

FORTALECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES: UN ENFOQUE INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresas

Jeannette Morales Zumbado

Escuela de Administración de Negocios
Universidad de Costa Rica
Costa Rica
jeanntte.morales@ucr.ac.cr

Katherine Gabriela Sánchez Torrez

Escuela de Administración de Negocios
Universidad de Costa Rica
Costa Rica
katherine.sancheztorrez@ucr.ac.cr

4, 5 y 6 de octubre de 2023

Ciudad Universitaria

Ciudad de México





FORTALECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS LIDERADAS POR MUJERES: UN ENFOQUE INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Resumen

La mayoría de las mujeres microempresarias emprenden por necesidad y desarrollan actividades tradicionales propias de su género, están a cargo de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Los ingresos que generan no les permite una autonomía económica, dado que son insuficientes e inestables, además, tienen que trabajar jornadas adicionales y no poseen derechos laborales. Un gran porcentaje de estas pequeñas unidades económicas son de autoempleo y muy susceptibles a las condiciones del mercado, de ahí que los indicadores de sobrevivencia son bajos. Además, trabajan en la informalidad legal, lo que las limita en su crecimiento y utilización de los programas de apoyo.

La investigación desarrollada coincide con otros autores, en el hecho de que hace falta un cambio en los patrones culturales existentes y que se requiere un enfoque de género de manera transversal en las políticas públicas de empresariedad, que permita la atención en forma integral y equitativa a las mujeres, de acuerdo con sus objetivos, necesidades y al ciclo de vida de sus empresas. Es fundamental establecer una colaboración estrecha entre instituciones y organizaciones sociales para crear sinergias y evaluar el impacto de los programas implementados.

Dado lo anterior, se plantea como objetivo el diseño de una estrategia para promover el desarrollo y desempeño de las microempresas lideradas por mujeres en el cantón de San Ramón de Alajuela, mediante el análisis de los factores socioeconómicos, culturales, políticos y empresariales.

La estrategia se estructura en seis pilares a saber: competencias y habilidades, desarrollo de productos, opciones de financiamiento, gestión empresarial, red de cuidado y vinculación interinstitucional. Se



plantea desde una visión sistémica y con un enfoque de género, siendo un proceso transversal en que los actores participantes se interrelacionan y se trabajan con un propósito y objetivo común, contribuir al crecimiento y competitividad de las microempresas lideradas por mujeres.



Palabras clave: Mujeres emprendedoras, autonomía económica, enfoque de género, microempresas.

Introducción

El desempleo golpea de manera más intensa a las mujeres en Costa Rica, según los resultados de la Encuesta Continua de Empleo para el primer trimestre de 2023 y realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), la tasa de desempleo de los hombres se ubicó en un 8.4% y la de las mujeres en un 14.1%.

Esta encuesta refleja que para el primer trimestre del año 2023 la tasa de ocupación se estimó en un 50.7%, siendo por sexo de un 63.1% para los hombres, mientras que para las mujeres fue de un 38,2%; evidenciando que existe una brecha muy amplia entre sexos, recayendo la mayor problemática sobre las mujeres del país.

Dada esta situación, los gobiernos han implementado estrategias para abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral y económico. En el año 2000, se creó la Comisión Interinstitucional para el Fomento de la Empresariedad de las Mujeres bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El propósito de esta comisión es apoyar las ideas y proyectos de negocios que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres, especialmente en áreas rurales.

En el 2018, el Gobierno estableció la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, con el objetivo de reducir las desigualdades estructurales de género en el país. Esta política se divide en cuatro ejes de trabajo y destaca la necesidad de alianzas con el sector privado, la academia y la sociedad civil para su implementación. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, las brechas persisten, y se han identificado diversas áreas de riesgo para las microempresas lideradas





por mujeres, como la formación, tecnología, propiedad, redes de apoyo, desarrollo y comercialización de los productos, formalización, acceso al crédito, productividad, entre otras.



Dado lo anterior, se propone una estrategia para el fortalecimiento de las microempresas lideradas por mujeres en el cantón de San Ramón de la provincia de Alajuela, a partir de los hallazgos de investigaciones previas y el análisis cualitativo de los factores socioeconómicos, culturales, políticos y empresariales, desde la perspectiva de las mujeres y de los diferentes actores que se relacionan con ellas.

En una primera parte se hace una revisión bibliográfica de los antecedentes a nivel de programas y políticas públicas, así como de investigaciones sobre el tema de microempresas y la empresariedad femenina. En una segunda parte, se detalla la metodología aplicada y el análisis de las variables de estudio para concluir con la estrategia basada en seis pilares: competencias y habilidades, desarrollo de productos, opciones de financiamiento, gestión empresarial, red de cuidado y vinculación interinstitucional.

Desarrollo

Antecedentes

En Costa Rica, según el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2019) las microempresas representan el 82.9% del parque empresarial. La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2022 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (2022) estima en 410 745 el total de microempresas de los hogares en el país, el 65.4% son de hombres y 34.6% de mujeres, lo cual es muy similar a la distribución de personas ocupadas en el país, según cifras de la Encuesta Continua de Empleo (ECE).

La inserción de la mujer en el campo laboral y la desigualdad de género es un tema que se ha venido trabajando y en el año 2000 se creó la Comisión Interinstitucional para el Fomento de la Empresariedad de las Mujeres bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), esto con el fin de apoyar las ideas y proyectos de negocios que permitan que ellas mejoren sus condiciones de vida, especialmente



en el área rural. En el 2003 el INAMU realizó la investigación: "El Perfil de Riesgo de la Microempresa de Mujeres: Una mirada a las mujeres desde un escenario cotidiano". Dicho estudio visibiliza e identifica once áreas de riesgo para este tipo de unidades productivas, las cuales son: formación/capacitación, tecnología, asistencia técnica, propiedad, productividad, comunicación y comercialización, reproducción de la fuerza de trabajo, tareas reproductivas en la familia, relaciones de poder en la familia y entre géneros, participación en la toma de decisiones.

