

# Potencial social de las mujeres microempresarias

Carmen Rosa FLORES SÁNCHEZ\*

## Resumen

Desde la década del 70, un gran porcentaje de mujeres de raíces andinas de sectores populares han protagonizado distintas estrategias de sobrevivencia vinculadas al consumo colectivo y a la generación de su propio puesto de trabajo. La información que a continuación se presenta constituye el avance de un trabajo de investigación dirigido a identificar el potencial social que desarrolla la mujer microempresaria.

Estas mujeres desarrollan su actividad productiva en un contexto adverso afrontando desigualdades por género. Las carencias y necesidades que tienen motivan y movilizan a una lucha permanente para generar ingresos y sobrevivir. Esta experiencia les permite vivenciar un proceso en el que las carencias se transforman en capacidades, en potencialidades.

Irarrázabal (1989) señala la cultura de reciprocidad como el dar y recibir. Las microempresarias son reconocidas como generadoras de valores personales y sociales, desarrollando cualidades necesarias para incursionar, con relativo éxito, en el ambiente productivo y lograr ser visualizadas como productoras. Como miembros de organizaciones sociales de base y de microempresas logran proyectar una presencia social en el ámbito local.

Sin embargo, la tradición de «las mujeres como dependientes de los varones» obstaculiza su desarrollo y autonomía, los roles familiares no se modifican sustantivamente, continúan realizando tareas domésticas y adecuando sus horarios para atender ambos espacios.

## Abstract

Since the decade of 70', a great percentage of women from andean of popular places have protagonized different survival strategies linked to the collective consumption and to the creation of their own work. The information we present in following, constitute the advance of an investigation work directed to identify the social potential that develop the micromanager women.

These women develop their productive activity in an adverse context by confronting inequalities by genere. The deficiencies and needs they have, motivate and mobilize into a permanent fight in order to generate incomes and to survive. This experience permit them to live a process where the missing are transformed into capacities, in potencialities.

Irarrázabal (1989) indicates the reciprocity culture, as to give and to receive. The micromanager women are recognized as generators of personal and social values, by developing qualities are necessary to intrude with certain success into the environment productive and to achieve to be visualized as producers. Additionally this women, as members of social organizations of base and of microcompanies, they can achieve to project a social presence in the local environment.

However, the tradition of «women as dependents of men» block their development and autonomy, the family roles don't modify sustantively, they go on realizing domestic homeworks and adapting their schedules for to attend both spaces.

\* Licenciada en Trabajo Social. Especialista en Género, con estudio de Maestría. Profesora de la Escuela de Trabajo Social y docente investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico de Villarreal. Perú.

## 1. El trabajo de la mujer en el sector informal urbano

### 1.1. Participación femenina en el sector informal

Los cambios estructurales asociados al masivo movimiento migratorio, la acelerada urbanización, la ampliación de los servicios del estado y la crisis económica de la década del 70 en América Latina expresaron una severa restricción para absorber mano de obra, generando altos índices de desempleo y subempleo.

El autoempleo, estrategia ideada por los sectores populares para sobrevivir, se relaciona con actividades informales realizadas preferentemente en el sector terciario y caracterizadas por ser de baja productividad y escasos recursos. Guzmán y Portocarrero (1989) observan que en 1980 en América Latina el 75% de trabajadores informales recibían ingresos inferiores al mínimo vital, y en Lima el 62% de los pobres trabajaban en este sector.

Diversos científicos sociales analizan los factores vinculados a la inserción masiva de la mujer a la informalidad, precisando características y condiciones en que se desenvuelven. Chávez (1993) y Gómez (1992) asocian la incorporación de las mujeres de sectores populares a la informalidad con:

a) *Caída de los salarios reales*: la depresión del ingreso familiar ha determinado una participación creciente en el SIU. En el período 80-84 se incrementó a 80% la PEA femenina contra sólo el 18% del crecimiento de la PEA masculina. Su amplia participa-

ción en la informalidad respondió esencialmente a la necesidad de sobrevivencia de su grupo familiar. Chueca, citada por Guzmán y Portocarrero, da a conocer que el 82% de mujeres pobres aportaban más de las 2/3 partes del ingreso familiar; lo cierto es que “a lo largo de la historia el trabajo femenino de las clases populares ha sido una constante en las diversas sociedades, ya que muchas veces ha constituido el soporte más estable de los ingresos de familias pobres” (Carrasco y Orozco, 1995: 7).

