemática de edad y de temas de su interés. Por ser un curso, que además hay que pagar, capta sólo cierto tipo de personas interesadas en ocupar su tiempo libre con una actividad intelectual de este tipo, y con recursos económicos que se lo permitan.

Según lo hasta ahora detectado, la capitalización de la potencialidad productiva de los adultos mayores por parte de las instituciones o agrupaciones específicas, están mejor organizadas y funcionando a nivel de ocupación del tiempo libre, o sobre la asistencia de necesidades de salud o desamparo. Pero en lo



referente a la organización de proyectos productivos, parece ser que recién se están organizando los primeros, frente a las necesidades económicas propiciadas por la crisis, que destruye los niveles de calidad de vida y pauperiza a la población.



## ENTREVISTA A LA ASIST. SOC. 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.

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

REARTE: Sí, 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?

R: 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 llamas capacidad residual?

R: 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?

R: 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?



R: 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?

R: 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?

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

P: ¿Son informadores de PAMI?

R: 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?

R: 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?



R: 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 hablas de familia ¿a quiénes te referís?

R: 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?

R: Si, y el PAMI no tiene solución para esa conflictiva, para el afiliado en conflicto.

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

R: 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?

R: En esta propuesta si, 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?

R: 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?

R: Lo ven como reuniones de chismerío.

P: ¿A qué reuniones te referís?

R: 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?



R: 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?

R: 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?

R: 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?

R: 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?

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



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

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



## 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.



ANEXO



## **INSTRUMENTOS PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS MICROGRUPOS Y SUS CONFLICTIVAS**

En este trabajo se intenta acercar los elementos teóricos-técnicos que faciliten obtener un entendimiento de las causas que producen conflictos en los grupos de microempresas juveniles o femeninas.

El efecto de los conflictos en el grupo podrían perturbar de tal modo que dañe su organización y producción en mayor o menor grado. En tal caso, el apoyo técnico que facilite la disolución de la conflictiva deberá ser adecuado, rápido y efectivo. Para tal fin se elaboran el siguiente instrumento y consideraciones teórico-técnicas.

Cuando se habla de la dignidad del trabajo se hace referencia a que en la lucha por sobrevivir y lograr bienestar en la vida, el trabajo además de proporcionarlo, refuerza los vínculos entre la realidad y el sujeto logrando en éste su valoración e incentivando su creatividad. Cuando el sujeto trabaja queda integrado a la sociedad como miembro activo de la comunidad, es decir que queda con los otros organizado para lograr su bienestar, de modo socialmente permitido.

Cuando el sujeto se organiza grupalmente para trabajar, el formar parte del grupo le da un lugar de pertenencia donde compartir sus inquietudes, proyectos y frustraciones. El poder organizar sus tareas con otros le da mayor potencia instrumental ya que puede compartir las tareas que llevará a cabo el grupo, repartiendo roles de acuerdo a las funciones necesarias. Además, el poder realizar el trabajo desde un rol dentro del grupo le brinda al sujeto el reconocimiento de los otros miembros grupales, logrando así reafirmar su identidad, lo que le brinda mayor seguridad en sí mismo.

Es decir, que los miembros de un grupo obtienen de éste, además de los fines específicos que como tarea se proponen,



prestigio y seguridad, y genera o incentiva conductas como: solidaridad al identificarse el sujeto con otro u otros miembros (mecanismo de identificación); afán de conocimiento ya que se potencian las capacidades instrumentales por intercambio intragrupal; y afán de poder por el placer narcisístico del reconocimiento y valoración.

Para ingresar a un grupo, cada sujeto deberá aceptar las normas que lo rigen y tener actitudes y conductas compatibles con las de los miembros del grupo al que ingresa, ya que será por ellos evaluado y según el veredicto al que arriben, será aceptado. Sólo a partir de la aceptación de los miembros, podrá sentir que pertenece al grupo.

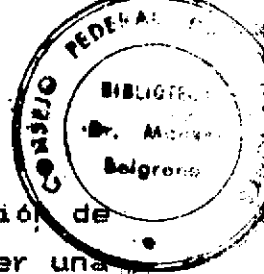
El nacimiento del grupo se produce por el intento de superar el malestar producido por la tensión entre un peligro común y el objetivo común de vencerlo, mediante la asociación de miembros que supere la inercia de la imposibilidad de actuar a través de soluciones nuevas que transformen la realidad en lugar de soportarla.