En el 2007, la Comisión Interinstitucional para el Fomento de la Empresariedad de las Mujeres, realizó una compilación de documentos de trabajo sobre desarrollo empresarial con enfoque de género, donde se plantearon metodologías de análisis, instrumentos de valoración de riesgos, rutas y ofertas institucionales y un curso denominado "creando empresarias".

Posteriormente, en el 2018 se crea la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 que tiene como propósito la reducción de los nudos estructurales de género presentes en Costa Rica, se divide en cuatro ejes de trabajo: cultura de los derechos para la igualdad, distribución del tiempo, distribución de la riqueza y distribución del poder. Esta política tiene un énfasis en la regionalización y para su implementación se requiere de alianzas con otros actores como el sector privado, academia e instancias de la sociedad civil.

A partir de esta política y otras investigaciones de entes internacionales se realiza en el 2019 el "Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica" el cual analizó la situación de acceso, uso, y calidad de los servicios financieros a los que acceden las mujeres. Dicho informe dio paso al instrumento de "Lineamientos para el cierre de la brecha financiera entre mujeres y hombres en Costa Rica" el cual estableció líneas de acción para que las entidades financieras puedan implementar acciones relacionadas con políticas de inclusión financiera.

No existen estadísticas cantonales sobre la cantidad de microempresas de mujeres (formales, semiformales e informales), así como el nivel de empleo que generan y las tendencias de creación y desaparición. En la edición del Informe Estado de la Nación (2019) se realizó un análisis de





la sobrevivencia del parque empresarial costarricense, a partir de la investigación de Jiménez, Fontana y Segura, donde se estima que las microempresas (diez trabajadores o menos) tienen una probabilidad de 61% de seguir “vivas” a los cinco años y solo la mitad de ellas (52%) alcanza los diez años de existencia, en tanto que, para el resto de las empresas, la expectativa es del 80%. En otras palabras, si en menos de diez años las microempresas no logran crecer y dar el salto para convertirse como mínimo en pequeñas (11 a 35 trabajadores), su probabilidad de morir es alta.

En el año 2021 se presenta el segundo informe sobre brechas financieras entre hombres y mujeres, por parte de las Superintendencias Financieras, el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) y el INAMU (2021), donde se muestra que a septiembre del 2020 el país registraba 1.176.161 personas con créditos activos a personas físicas, de los cuales un 44.4% correspondían a mujeres y un 55.6% a hombres. Asimismo, en dicho informe se contrasta con los datos del primer informe, indicando que, en los créditos para Micro y Pequeña Empresa, la cantidad de mujeres deudoras era de un 43,8% y de hombres un 56,2%. Esta variable y otras concluyeron que existe una brecha en el sistema financiero entre hombre y mujeres.

Además, en el primer informe, las Superintendencias Financieras, el SBD y el INAMU (2019) indican que las mujeres enfrentan diversas barreras, desde la demanda y la oferta (institucionales, estructurales y culturales), siendo en este último caso al momento de acceder y utilizar el sistema financiero. En relación con las barreras desde la demanda, se destacan cuestiones como los niveles limitados de educación financiera, las restricciones temporales y de movilidad, así como las normas culturales y de género predominantes. Estas normas, por ejemplo, perpetúan la exposición constante a estereotipos de género que connotan lo masculino con el ámbito financiero y con la competencia en términos de gestión financiera e inversión. Esta asociación se arraiga en la imagen tradicional del hombre proveedor. Además, se observa un acceso restringido a oportunidades educativas, empleo y posibilidades empresariales, lo que contribuye a ampliar las desigualdades de género en este contexto. (p.12).

Por otra parte, desde la perspectiva de la oferta, se señalan aspectos significativos como la carencia de garantías tangibles, como es el caso de



la titularidad de bienes inmuebles, cuyo efecto se hace sentir de manera directa en el acceso al crédito. Además, se identifican sesgos de género arraigados en las operativas de las entidades financieras, así como la ausencia de una perspectiva de género en tanto en la concepción de productos financieros como en las estrategias de comercialización y oferta de servicios. (p.13)



Se continúan creando mecanismos y estructuras para apoyar a las mujeres en su autonomía económica; en el 2020 se conformó el Consejo de Mujeres que propone soluciones desde una visión social, económica y productiva para mitigar los efectos del covid-19. Sin embargo, siguen siendo esfuerzos aislados y que no se logran integrar a la planificación estratégica de los gobiernos locales.

A nivel de la Municipalidad de San Ramón, los objetivos del plan estratégico cantonal reflejan una separación entre la empresarialidad y el enfoque de género, lo cual no permite una verdadera proyección y fortalecimiento. Además, poseen como indicadores estrategias de capacitación y promoción, pero no se evidencian acciones para atender otras necesidades estructurales urgentes de las mujeres microempresarias tales como: financiamiento, tecnología, formalidad, entre otras.

Por otra parte, sobre el tema de microempresas y el enfoque de género se han identificado dos investigaciones en los últimos años. En primera instancia, la investigación enfocada en el “Modelo de evaluación para programas de fomento del entorno emprendedor femenino” de los autores Petra Pietry, Carlos Salas León y Rafael Herrera González (2022), donde realizan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Hace falta fomentar la asociatividad y la cooperación, esto a través de asociaciones y cooperativas que fortalezcan sus emprendimientos. Se brinde apoyo en alfabetización digital, uso de nuevas herramientas tecnológicas, técnicas para acercamiento a clientes, aliados y fortalecer la gestión de comercialización y el e-commerce.
- Diversos programas se concentran en la capacitación, la formación y la participación en ferias, sin embargo, hace falta dar





mayor seguimiento y acompañamiento personalizado, de esta manera se ponga en ejecución lo aprendido.