Es necesario precisar que el crecimiento del SIU no sólo se da en períodos recesivos, sino también en períodos de expansión de la economía y del empleo.

b) *La expansión de programas de empleo 86-88, como es el caso del Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT)*. En dicho programa, un 80% de trabajadores eran mujeres pobres que integraban la PEA no ocupada, las cuales, una vez incorporadas al mercado laboral, se mantuvieron en él a través de diversas ocupaciones informales. Parte de estas mujeres eran jefas de hogar que no contaban con ingresos adicionales para atender las necesidades de su grupo familiar.

c) *La desigualdad en los niveles de calificación formal y no formal de la PEA femenina* y las menores oportunidades que el mercado les ofrece para incorporarse como trabajadoras asalariadas frente a los varones.

La falta de educación le impide a la mujer competir en igualdad de oportunidades de vinculación y, tengan o no calificación, contribuyen al sustento del hogar. Las modalidades de vin-

culación se relacionan con requerimientos del sector formal a través de procesos de subcontratación para la elaboración de productos finales o intermedios y la autogeneración del empleo.

d) *La multiplicación de estrategias comunales de sobrevivencia* constituyen no sólo un canal para optimizar el consumo colectivo, sino también un instrumento de cambio de actitudes frente al papel tradicional de ser amas de casa. A partir de la participación de la mujer en las estrategias de sobrevivencia, muchas de ellas han conformado talleres productivos, los cuales hoy en día constituyen un importante medio de capacitación productiva y generación de ingresos de la fuerza laboral femenina.

### 1.1.1. Características de las informales

Villanueva (2001), Vildoso (2000) y Benavides, Vásquez y Cabrera (1997) investigan la participación de la mujer en la empresa. Ellas señalan que la tasa de actividad laboral femenina ha crecido del 21% en 1961 al 45% en 1999; es decir, cerca del 50% de la PEA estaría conformado por mujeres.

Por otro lado, el número de hogares jefaturados por mujeres también está aumentando, observándose un incremento del 46% entre 1981 y 1993. En el año 2000, de cada 10 hombres siete mujeres laboran. El sector de las trabajadoras independientes creció del 17% al 42,3% pero, en su mayoría, como trabajadoras informales en el comercio minorista. Su participación como trabajadoras familiares no remuneradas se incrementó del 12,3%

al 25,5%. La PEA femenina se concentra en el grupo de 25 a 44 años (46%), siendo el 29,6% mujeres trabajadoras jóvenes

Los niveles educativos de estas mujeres son predominantemente de secundaria (49%) y primaria (34%), presentando menor nivel educativo que los varones.

Las unidades económicas que integran están dedicadas mayormente al sector servicios (75%), participando solo el 10% en sectores de transformación. Ellas trabajan preferentemente como comerciantes al por menor (25%), ambulantes (21,5%) y optan por jornadas menores a las 8 horas diarias por sus responsabilidades familiares y el trabajo doméstico.

Su participación como empleadoras se reduce a medida que se asciende en la pirámide empresarial; es en la micro empresa donde más se observa mujeres empresarias. En Lima Metropolitana su presencia se incrementó de 1,8% en 1980 a 3,1 en 1989.

### 1.2. Enfoques sobre la informalidad

La génesis de la informalidad ha sido analizada desde diversos enfoques. El Instituto Libertad y Democracia que dirige Hernando de Soto interpreta la informalidad desde una perspectiva neoliberal, ubicando su origen en la vigencia de un sistema legal que privilegia a un pequeño sector de la economía nacional limitando y minimizando el desarrollo del denominado "sector excluido".

La solución propuesta por de Soto es la creación de una ley que rompa

con la tradición redistributiva, liberalice los espacios económicos y desencadene el potencial desarrollo del sector informal, creando las verdaderas bases del crecimiento económico.

Se han hecho objeciones a las ideas de de Soto, particularmente por parte de Díaz (1989) y Adams Valdivia (1994). Soto sobredimensiona el aspecto legal; asimismo, no reconoce las relaciones culturales y de trabajo alternativo solidario existente en estas unidades productivas; por último, su análisis de la realidad es pobre y no contempla las condiciones socioeconómicas asociadas a la pobreza urbana de los informales.

En relación con las relaciones culturales de trabajo, las redes de familia y paisanos no constituyen una traba para el desarrollo del sector informal; muy por el contrario, en la primera etapa de formación de la micro-empresa, el migrante consigue información sobre el capital, el mercado, del ahorro de costos y uso racional de recursos; si el nivel empresarial se consolida, la colaboración familiar complementa la producción y comercialización.