Por eso, todo grupo deberá adoptar medidas para sobrevivir; como por ejemplo, perseguirá a todo miembro que sea sospechoso de querer retirarse de la acción común, y establecerá una organización destinada al logro de los objetivos, distribuyendo tareas y funciones.

Una vez establecido el grupo y pasada la primera fase, cuando el grupo ya funciona bien, deberá reorganizarse para no burocratizarse; es decir, para que no se tome a la organización como la finalidad del grupo, para que no triunfen las formalidades sobre los objetivos. Es decir, en esta etapa, el grupo luchará contra la inercia práctica que lo afecta.

Otro aspecto que debe superar el grupo una vez establecido y operando satisfactoriamente, es la resistencia al cambio. El nivel de satisfacción operativa tiende a "cristalizar" la situación y es la inercia la principal fuerza que se mantiene actuante. La inercia y la "cristalización" de la situación se





oponen al ingreso de lo nuevo, al cambio y a la modificación de la realidad. No hay que olvidar que el grupo por ser una estructura relacionada con otras estructuras del sistema social, es afectado por éste y a su vez, lo afecta, modificándolo. Esto es sumamente importante al considerar a los grupos juveniles y femeninos de microempresas productivas, porque no solamente intentarán superar el malestar producido por la tensión entre el peligro común y el objetivo común de vencerlo, en cuanto a los avatares de la subsistencia en la crisis actual, sino que por sus características producirán un cambio en el sistema comunitario en que operen, como también en el macrosistema que los abarca.

Este efecto de modificación del medio que poseen los grupos es de una importancia sumamente relevante en las microempresas femeninas ya que tienen la posibilidad de modificar no sólo la realidad económica de la comunidad y la región, sino que también de provocar un cambio cultural con respecto a la concepción ideológica-cultural que la región posee sobre la mujer, y también, en el caso que así sea, un cambio en el sistema económico al incorporar la tarea de reconstrucción de la fuerza de trabajo al plano de labor extrafamiliar, valorado a través de la remuneración monetaria.

El apoyo técnico ofrecido deberá prestar especial atención a este aspecto de las microempresas femeninas ya que se convertirá en su talón de Aquiles diferencial.

Entre el individuo y el grupo se establece un interjuego regido por tres pautas: el status del sujeto dentro del grupo; el grado de pertenencia al grupo que el sujeto posea y que es percibido por los otros miembros; y la valoración de esta pertenencia.

El sujeto posee varios grupos de pertenencia en los cuales asume roles sucesivos y sobre los cuales es posible tener en claro las diferencias. Esta capacidad de tener en claro y no confundir o mezclar roles de sus diversos grupos de pertenencia (familia, trabajo, club, etc.) es lo que posibilita evitar conflictos en su interacción grupal.



Si el sujeto realiza funciones incompatibles y simultáneas en los diversos grupos de pertenencia, los conflictos surgirán inevitablemente.

Para formar un grupo con posibilidades de éxito, no sólo es importante la capacidad individual de sus miembros, sino la capacidad grupal de coordinar los valores que entran en juego, realizando la potenciación instrumental a través de la organización de la tarea en la implementación de funciones, y el modo operativo en que éstas se articulan grupalmente.

Para que el sujeto pueda realizar una función (o rol) dentro del grupo deberá de haber incorporado en su desarrollo un número considerable de roles de acuerdo a su época y grupo social.

Los roles de cada miembro grupal quedarán definidos de acuerdo a sus especialidades y al comportamiento que de él se espera, ya que rol es un "modelo organizado de conductas relativo a una determinada posición del individuo en un conjunto interaccional" - A. M. Rochebave - Spence, 1962.

Podríamos también considerar que rol es el conjunto de conductas esperadas según la posición que ocupa el sujeto dentro de un sistema social definido. Es decir que existe una expectativa de rol cuando se espera de un sujeto un comportamiento, determinado a priori, por el nivel o jerarquía en que se encuentra dentro del grupo.

Del mismo modo que los miembros de un grupo forman un todo en la estructura, influyendo unos sobre otros, los roles también son interdependientes existiendo para el rol un contrarol o rol complementario. No hay dirigente sin dirigido, ni empleado sin empleador.