- Los modelos tradicionales de evaluación de los resultados no son integrales, por el contrario, se utilizan metodologías centradas en los resultados económicos y de generación de empleo, pero no analizan las habilidades blandas, tales como el empoderamiento, el crecimiento personal, valores personales, liderazgo que permiten consolidar una estrategia empresarial y con ello la sostenibilidad del negocio.
- Es necesario una coordinación y vinculación estratégica entre las entidades de gobierno y otras organizaciones sociales y comunales que promueven esta actividad, fomentar la creación de incubadoras especializadas o procesos de acompañamiento empresarial para el emprendimiento femenino.
- Los programas de fondos no reembolsables o apoyo económico están dirigidos a grupos que no tienen recursos económicos o denominados de pobreza extrema.
- Dar seguimiento a los emprendimientos y ayudarlos en su crecimiento, esta área es fundamental para que puedan transitar en cada ciclo de vida de la empresa. De ahí la importancia de programas que atiendan de forma personalizada y con un cronograma de actividades.
- Realizar diagnósticos periódicos que permitan medir la continuidad de las empresas y los impactos de los programas de ayuda.
- Fomentar alianzas y encadenamientos productivos, que permitan a las emprendedoras crear sinergias y competir en mayores escalas.

Como segunda investigación, se identifica el “Estado de la situación de las microempresas en tres distritos del cantón de San Ramón” de la investigadora Jeannette Morales Zumbado (2022), apreciando de dicha investigación conclusiones y recomendaciones como las siguientes:





- La informalidad legal es predominante en este tipo de unidades empresariales, alcanzando el 62%, afectando más a las mujeres (71.7%) que a los hombres (51.8%).
- Se muestra una tendencia favorable en la participación de la mujer como microempresaria, la cual se perfila como una adulta joven, con estudios universitarios y con mayor capacitación recibida. Ellas emprendieron por necesidad en un 48,9% y trabajan en un 71.7% en la informalidad legal, estos factores son limitantes para su crecimiento. Dado lo anterior, es urgente una estrategia para fortalecer el desarrollo y desempeño de las microempresas lideradas por mujeres del cantón de San Ramón.
- Desarrollar estructuras organizativas entre agentes económicos e instituciones que faciliten y estimulen encadenamientos productivos, acelerando los procesos de aprendizaje y los niveles de eficiencia colectiva.
- Es importante fortalecer la relación con la academia, de manera que el apoyo e intercambio sean permanentes con las microempresas, que no sea solo a nivel de capacitación, sino también en innovación y desarrollo, tecnologías e inteligencia estratégica que permita a estas pequeñas unidades contar con información accesible para la toma de decisiones.

Aunado a estas investigaciones, la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres PIEG 2018–2030 indica textualmente: “El Estado debe partir de esta realidad para impulsar políticas públicas que logren insertar a las mujeres en ámbitos económicos no tradicionales, más competitivos y de crecimiento productivo para impactar realmente en su autonomía económica y romper este círculo vicioso cruel y de falso crecimiento”. (INAMU, 2018, p. 80). Además, dentro de esta Política se hace referencia a la necesidad de la existencia de una estrategia regional y la integración de instancias académicas, privadas y locales que trabajen en pro de la empresariedad femenina.

Con todo lo anterior, se puede evidenciar que se han creado muchas instancias, realizado diversos estudios con el fin de fortalecer la empresariedad femenina y se han propuesto hojas de ruta en los últimos años, sin embargo, siguen existiendo muchos estereotipos,





brechas y barreras que limitan a las microempresas lideradas por mujeres.



Marco teórico

Definición de microempresas

Para definir y clasificar las empresas en micro, pequeña y mediana, existen diversos criterios y depende del país y la entidad. La Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S), en su Reglamento para la aplicación de la Base Ajustada al Salario para Microempresas en el Seguro de Salud, clasifica como microempresa a los patronos que realicen una actividad productiva de carácter permanente con fines de lucro, y uno de los requisitos es, según el artículo 5.2, “que al momento de la inscripción o reanudación patronal, tenga como máximo cinco (5) trabajadores” (Alcance No 206 de la Gaceta No 176 del 18 de setiembre del 2019, p. 61).

El Reglamento a la *Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas*, Ley N8262 (2015) en su artículo 15, la microempresa es aquella unidad económica que obtiene una puntuación menor o igual a 10, utiliza variables como cantidad de personal promedio empleado, ingreso neto anual, activos fijos netos y activos totales netos.

Para efectos de esta investigación se consideró a las microempresas que desarrollan sus actividades por cuenta propia o son empleadores, formales, semiformales e informales y tienen hasta cinco empleados. Se denominan formales, las que cumplen al menos dos requisitos establecidos en el Reglamento General de la Ley 8262, Artículo 4: a) El pago de cargas sociales, b) El cumplimiento de obligaciones tributarias, c) El cumplimiento de las obligaciones laborales. Semiformales, las que formaliza lo mínimo necesario para seguir operando, por ejemplo, tener una patente municipal o factura timbrada ((Ramírez, 2010, mencionado por Brenes y Bermúdez, 2012, p. 103). Las informales son las que operan sin registros legales, a pequeña escala y con una organización rudimentaria (OIT, 2013).



Competencias empresariales

Según Varela y Bedoya, mencionado por Varela (2008) “las competencias empresariales son el conjunto de atributos (motivaciones, actitudes, valores, conocimientos, habilidades) de una persona” (p.149), el desarrollo de estas permitirá un mayor desempeño de la acción empresarial. De ahí la importancia que las mujeres microempresarias logren empoderarse, entendiéndose como “un proceso de transformación en el que las mujeres dejan de ser para otras personas y pasan a convertirse en dueñas de su propia historias” (Coordinación general Fundación Salomón, 2023, p.24).