*El Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PRE-ALC-OIT) interpreta la informalidad como excedente estructural de la fuerza de trabajo.* La demanda de empleo y el acelerado crecimiento de la fuerza de trabajo lleva a la exclusión de un segmento de la PEA del sector moderno de la economía y la autogeneración de puestos de trabajo dentro del sector informal. Este sector está integrado por unidades económicas de sobrevivencia de escaso nivel de capitalización, y de menor productivi-

dad, que usan tecnologías simples, tienen menor costo en la generación de puestos de trabajo y predomina la terciarización de la economía.

Su variable fundamental es la relación capital-trabajo. El informal sobreexplota su propia fuerza de trabajo a fin de producir bienes o servicios a precios competitivos con el sector formal.

Los Proyectos de Promoción influidos por él enfatizan principalmente el acceso al crédito; asimismo, contemplan la capacitación para mejorar su productividad.

La propuesta del PREALC-OIT ha recibido distintas críticas, por ejemplo, no analiza los vínculos de las relaciones entre el sector formal e informal, enfatiza el acceso al crédito y no contempla aspectos cualitativos al interior de las unidades económicas.

El tercer enfoque interpreta *la informalidad como economía solidaria y es sustentado por Diego Palma*, variable fundamental es el acento no capitalista del sector informal. Estas unidades productivas se orientan a satisfacer el conjunto de necesidades básicas y lograr la sobrevivencia familiar. Las relaciones entre sus miembros rara vez son salariales y la división del trabajo no se establece en base a la propiedad de los medios de producción, sino más bien en relaciones primarias (parentesco, amistad, vecindad, comunidad). En ellas el aprendizaje, la calificación en el trabajo y la socialización económica se da en la práctica misma.

Los proyectos que se acercan a esta concepción: enfatizan la relación solidaria de la unidad productiva.

Una de las objeciones a este enfoque es el no considerar que la mayor vinculación de las unidades económicas del sector informal con el mercado podría significar el debilitamiento de las relaciones solidarias y la asunción de características propias del sector microempresarial capitalista. Al respecto, Adams y Valdivia afirman que los valores de reciprocidad comunal familiar se modifican de acuerdo a las condiciones de funcionamiento del mercado y desarrollo de la unidad económica.

### **1.3. Algunas reflexiones sobre la pequeña y micro empresa (PYME)**

Las PYMES son unidades productivas caracterizadas por el uso de tecnologías simples, uso intensivo de mano de obra y escasos recursos de capital, que logran subsistir gracias a la audacia, empeño e ingenio de los empresarios, quienes optan por la sub-remuneración o la auto explotación para sobrevivir y mantenerse. Mayormente tienen un carácter familiar y las relaciones de intercambio no se reducen a un contenido económico, sino que abarcan también relaciones extraeconómicas de amistad, solidaridad, compadrazgo, paisanaje, etcétera.

SASE (2000) y el INEI (1999), citados por Villanueva, revelan que el autoempleo en el Perú durante 1999 ascendió al 53%; sólo el 35% de la PEA peruana logró ser absorbida por el sector privado, sector en el que la pequeña y microempresa (PYMES) generan el 27% de empleos.

El Sector informal y las PYMES alcanzan el 83% de la PEA ocupada, representando el 37% del PBI y un 50% del mercado de consumo. Sus trabajadores perciben un promedio de \$ 200 mensuales.

En relación con el autoempleo urbano existen alrededor de 2,8 millones de personas, incluyendo a sus familiares, en puestos independientes no calificados; de ellos, 350.000 tienen estudios superiores.

Las PYMES congregan al 76,5% de la PEA ocupada urbana, la micro empresa brinda empleo a 5 millones 45 mil personas. Benavides, Vásquez y Cabrera destacan el bajo nivel de productividad y calidad de estas unidades, debido al limitado nivel tecnológico de los equipos, la baja calificación de los recursos humanos, la escasa calidad de los materiales, la poca especialización, el desconocimiento de métodos de producción y gestión, así como la inexistente información comercial y técnica necesaria para el desempeño empresarial. Sólo el 30 y el 40% de estas unidades son viables, pueden crecer, estabilizarse, crear empleo y desarrollar su entorno. Por su presencia en todo el país pueden tener un impacto muy significativo en el empleo y desarrollo regional

### **1.4. El triple rol y las condiciones en los que se desenvuelven el trabajo de las mujeres**

Las mujeres de sectores medios y populares que trabajan emplean cerca del 60% de su tiempo activo como amas de casas en actividades domésticas. Moser (1991) refiere que el

trabajo de la mujer incluye: a) el trabajo reproductivo que garantiza el mantenimiento de la unidad familiar; b) el trabajo productivo como generador de ingresos; c) el trabajo de gestión comunal a nivel local.