Cuando entre los miembros existen diversas expectativas en referencia a los límites abarcativos de un rol, nos enfrentamos a una confusión grupal.



Los roles pueden ser centrados en la tarea grupal, en la búsqueda de los mecanismos que perturban el progreso de los grupos; y pueden ser de mantenimiento del grupo como estructura, tratando de perfeccionar el sistema que mantenga la cohesión interna, o pueden constituir obstáculos o dificultades para el progreso o mantenimiento del grupo, al buscar la satisfacción de las necesidades y deseos personales de algún miembro. Por ello toda intervención de miembros, centrada en la tarea de mantenimiento o cohesión, es un acto de liderazgo.

En organizaciones grupales institucionalizadas puede existir el rol de jefe institucional, a quien se le otorga el derecho de mandar y los medios de hacerse obedecer desde el poder manado de la propia organización. Este jefe institucional es responsable de mandar y hacerse obedecer frente a jerarquías superiores, pero realiza en general escasas acciones de liderazgo. Sin embargo, si posee capacidad de líder, puede hacerla coincidir con su función de jefe institucional.

El líder natural es aquel que se destaca por tomar la función de guiar y realizar lo que los otros no saben, no se animan realizar o no imaginan. Será el que tome conciencia de las necesidades y trate de satisfacerlas. Para ello demuestra capacidad de planificación y de decisión. Asume riesgos y posee capacidad para soportar los sentimientos de culpa que surjan de sus decisiones capaces de modificar la realidad y el estado de cosas. También tendrá la capacidad de soportar las cargas y expectativas que los otros miembros le depositarán cuando existan conflictos o dificultades, y tratará de enfrentarlos y resolverlos.

A diferencia del líder natural puede surgir un liderazgo no adjudicado. El rol de liderazgo no adjudicado lo asumen sujetos autocráticos, con un alto grado de neurosis perturbadora de la cohesión del grupo; se manifiestan como sujetos nerviosos, agresivos y perturbadores que buscan la pelea, la agresión como válvula de escape a las tensiones neuróticas que padecen. Sin que nadie les haya adjudicado el liderazgo, toman decisiones por el



grupo a cuenta propia, imponiéndose por la fuerza o acción rápida inconsulta.

Cuando el líder no adjudicado se instala y logra el manejo del grupo, surgen perturbaciones importantes que llevan al grupo a su destrucción, porque por su acción se abandonan o alteran seriamente las tareas de mantenimiento y progresión.

Hay que tener en cuenta también que cuando los integrantes de un grupo, por identificación asumen demasiado intensamente el rol del compañero neurótico, todo el grupo adquirirá características de grupo en conflicto.

Entre los miembros de los grupos pueden surgir sujetos claramente definidos como no líderes. Se manifiestan incapaces de tomar decisiones por pequeñas o temporales que sean. No pueden asumir el rol de líder dentro del grupo porque son indecisos, depresivos y sumamente inseguros.

Los grupos pueden intentar entender y manejar la realidad y controlar los temores que ésta le pueda proporcionar de distintos modos: a) desde el pensamiento mágico a través del cual se concibe que la suerte o el destino determinan las situaciones, y las soluciones frente a ellas serán aportadas por algún hecho o acto independiente de la realidad vivida; b) desde el pensamiento religioso o ideológico a través del cual se considera que las situaciones vividas emanan de alguna fuerza oculta, lejana y omnipotente, y que para hallarles solución basta con realizar los mandatosseudoracionales que ordena la ideología en juego. A este tipo de pensamiento corresponden los prejuicios y estereotipos. El estereotipo se justifica en un prejuicio, es decir en una creencia dogmática que justificaseudoracionalmente una conducta. El estereotipo o prejuicio pueden estar en contradicción con toda evidencia, y se adquieren por aprendizaje; c) desde el pensamiento científico-teórico por medio del cual se considera que cada situación se genera y desarrolla por causas racionalmente comprensibles aunque se desconozcan, y por ello estas causas pueden ser conocidas, abordadas y comprendidas,



acciones éstas que permitirán encontrar las soluciones a la problemática presentada en cada situación.

Los diversos modos de pensamiento para enfrentar la realidad y las situaciones que ella propone se evidencian más claramente en situaciones conflictivas.