El Manual con perspectiva de género para la Mujer Emprendedora Rural (2023), enumera los mecanismos empoderadores:

El reconocimiento: implica reconocer las propias virtudes y las de otras mujeres.

Legitimidad: está relacionada con reconocer su valor en sí misma y de otras mujeres.

La toma de decisiones: permite reconocer la capacidad de tomar las propias decisiones aun sin la validación de otras personas.

Visibilidad: implica perder el miedo a ser vista en los diferentes espacios en los que se encuentre y hacer valer la propia voz.

Capacidad de mando: está relacionado con la capacidad de ejercer el liderazgo (pág.24).

Estas habilidades constituyen el primer paso para crear una cultura empresarial y que las empresas lideradas por mujeres se enfoquen en el desarrollo de emprendimientos y empresas sostenibles y exitosas.





Metodología

El diseño de la investigación es de tipo cualitativo con un alcance exploratorio y descriptivo, dado que se toma en cuenta los aportes y percepciones de las personas involucradas. Asimismo, se considera de carácter interpretativo, ya que se interpreta los significados que las mujeres participantes le otorgan a sus acciones para la creación de una microempresa.



Para el análisis de la información se consideran tres técnicas, en primera instancia, el análisis documental, considerando los contenidos de las políticas y estudios realizados con respecto a la empresariedad femenina en Costa Rica; como segunda el análisis de contenido cualitativo, se clasifican por categorías los diversos elementos. Como tercera técnica se emplea el análisis narrativo, con el fin de “entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron (Hernández, Sampieri, p. 542). De esta manera, las microempresarias señalan los detalles más destacados de su proceso emprendedor, sus sentimientos y percepciones. Los actores sociales identifican los elementos centrales, sus experiencias y emiten sus opiniones.

En cuanto a la delimitación espacial y temporal, se procedió a la selección de los distritos de San Ramón, San Juan y Alfaro, ubicados en el cantón de San Ramón, de la provincia de Alajuela. El lapso temporal elegido abarca desde el año 2021 hasta el 2022.

La población objeto de estudio se divide en dos grandes grupos: microempresas dirigidas por mujeres y actores sociales.

Para la selección de las mujeres se establecieron los siguientes criterios:

- Ser mujeres que gestionan microempresas y que operan en los distritos de San Ramón, San Juan y Alfaro.
- Ser microempresarias que desarrollen actividades de comercio, industria y servicio.



- Mujeres que posean microempresas que se encuentren en un estado formal, semiformal o informal.
- Que las microempresas tengan los siguientes años de operar de 0 a 1 año, de 1 a 5 años o más de 10 años.
- Manifestar una disposición favorable para participar en las entrevistas diseñadas con el propósito de este estudio.

Dado el enfoque cualitativo de la presente investigación, “el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es extender los resultados del su estudio a un universo mayor. Lo que se busca en la indagación cualitativa es la profundidad” (Hernández y Mendoza, 2018, pág. 467).

Se aplicó una entrevista semiestructurada a 20 microempresarias y se consideran seis categorías de estudio, las cuales se muestran a continuación:

Tabla 1
Categorías de estudio

Categoría de estudio	Subcategorías
Caracterización de la persona microempresaria	Edad, estado civil, nivel educativo, hijos dependientes.
Características de la microempresa	Actividad, tiempo de operar, formalidad legal, empleados, crecimiento.
Factores sociales	Motivo de emprender, responsabilidades y cuidado de familiares, participación en la comunidad, habilidades blandas, actitudes y percepciones.
Factores económicos	Financiamiento, recursos no reembolsables.
Factores políticos	Programas de apoyo institucionales, políticas públicas.
Gestión empresarial	Acceso a tecnologías, innovación, plan de negocios, registros contables, asociatividad, capacitación.

También se realizó un grupo focal con 12 mujeres microempresarias y se analizaron cuatro preguntas generadoras diferentes a las aplicadas en la entrevista:

- ¿Qué percepción tienen sobre la facilidad para desarrollar negocios localmente?





- ¿Cómo son las actividades económicas que desarrollan en términos de crecimiento y rentabilidad?
- ¿Qué situaciones y problemas (interno-externo) limitan su desarrollo?
- ¿Qué aspectos deben integrarse a una estrategia para el fortalecimiento de sus microempresas?

Para la identificación de los actores sociales se realizó una revisión de diferentes fuentes, se consultó a expertos y contactos para mapear las diferentes instituciones, organizaciones y entidades que tienen programas y proyectos de empresariedad femenina, posteriormente se realizó una matriz con el detalle de 36 actores, clasificados en tres ámbitos macro o nacional, el meso o sectorial y el micro o local. A partir de esta lista se seleccionó a 13 actores sociales para aplicarle una entrevista semiestructurada que consideró los siguientes temas: los programas /y proyectos para el fomento, creación y el desarrollo de microempresas lideradas por mujeres, la promoción de estos programas, la metodología, seguimiento, duración de los trámites, valoración de la efectividad de esos programas, capacitación a los empleados en temas de género, articulación institucional, necesidad de más políticas y las recomendaciones para la estrategia. Dichos actores se enlistan a continuación:

1. De FODEMIPYME Fondo especial creado por la Ley N°8262 para el Fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, al coordinador de la Dirección FODEMIPYME.
2. Del Instituto Nacional de las Mujeres, a la encargada de la gestión de políticas públicas.
3. Del Instituto Nacional de Aprendizaje, al coordinador de la Unidad de Fomento de Desarrollo Empresarial y de Comisión Interinstitucional de apoyo a las PYMES.
4. Del Instituto Mixto de Ayuda Social, a la jefatura de la Oficina local de San Ramón.