El triple rol implica severas limitaciones para equilibrar de manera responsable el desempeño de sus distintos papeles, presión a la que los hombres no se ven sometidos. Culturalmente los roles de reproducción y de gestión comunal no son siempre valorados, sino más bien asumidos como “naturales” y, por lo tanto, no reconocidos como trabajo. Este hecho no sólo implica un menor reconocimiento social y político, sino también, mayores dificultades en las condiciones en que las mujeres de sectores populares desarrollan sus actividades económicas.

Kogan (1995) afirma que los patrones de asignación de tareas domésticas no cambian necesariamente al incluirse una nueva actividad económica en la agenda cotidiana de la mujer. Los roles familiares en los hogares no son modificados sustancialmente; estas mujeres tienen la necesidad de organizar y racionalizar las tareas domésticas, adecuando sus horarios para interactuar en diversos espacios.

En la práctica, la participación de los miembros de la familia se da espontáneamente o en base a mecanismos de presión que ellas ejercen. Al respecto, una empresaria refiere: *“Tenía que hacer las cosas como corriente. En la mañana tenía que correr cocinando acá a las nueve ya tengo que estar saliendo. Voy volando al trabajo: hago las cosas pensando en el Taller*

*que tengo que estar a las cuatro bajando a todo dar. Después me venía corriendo, me iba al taller para abrir el local, a las ocho o nueve estoy volviendo a casa. Estaba bien cansada pero no me chupaba”* (Kogan: 34).

El tener que cumplir adecuadamente con esta triple carga genera tensión en la distribución del tiempo. A este nivel ocurren tres trechos: a) temor de descuidar a los hijos, b) la presión de su pareja sobre su responsabilidad familiar y la interiorización de este trabajo como exclusivo de la mujer, y c) la necesidad de generar ingresos.

Las mujeres en las PYMES necesitan actualizar permanentemente sus conocimientos, a fin de lograr un mejor desempeño en actividades económicas, siendo por ello importante los tiempos de las mujeres.

#### 1.4.1. La pareja en la empresa

Adams y Valdivia analizan diferentes tendencias en los migrantes empresarios. En estas unidades productivas existen empresas basadas en vínculos familiares que les permiten estabilidad, ayuda inicial, apoyo moral. Este núcleo acepta asignarse bajos salarios, sus miembros cooperan estrechamente destacando el apoyo brindado por las esposas. Un segundo grupo está integrado por empresas formadas sobre grupos de referencia diversos ligados a comunidades, iglesia, grupos de paisanaje. Finalmente, existen empresas sustentadas sólo en relaciones de mercado.

En las PYMES, generalmente los varones se ocupan de las tareas que se realizan fuera del hogar y las muje-

res de las que ocurren dentro. Todas las empresarias realizan por lo menos una actividad valiosa (dirigir el negocio, producir o comercializar, controlar las ventas, llevar la contabilidad), pero muchas veces está invisible, su aporte no es valorado por los miembros de familia, ni por ellas mismas.

El hecho de que la mujer produzca y genere ingresos reduce su independencia económica; sin embargo, supeditan muchas veces sus decisiones a la “consulta” con la autoridad masculina. Al respecto, Bernal, citada por Vildoso, encuentra que en la toma de decisiones la ética femenina se vincula a las relaciones y la masculina a las normas e ideas.

Otro de los mecanismos de poder masculino es el control del tiempo de la mujer en el espacio público. Tanto el trato con los clientes como la capacitación son actitudes vistas con desagrado que devienen en violencia y agresión, siendo interpretado como descuido de las responsabilidades familiares. Detrás de ello está el tema del poder y los estereotipos de género.

Kogan logra identificar cuatro reacciones y sentimientos distintos de los varones frente a sus parejas:

- a) Sentimiento de pérdida de control de la mujer: “a donde vas” “pierdes el tiempo” “no sacas nada”.
- b) El temor al empoderamiento de la mujer: “están bien las charlas, pero no trabajos”.
- c) Sentimiento de pérdida de poder por no ser “el único y principal proveedor familiar”, “tiene que estar de acuerdo”.
- d) Sensación de igualdad: “tenemos un convenio”.

Lo cierto es que cuando la mujer capacita, gestiona el crédito y anhela tener un papel más destacado en el mejoramiento de la empresa, empieza a valorarse y valorar su aporte. Cuando la pareja comparte la conducción de la empresa y desarrolla en términos equitativos sus capacidades, pueden potenciar aún más su unidad productiva.