El conflicto surge por el choque de intereses. Generalmente estos intereses se encuentran ocultos tras argumentaciones racionales pero lo que está en juego es una lucha por lograr el predominio o el prestigio. Sin embargo lo que está siempre presente en el conflicto grupal son los miedos básicos: miedo al ataque y miedo a la pérdida.

Los miembros de un grupo en conflicto pueden proyectar sus fantasías destructivas en sus antagonistas, y estas fantasías destructivas colocadas en el otro, son sentidas como persecutorias, incrementando la ansiedad y los miedos. Surgen así la inseguridad y la incertidumbre.

El desencuentro con el otro consiste en hallar en ese otro la representación de una imagen temida o frustrante correspondiente a otro "otro" de la historia personal, especialmente la familiar.

Sin embargo hay que tener en cuenta el desarraigo del sujeto que ingresa a un grupo productivo en su búsqueda de mejores perspectivas de sobrevivencia. Este desarraigo consiste en abandonar el medio habitual para formar parte de un nuevo medio, desencadenando cierto grado de ansiedad, miedo ante la pérdida de contexto y miedo a ser atacado en el nuevo contexto. En estos casos se dan dificultades en la instrumentación para el nuevo trabajo y sentimientos de desamparo y pérdida de identidad.

Para la investigación social del conflicto será necesario estudiar el origen, la forma y el contenido de los comportamientos en conflicto. De este modo se logrará un buen instrumento para su esclarecimiento.



La mejor posibilidad de resolver los conflictos radica en poder enfrentarlos y esclarecerlos para tomar la acción pertinente que los allane. Para ello es indispensable no negar la existencia del conflicto sino acordar grupalmente su tratamiento, evitando todo tipo de violencia en esta tarea. Es decir que el grupo deberá conocerse a sí mismo, y autoestudiarse como una realidad. El enfrentar de este modo los conflictos resulta más eficaz que las decisiones jerárquicas tendientes a superarlos, ya que tomar una decisión en grupo compromete más que una decisión individual.

Por otro lado negar la existencia de conflictos resulta inútil para resolver las tensiones, y afecta a la producción ya que toda planificación de tareas resulta insuficiente cuando se niegan los conflictos.

El grupo posee un conocimiento de sí mismo y de sus conflictos, muchas veces de manera fragmentaria, confusa, oculta tras razonamientos encubridores. Por ello el mejor método que técnicamente se le pueda brindar a los grupos en conflicto para su superación, es la ayuda necesaria para que el grupo mismo se conozca mejor, para que el conocimiento latente que posee se haga manifiesto, analizable y verificable por todos sus miembros, en una cooperación activa.

En esta actividad hay que tener presente que el sentirse observado y exponiendo sentimientos, diferencias y acuerdos puede ser perturbador para cada sujeto, inhibiéndose o modificando su comportamiento a modo de preservar la imagen o autoestima grupal.

Cuando el grupo trabaja en el esclarecimiento de sus conflictos es muy importante que preste atención al contexto en que lo realiza, ya que el contexto es el que otorga sentido al intercambio de mensajes. Por ello el contexto debe ser constante en cuanto a la cantidad de miembros que participan, el tiempo de duración, el lugar apropiado, la puntualidad, la asistencia, y las reglas establecidas para la tarea.



Para el tratamiento de los conflictos el grupo puede integrar a sus participantes en la tarea de circunscribir y concientizar sus ansiedades y miedos de pérdida y ataque, que actúan en la situación grupal y determinan las relaciones, tendiendo a que la comunicación sea clara y fluida, y el entendimiento sea mayor y mas profundo.

Las técnicas de esclarecimiento a través de la comunicación "cara a cara", en un contexto grupal establecido para tal fin, permiten no sólo el esclarecimiento sino también la canalización de tensiones y la resituación de cada sujeto y del grupo en sí.

Es importante tener en cuenta que muchas veces los conflictos sirven para renovar, fortalecer o crear temporariamente ciertas alianzas entre algunos integrantes del grupo.

Como todo pase de un orden a otro conlleva conflictos y transacciones, es válido tener presente las etapas por las que pasan los grupos:

a) **Constitución del grupo:** En esta etapa se toman medidas para sobrevivir. Se establecen normas, se determinan límites de acción, se establecen los procedimientos de trabajo y de decisión, se establece la organización, se diferencian roles y se realiza la planificación de la acción hacia la meta.