5. Del Sistema de Banca para el Desarrollo, a la jefa de Canales y productos financieros.
6. Sistema de Banca el Desarrollo, Fondos no reembolsables, al Coordinador de innovación y de emprendimiento.
7. Del Banco de Costa Rica, a la ejecutiva de la Unidad de créditos de San Ramón.
8. Del Banco Popular, al ejecutivo del Área de Promoción y desarrollo Programa estratégico de atención a organizaciones de Economía Social.
9. De ASOPROSANRAMON, a la directora ejecutiva.
10. De Asociación Árbol de Esperanza, a la directora ejecutiva.
11. De Mujeres Unidades en Salud y Desarrollo (MUSADE), a la coordinadora general.
12. De la Municipalidad de San Ramón, a la encargada de la Oficina de la Mujer.
13. De la Cámara de Inversionistas de Costa Rica, al director ejecutivo.

Análisis de los resultados

Actores sociales

A la pregunta sobre la existencia de programas /y proyectos para el fomento, creación y el desarrollo de microempresas lideradas por mujeres, los entrevistados manifestaron que tienen programas de capacitación y financiamiento para pymes en general y de forma específica el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) tiene programas como: Develando el género (capacitación), FOMUJERES (fondos no reembolsables), así mismo el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) tiene Emprendimientos Productivos y FIDEIMAS, estos fondos son para la población en pobreza y pobreza extrema. El Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) tiene recursos para capital semilla que



son colocados a través de los operadores autorizados. También, el sistema bancario ha creado líneas de productos específicos para mujeres como BP Mujeres (Banco Popular) y BN Mujeres (Banco Nacional).



En el momento de la entrevista FODEMIPYME, indicó que no tenía un programa crediticio para mujeres, sin embargo, se encontraba en el proceso para la creación de uno que responda de manera precisa a las necesidades particulares de las mujeres.

En cuanto a la promoción de los programas se determina que se utilizan las redes sociales con mayor importancia y después los medios de comunicación masiva. No se utiliza una promoción más focalizada y directa a través de otras instituciones locales. Cada institución tiene su propia estrategia.

Algunas instituciones hacen seguimiento y valoración, en términos de cifras de colocación o cantidad de personas capacitadas, sin embargo, se conoce poco sobre el impacto que el programa ha tenido en la evolución de microempresa, por ejemplo, el INAMU manifiesta que no tiene el personal suficiente.

Por otro lado, se observa que la mayoría de las instituciones no capacitan a sus funcionarios en temas de género, algunas indican que tienen políticas de género, han recibido un par de capacitaciones con el INAMU y se han ido rompiendo los paradigmas, el equipo directivo son mujeres.

Aunque existe una articulación institucional estructural, es decir hay varias instituciones trabajando en programas, no existe una estrategia integral. Como limitaciones indican que hay diferentes intereses que hay que alinear y se debe mejorar los procesos de negociación, la parte presupuestaria y posicionar el enfoque de género, no es tan fácil de aceptar por algunas instituciones.

La mayoría de los entrevistados sostienen que no se requieren más políticas y programas, sino que es un asunto de articular integralmente, que la Red Pyme funcione adecuadamente. Se requiere que los que hacen las políticas conozcan más la realidad de las microempresas lideradas por mujeres, hacer un estudio para determinar las necesidades y hace falta operativizar las políticas.



Dentro de los problemas más relevantes que perciben los actores sociales para el desarrollo de las microempresas liderada por mujeres están:



- a. La informalidad y el orden en las finanzas, les impide crecer y beneficiarse del capital semilla o créditos.
- b. Hace falta capacitación y seguimiento, al ser mujeres de pobreza extrema, las ideas emprendedoras muchas veces mueren de camino.
- c. Falta de acompañamiento institucional integral
- d. Capacitación inexistente, desarticulada o sin enfoque de género.
- e. Uso del tiempo, el trabajo doméstico no remunerado. Las mujeres dedican a la semana cerca de 36 horas de la semana al trabajo doméstico y los hombres casi 14 horas semanales.
- f. Hay una desigualdad entre zona rural y zona urbana.
- g. No hay un sistema de cuidado consolidado, ni público ni privado que permita que las mujeres puedan salir para trabajar, etc.
- h. El nivel educativo de las mujeres es más marcado en la zona rural, donde el nivel educativo es menor. El 60% de las mujeres pertenecientes a sectores rurales contaban con primaria incompleta, las mujeres con este nivel educativo no están informadas sobre que son sujetas de derechos y demás.
- i. El cambio cultural, el machismo sigue aún impregnado en la sociedad.
- j. Las mujeres no están formando parte de las tomas de decisiones, en un estudio realizado por el INAMU se descubrió que 7 de cada 10 mujeres no pertenecen a ninguna organización.

A la consulta sobre qué recomendaciones darían para fortalecer el apoyo a las microempresas lideradas por mujeres, se enumeran las siguientes:

1. Montar un ecosistema de apoyo local estructurado y que conozcan los roles de cada uno de los actores y que se logren hablar entre ellos, esto podría ser el disparador. Tener claro quién provee financiamiento, capacitación, etc. El gobierno local (Municipalidad) debe tener esa información para asesorar a las microempresas.



2. Articulación institucional de la Red Pymes, mayor liderazgo del órgano rector y que tenga la capacidad de aglutinar y de converger con objetivos comunes.
3. Debe existir mayor trazabilidad, en donde la transparencia sea un factor clave y se cuente con un sistema integrado que permita conocer por cliente que ayuda o recursos recibe de cada institución en las diferentes etapas de la pyme. Con esto se podría ver cuáles empresas han surgido como una idea de negocio producto de capacitación y ahora es un negocio consolidado que ocupa financiamiento diferenciado.
4. Las mujeres deben unirse a través de cooperativas, asociaciones y hacer encuentros entre mujeres emprendedoras para compartir experiencias
5. Acercar a las mujeres a la tecnología y a estrategias de comercialización.
6. Articular la oferta institucional con enfoque de género.
7. Es importante definir una política local que integre a las diversas instituciones y organizaciones en un trabajo conjunto, asimismo, se debe tener una estructura organizativa para ejecutar los planes de acción.

Los representantes de instituciones y organizaciones sociales coinciden en que hace falta una estrategia integral para articular todas las instituciones que trabajan con pymes y el tema de género. Es urgente brindar seguimiento y acompañamiento a las microempresas lideradas por mujeres en cada etapa. En muchas ocasiones las instituciones brindan un apoyo de forma aislada, cumplen con sus metas y se retiran.

Mujeres microempresarias

Caracterización de la persona microempresaria y las microempresas

Las entrevistadas son adultas maduras y jóvenes (entre 21 y 59 años), un 68% con estudios de primaria y secundaria y el resto con estudios universitarios y técnicos. Un 50% tiene hijos dependientes con edades entre los 6 y 18 años.

Las actividades económicas a la que se dedican están relacionadas a su rol, tales como: servicios de belleza, artesanía, confección de prendas de





vestir, así como la producción y comercialización de productos alimenticios. La antigüedad de las empresas en su mayoría oscila entre 2 y 8 años, siendo igualmente notable la inclusión de algunas con 1 año, 10 años, 30 años y 35 años.



Solo seis de las entrevistadas manifiestan tener factura timbrada o tener una patente, una está inscrita como patrono en la C.C.S.S, solamente dos cuentan con empleados en su negocio. A la consulta por qué no lo han realizado manifiestan: no lo he necesitado, la desinformación, falta de recursos, el desconocimiento de los medios para hacerlo, sentimientos como el no quererse “meter en enredos” o el temor a que si paga impuestos o seguros no le alcanza para pagar los gastos y vivir. Otras indican que los requisitos de formalización son difíciles de cumplir y conllevan un costo económico alto (por ejemplo, el tener el permiso del Ministerio de Salud para una empresa que fabrica alimentos) además, no encuentran una valoración positiva de los costos versus los beneficios.



Factores sociales

La motivación para emprender se dio por la necesidad de generar ingresos, ser madre soltera, generar más ingresos al hogar, buscar autonomía económica, crecer en un matriarcado, necesidad de empleo. Otras, indicaron porque les gusta, poder dar trabajos a otros y sentirse ocupada. Más de la mitad no tenía experiencia en el área y su familia no ha tenido ni tiene negocios.



Al consultarles si se sienten satisfechas con la etapa que está su empresa, siete respondieron que si: ha logrado criar a los hijos, se siente realizada, consiguió autonomía económica, por el nivel de superación alcanzado, administra su propio tiempo, a pesar de hacer las cosas despacio, considera realizarlas bien y aumentó el número de productos desarrollados. Las que indican no sentirse satisfechas, manifiestan: quiero que crezca más, que sea una marca que se conozca no solo a nivel nacional, desea una empresa sostenible, aprender más, sentimiento de estancamiento, el ser jefa de hogar los ingresos no me alcanzan, poco capital para crecer y crecimiento en clientes.

Las responsabilidades familiares y de cuidado influyen en la perspectiva y objetivo que tiene de su negocio, dado que lo prioritario es la atención





de su familia y la mayor parte de las responsabilidades del hogar recaen sobre ellas. Hace falta una red de apoyo a las mujeres emprendedoras para el cuidado de adultos mayores e hijos pequeños, mayor concientización de los familiares para apoyar el cuidado. Otro aspecto es la red de cuidado es para las personas que califiquen en estado de pobreza, una vez que se logra salir le quitan el apoyo, esto es una de las principales limitaciones que tienen las mujeres microempresarias.

En la toma de decisiones la mayoría coincide en que le consulta al marido u otras personas. Las mujeres consideran que no tienen las mismas oportunidades que los hombres, esto por la disponibilidad de tiempo para focalizarse en la empresa, sus actividades son vistas como secundarias, encuentran muchos obstáculos para el financiamiento y por la cultura machista a las mujeres se les menosprecia su trabajo.

Definen el éxito con que la gente valore su trabajo, oportunidad de tener su autonomía económica, equilibrio entre la vida personal y la empresa, poder servir, ser un negocio reconocido, posibilidad de generar empleo y no lo asocian en términos financieros.

Otro aspecto valorado fueron las habilidades para emprender, se consultó en cuáles consideran que deben fortalecerse e indicaron como principal “confianza en sí mismo”, seguido de flexibilidad al cambio y liderazgo, como fortaleza destacaron la empatía. De ahí la necesidad de trabajar en una primera etapa el empoderamiento.

Factores económicos

Todas emprendieron con recursos propios, un 80% indican no haber solicitado créditos por razones como: el desconocimiento de instituciones o programas, muchos requisitos, el no querer “meterse en jaranas” y miedo de no poder pagar el crédito ya que todos los meses no son iguales y sesgos de género arraigados en los funcionarios de las entidades financieras, una de las entrevistadas compartió la experiencia de ir a un banco a consultar por un préstamo para invertir en su microempresa, el funcionario la refiere al Instituto Mixto de Ayuda Social (entidad que brinda apoyo a las personas en pobreza), sin mediar ningún análisis, por lo que ella se siente excluida de la institución bancaria y marginada, “no requiero que me regalen el dinero, sino apoyo mediante un crédito”.



Tres de las entrevistadas indica haber gestionado y recibido recursos no reembolsables, desde su experiencia los tramites resultaron complejos, muchos requisitos, trámites burocráticos, documentos solicitados son difíciles de conseguir. Hay que invertir mucho tiempo y dinero para presentar una solicitud y es una suerte lograr el apoyo.

Factores políticos institucionales

La mayoría no conoce las políticas públicas y programas de apoyo, manifiestan la necesidad de información y divulgación focalizada, lo cual sería muy importante tenerla accesible a través de una oficina local que brinde capacitaciones y asesoría. Además, recomiendan que para la ejecución de estos programas es importante que las solicitudes se resuelvan en menos tiempo, que exista menos tramitología y documentación.