Vale aclarar que organizarse es darse tareas precisas y limitadas, articuladas con objetivos de corto, mediano y largo plazo, diferenciando las funciones y atribuyéndoselas a miembros diferentes.

b) **Perfeccionamiento:** Reorganizar practicando los ajustes necesarios para el mantenimiento del grupo y su progreso, y evitar la burocratización.

c) **Lucha contra la resistencia al cambio:** Identificar y combatir la resistencia al cambio que se manifiesta como un estado estacionario del grupo, donde se mantiene un equilibrio



grupal "congelado", rechazando toda actividad nueva o modificación grupal tendiente a seguir progresando, que suponga un reacomodamiento o desequilibrio.

Para "descongelarse", el grupo puede ser pasible de una acción autoritaria que presione a tal fin, pero esto conlleva aumento de la agresividad y tensión interna, reacciones emotivas y disminución de la acción constructiva.

Otra modalidad será presentar a discusión la situación que se padece como tarea específica grupal, buscando la salida que "descongele" la acción.

d) Consolidar el nuevo equilibrio: Reorganizarse y planificar en función de asegurar el nuevo equilibrio logrado.

Para analizar al grupo en un momento particular y poder reconocer las situaciones que vive y sus conflictos, hay que tener en cuenta la relación de cada miembro y su ambiente, del grupo y su ámbito, el análisis del grupo y su estructura en cuanto a su forma, dinámica y funcionamiento. En cuanto a los miembros, cómo se relaciona con el grupo y qué representa el grupo para cada sujeto. Dentro del grupo, considerar los miembros en cuanto a la imagen que cada uno tiene de sí mismo y de los otros, las relaciones de alianza, de dependencia o independencia, las identificaciones, capacidades puestas en juego como la de comunicarse, delegar funciones, tomar decisiones, asumir liderazgo, promover cambios. Ansiedades y defensas, ideologías y fantasías. Historia y relación familiar manifiesta.

Cuando se intenta acercarse al grupo en conflicto ayuda técnica, se deberá respetar total y absolutamente la decisión del grupo de recibirla, y se deberá acordar con él la intervención para ayudarlo, estableciendo previamente y con total claridad puntual, el modo de intervención y el contexto en que se realice. Deberá quedar totalmente excluido todo tipo de engaño y omisión en lo pactado, como también cualquier tipo de alianza con alguno de los miembros a fin de no incrementar la conflictiva del grupo



y posibilitar que sea el grupo el que logre la solución a través del conocimiento de sí mismo al que arribe con la ayuda técnica que se le pueda facilitar. Para ello se deberá partir del pedido de ayuda inequívoco que hagan los miembros del grupo, en total acuerdo. De otro modo no es posible arribar a soluciones sanas.



## **ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA EL CONOCIMIENTO DE LA DINAMICA GRUPAL**

### **Con referencia al grupo:**

- \* Etapa evolutiva en que se encuentra: constitución; perfeccionamiento; resistencia al cambio; consolidación del nuevo equilibrio.
- \* Modalidad de reacción frente a la crisis y los conflictos: evitativa, negadora, concientizadora, democrática o autoritaria.
- \* Capacidad de potencialización instrumental de recursos y funciones.
- \* Calidad funcional de su organización.
- \* Capacidad y grado de autoconocimiento.
- \* Capacidad de planificación de tareas.
- \* Miedos: al ataque exterior; al cambio; a la pérdida (de miembros, nivel, producto, etc.)
- \* Defensas: desplazamiento, regresión, negación, represión, cierre de fronteras grupales.

### **Con referencia a los miembros:**

- \* Calidad del desempeño empresarial.
- \* Grado de aceptación de las normas grupales.
- \* Grado de pertenencia grupal.
- \* Grado, adecuación y dirección de la competitividad.
- \* Asunción y adecuación de decisiones y riesgos.
- \* Modo y adecuación de la administración de recursos.
- \* Adecuación del conocimiento y habilidad general y técnica a la jerarquía y al rol.
- \* Capacidad de asumir roles y liderazgos.
- \* Capacidad de análisis y esclarecimiento.
- \* Imagen de sí mismo, de los otros y del grupo.
- \* Alianzas e identificaciones.
- \* Relaciones de dependencia o independencia.