Gestión empresarial

Las entrevistas indican tener acceso a internet y a un teléfono celular como principales herramientas para gestionar su empresa. Solo un pequeño porcentaje ha recibido capacitaciones en el uso de tecnologías de información y comunicación, les gustaría capacitarse en temas de manejo de redes sociales, páginas web, marketing digital, ventas o manejo de programas para el uso de computadoras.

No realizaron estudios de mercado, ni plan de negocios para llevar a cabo su emprendimiento. Muy pocas llevan un sistema contable por un contador, algunas no llevan ningún registro de su actividad y otras lo hacen por cuenta propia.

Grupo focal

Con respecto a la percepción sobre la facilidad para desarrollar negocios localmente, la mayoría coinciden en que iniciar y desarrollar un negocio resulta complejo, dado que hace falta de espacios para darse a conocer, el gobierno local no tiene una política de apoyo, las actividades como servicio y tecnología están olvidadas, el enfoque predominante de las ayudas es hacia la agroindustria y el sector textil. También destacan obstáculos en la formalización de los negocios y la preferencia de la



población por opciones más económicas, lo que dificulta el reconocimiento y valoración de lo artesanal.



En cuanto al crecimiento y rentabilidad de las actividades económicas desarrolladas, hacen referencia a la falta de interés por parte de la población local en sus negocios, la competencia con grandes empresas y la ausencia de conexiones con otras empresas. La escasez de apoyo financiero a través de créditos para tecnificar sus sistemas productivos que les permita fabricar con menos costos y con calidad. También mencionan la carencia de plataformas para anunciar sus productos, lo que dificulta su alcance y visibilidad.

Dentro de las situaciones y problemas que limitan el desarrollo de los negocios, concuerdan la falta de medios y espacios para dar a conocer sus negocios, la carencia de materiales y maquinaria necesarios para su desarrollo, la limitación presupuestaria, no hay apoyo municipal, falta de proveedores con los productos necesarios, dificultades en el comercio turístico, desorganización, falta de publicidad y el desconocimiento sobre qué recursos e instituciones podrían colaborar con sus negocios. Algunas microempresarias señalan que ser ama de casa o madre soltera es un obstáculo adicional que enfrentan en el desarrollo de sus emprendimientos, y resaltan la necesidad de capacitación en temas de finanzas, administración y tecnología.

Por último, enumeraron los aspectos que deben integrarse a una estrategia para el fortalecimiento de sus microempresas: reforzar la publicidad y el marketing digital, la gestión económica, desarrollar habilidades de negociación y de contratación de personal, contar con apoyo financiero, fomentar la innovación, facilitar espacios adecuados para vender sus productos y mejorar el acceso a herramientas tecnológicas y financieras para impulsar el crecimiento de sus negocios. Se resalta la importancia del trabajo en equipo y la posibilidad de establecer alianzas y recibir asesoramiento.

Propuesta estratégica

A partir de los resultados obtenidos se formula una propuesta que conlleva 6 áreas estratégicas de trabajo, siendo el género y la empresariedad los ejes articuladores:



1. Competencias y habilidades: esta etapa se divide en dos grandes momentos; la primera tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Se busca promover mujeres líderes, visionarias y con poder de decisión. Una segunda etapa es la capacitación sobre la gestión empresarial (aspectos administrativos, legales, tributarios, encadenamientos, asociatividad, redes de apoyo, programas de apoyo, entre otros). La metodología propuesta es aprender haciendo, a través de la experiencia, la acción, lo empírico, lo cotidiano, el entorno, la experimentación, prueba y el error se logra un mayor aprendizaje. Dado lo anterior se requiere una clasificación de las participantes de acuerdo con métricas que se van a establecer y considerando el ciclo de vida de la empresa.
2. Desarrollo y comercialización de productos: análisis de los productos que están elaborando y de ahí valorar su continuidad, modificación y estrategias de precio, empaque, promoción y distribución. También se propone una tienda virtual para promocionar y vender los productos, así como el encadenamiento productivo a nivel horizontal (entre ellas mismas) y vertical (con empresas pequeñas y medianas).
3. Opciones de financiamiento: la estrategia contempla un mapeo de todos los fondos disponibles y los requisitos, esto con el fin de trazar un plan de preparación. Por ejemplo, sistemas y controles contables, de tal manera que puedan demostrar su capacidad de pago y aprovechar los recursos disponibles, así como un proceso para la formalización por etapas.
4. Gestión Empresarial: acompañamiento personalizado para que la microempresa se organice con una estructura apropiada, definiendo las principales actividades de contabilidad y finanzas, producción, mercadeo, la utilización de la tecnología en los procesos y el involucramiento en redes empresariales.
5. Red de autocuidado y cuidado familiar: se plantea una revisión con las instituciones de la red de cuidado para valorar apoyo directo a las mujeres microempresarias que no están en el rango de



pobreza y pobreza extrema. Esto se fundamenta en la posibilidad de generación de empleo a partir de estas pequeñas unidades productivas.



6. Vinculación interinstitucional e institucional: tiene como punto de partida la identificación o mapeo de todas las instituciones, organizaciones, proyectos, cursos que se relacionan o podrían aportar a este sector (quiénes son y qué hacen), fomentar una visión conjunta del sistema, definir roles de cada institución y organización, así como los programas para cada etapa del ciclo de las empresas, diseñar mecanismos para la comunicación efectiva y evaluar el impacto del trabajo en conjunto. Por último, se debe documentar y analizar las lecciones aprendidas en el proceso, con el fin de reorientar los esfuerzos y aprender de las experiencias.



Conclusiones

Las mujeres microempresarias en su mayoría emprendieron por necesidad, no hicieron estudios previos, buscan la autonomía económica, sin embargo, los ingresos no son constantes ni suficientes, existe un recargo de las labores y no cuentan con derechos laborales.

No pueden dedicar todo el tiempo y energía a la ejecución de las actividades de la microempresa y su crecimiento, reconocen que los hombres tienen más oportunidades para emprender, esto lo asocian a varios factores: una sociedad machista, a la responsabilidad del cuidado, a estereotipos sobre la calidad de trabajo de las mujeres y a patrones socioculturales.

La no formalización impide el acceso a programas de apoyo y financiamiento, a un mayor crecimiento del negocio y los ingresos, sin embargo, la mayoría trabajan en la informalidad, indican que lo que venden les alcanza apenas para los gastos, los trámites son difíciles de cumplir y no conocen los beneficios.

Se ubican en mercados poco dinámicos y menos competitivos. Desarrollan actividades de acuerdo con sus habilidades y roles de





género como costura, preparación de alimentos, artesanía, salones de belleza. Compiten por costos y no por diferenciación, lo que produce que muchas no sobrevivan en un mediano plazo.



Desde el enfoque empresarial, las microempresas lideradas por mujeres no hacen una planificación previa del negocio (estudios de mercado, desarrollo de habilidades y conocimientos gerenciales), usan poco la tecnología, no llevan registros contables, no hay encadenamientos productivos, no pertenecen a redes, entre otras.

Hay muchos programas de apoyo, sin embargo, hay poco conocimiento por parte de las mujeres microempresarias. En el cantón no hay una oficina que agrupe toda la información y que brinde asesoría. No hay seguimiento del impacto de los programas de apoyo y la evolución de la microempresa. Hay articulación institucional estructural, no así integral y estratégica, que defina objetivos en común y haya una trazabilidad de los apoyos.

El Ministerio de Economía Industria y Comercio (2019) indica textualmente: “No existe en el país un programa que guíe a la persona emprendedora o empresaria en un proceso continuo en el tiempo; donde se comience con diagnóstico inicial, se cuente con un expediente de seguimiento y se aplique un diagnóstico final al cabo de un tiempo determinado; lo cual permita al país contar con indicadores de impacto y no solamente de gestión”.

De esta manera se concluye que, hay muchas instituciones con diversos programas de apoyo a las mujeres emprendedoras, pero no hay una estrategia integral que defina la ruta, objetivos, procedimientos y que permita medir el impacto. El financiamiento bancario se otorga al año de haber iniciado el negocio y el capital semilla es muy limitado. Las mujeres requieren acompañamiento en su gestión empresarial y tiempo para dedicarle al negocio.





Bibliografía

Benavides, M, y Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Retrieved September 01, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es.

Brenes L. y Bermúdez L. (2012). Semiformalidad de la mediana y pequeña empresa (MIPYME) en Costa Rica y su relación con la competitividad y el desarrollo. *Cuadernos de Investigación UNED* Vol. 4(1). <https://doi.org/10.22458/urj.v4i1.138>

Coordinación general Fundación Salomón. (2023) Manual con perspectiva de género para la Mujer Emprendedora Rural.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica. (2022) Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2022. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-02/reenameh2022_2_0.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica. (2023) Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2023. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/ECE_I%20T_2023.pdf

Instituto Nacional de la Mujer. (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. https://oig.cepal.org/sites/default/files/politica_nacional_para_la_igualdad_efectiva_entre_hombres_y_mujeres_-_pieg_2018-2030.pdf





Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. (2019) Reglamento para la aplicación de la Base Ajustada al Salario para Microempresas en el Seguro de Salud. <https://wiki.mag.go.cr/lib/exe/fetch.php?media=sisdnea:reglamentosobas.pdf>

Ministerio de Economía Industria y Comercio (2019) Estado del Ecosistema Empresarial en Costa Rica. http://reventazon.meic.go.cr/informacion/pyme/ecosistema_empresarial.pdf

Ministerio de Economía Industria y Comercio [MEIC]. (2019). Estado situacional de la PYME en Costa Rica, Serie 2012-2017. Nueva metodología. <http://reventazon.meic.go.cr/informacion/estudios/2019/pyme/INF-012-19.pdf>

Morales, J. (2022) Estado de la situación de las microempresas en tres distritos del cantón de San Ramón, Alajuela. Reflexiones desde el Desarrollo Regional: VI Coloquio

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013) La medición de la informalidad: Manual estadístico y el empleo informal. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222986.pdf

Petry, P., Herrera, R. y Salas, C. (2022) Modelo de evaluación para programas de fomento del entorno emprendedor femenino. Revista de Innovación Académica, ISSN 2215-5147, Vol. 6, N.º 2 Junio-Diciembre 2022, pp. 37-55.

Programa de Estado de la Nación (2019) Informe Estado de la Nación. https://estadonacion.or.cr/wpcontent/uploads/2019/11/informe_estado_nacion_2019.pdf

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2015) Reglamento General a la Ley N° 8262 de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas. <https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nr>



m_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=72517&nValor3=102335&strTipM=TC



Superintendencias Financieras, el Sistema de Banca para el Desarrollo y el Instituto Nacional de la Mujer. (2021) II informe sobre brechas financieras entre hombres y mujeres. <https://www.presidencia.go.cr/bicentenario/wp-content/uploads/2021/09/CP-Informe-de-Brechas-Financieras.pdf>

Superintendencias Financieras, el Sistema de Banca para el Desarrollo y el Instituto Nacional de la Mujer. (2019) Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica. https://www.sugef.fi.cr/informacion_relevante/informe%20brechas%20de%20genero/Informe%20Brechas%20Financieras.pdf

Urra, E.; Muñoz, A. y Pena, J. (2013) El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud. *Enferm. univ* [online]. 2013, vol.10, n.2, pp.50-57. ISSN 2395-8421.

Varela, R. (2008) *Innovación Empresarial, Arte y ciencia en la creación de empresas*, 3 edición, Pearson Educación de Colombia Ltda.