- \* Miedo al ataque o pérdida del grupo; miedo al ataque o pérdida del status; miedo al cambio.
- \* Defensas frente a los miedos o conflictos (mecanismos de segregación, depositación o desplazamiento; negación, represión, idealización, racionalización, regresión).
- \* Ideologías, creencias y prejuicios.
- \* Tendencia al conservadorismo o consumismo.
- \* Historia y relaciones familiares manifiestas.

#### **Con referencia a los roles:**

- \* Tipo y características de los roles en el grupo.
- \* Adecuación de los roles a la capacidad de los sujetos.
- \* Si están correctamente circunscriptos.
- \* Expectativas que genera y modo de asunción.
- \* Adecuación y suficiencia de los roles de mantenimiento y progresión.
- \* Confusión de roles por asunción simultánea.
- \* Negación o rechazo de roles.

#### **Con referencia al liderazgo:**

- \* Tipos.
- \* Si son apropiados.
- \* Capacidades y carencias del líder.
- \* Mecanismos y contenidos de depositación en el líder según expectativas.

#### **Con referencia a los conflictos:**

- \* Pedido de ayuda: contenido manifiesto y contenido latente.  
Conciencia de la conflictiva.
- \* Por los recursos o calidad de vida.
- \* Por la resistencia al cambio.
- \* Por la organización.
- \* Por competencia de miembros.

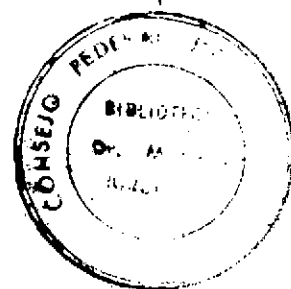


- \* Por fallas técnicas u organizativas.
- \* Por inadecuación de la comunicación.
- \* Por incapacidad en la ejecución de roles.
- \* Por fallas en el liderazgo.
- \* Origen, forma y contenido de los comportamientos en conflicto.
- \* Capacidad de enfrentar o actitud de encubrir los conflictos.
- \* Contexto en que se tratan.

#### **Con referencia a la comunicación:**

- \* Fluida o insuficiente.
- \* Adecuación de la modalidad de transmisión.
- \* Interferencias o distorsiones.
- \* Si el sentido es comprensible.
- \* Coherencia entre lo dicho y lo actuado.
- \* Secretos, malentendidos o metamensajes.





## INDICE

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION . . . . .	2
RECOMENDACIONES . . . . .	17
MARCO TEORICO . . . . .	22
Bibliografía y Citas Bibliográficas . . . . .	47
TRABAJO DE CAMPO . . . . .	48
Entrevistas a Funcionarios y Expertos y sus Conclusiones .	49
Entrevista a la Lic. Margot Romano Yalour . . . . .	50
Entrevista a la Lic. Maria Ester Arrieta . . . . .	61
Entrevista al Econ. Héctor Gambarota . . . . .	72
Entrevista a la Arq. Maria Angelica Mattenet . . . . .	88
Entrevista a la Lic. Susana Barasatian . . . . .	98
Entrevista a la Prof. Ma. Leonor Gonzalez . . . . .	105
Entrevista a la Lic. Gloria Bonder . . . . .	116
Entrevista a la Ing. Ma. Elisa Rueda . . . . .	127
Entrevista a la Ing. Cristina Zuccardi de Flamarique .	133
Análisis Global de Entrevistas a Funcionarios y Expertos .	151
Entrevistas a Miembros de Emprendimientos Productivos .	160
Entrevista a Cooperativa de Cria de Cerdos . . . . .	161
Visita al Taller Escuela "Mujeres Forjadoras" . . . . .	172
Entrevista al m.e.f. de mujeres rurales, Catamarca . .	174
Entrevista a la microempresaria Sra. de Servera . . . .	179
Entrevista al m.e.f. "Armonia" . . . . .	185
Entrevista al m.e.f. "Mujeres en Marcha" . . . . .	197
PLAN DE CAPACITACION . . . . .	206
ADULTOS MAYORES . . . . .	212
Entrevista a la Asist. Soc. Celestina Rearte . . . . .	218
ANEXO . . . . .	225