## **2. Potencial social de las mujeres empresarias**

### **2.1. El valor del trabajo y la solidaridad**

Kogan, al estudiar el historial ocupacional de las mujeres de sectores populares, encuentra que las experiencias acumuladas tanto en el mundo urbano como en el mundo rural desde temprana edad les permiten desarrollar habilidades para su desempeño en una diversidad de oficios que muchas veces son desarrollados en forma simultánea. Estas capacidades son valoradas por su potencial como una reserva familiar para hacer frente a situaciones económicas adversas. El trabajo se convierte en una costumbre indesligable de la propia vida, es altamente valorado constituyéndose en fuente de reconocimiento social e identidad. La experiencia laboral les permite aprender a valorar otras áreas del mundo cotidiano, así como develar necesidades y demandas sentidas como producto de la participación en organizaciones de sobrevivencia y en las PYMES.

*Las raíces de la participación se encuentran en la cultura de la reciprocidad.* El 64,3 % de los(as) pequeños(as) y microempresarios(as) son migrantes

que mantienen y recrean las prácticas de reciprocidad en un círculo estrecho (familia, paisanos, vecinos, amigos cercanos). Así lo expresan testimonios citados por Villanueva (1995: 23): *“Nuestro club se organizó con la finalidad de dar leche a niños de la comunidad y solidarizarnos y conocernos como vecinas”* (*“Club mujeres Cristianas de Ollantay”*). *“Actualmente estamos trabajando para el barrio, organizando actividades y los fondos los utilizamos en la comunidad, Club Femenino Virgen del Buen Paso.*

Las mujeres que prefieren trabajar colectivamente valoran la solidaridad que se genera en el grupo familiar o de vecinos. *“Yo prefiero trabajar con las señoras, sola no es igual, nos hemos acostumbrado en grupo. De chica yo he trabajado con grupos en chacras o haciendas”* (Kogan: 35).

Uno de los criterios de las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, para seleccionar a los grupos participantes en proyectos productivos, es que sus organizaciones se constituyan en un grupo humano sano donde se den relaciones de trabajo solidarias y democráticas.

Sin embargo, dentro de las PYMES la valoración de la convivencia es poco significativa cuando la mujer realiza una actividad económica de manera individual, valorándose, por el contrario, la obtención de ingresos.

## **2.2. Las capacidades de las mujeres micro y pequeña empresarias**

En 1999 Aconsur, Asociación Aurora Vivar, Mujer y Sociedad y Manue-

la Ramos desarrollaron un Taller con 32 mujeres que lideraban emprendimientos económicos exitosos en el que lograron identificar las siguientes fortalezas:

### *En lo personal*

— El autoempleo: el liderar una empresa y generar ingresos les había permitido sentirse mejor, ser más autónomas y empoderarse. Al respecto, Kogan encuentra que las mujeres jefas de hogar o las que generan ingresos significativos son más propensas a la revalorización personal y ser gestoras de su propio desarrollo.

— Liderar una empresa les permite acceder a distintas esferas (pública y económica, la sociedad Civil, etc.), permitiéndoles hacer una vida más en sociedad.

— Reconocieron su deseo de trabajar, su gran voluntad y el empeño para que sus productos sean mejores. En el análisis de la cultura empresarial de pequeños(as) empresarios(as), Adams y Valdivia afirman que la constancia, el esfuerzo y la laboriosidad constituyen el canal para salir adelante.

— Sin embargo, las microempresarias reconocen que la tensión generada por el desempeño de roles productivos, reproductivos y de gestión comunal no les permite disponer de tiempo para dedicarse a ellas mismas.

### *En lo familiar*

— Conducir unidades productivas les genera una estabilidad económica, logrando solventar los gastos familiares. Empero la división sexual del gasto fa-

miliar parece incidir en la reproducción de la baja autoestima femenina.

— El trabajar en familia les permitió aprender a compartir con su pareja responsabilidades empresariales e incorporar gradualmente a hijos e hijas en la empresa para que en un futuro inmediato puedan asumir el negocio.

— Traer ingresos al hogar les da más derecho a participar en la toma de decisiones en la unidad familiar donde se sienten más respetadas

— Trabajar fuera del hogar les ha permitido incidir en la división social del trabajo en el hogar, logrando compartir estas tareas con su pareja e hijos; pese a ello *“siguen considerando el hogar como su tarea prioritaria”* (Chávez: 228).

— Identifican como trabas que inciden en el éxito de sus empresas los impuestos a pagar y el alto costo de los servicios públicos, la falta de mercado para colocar sus productos y/o servicios, así como el requerimiento de mayores niveles de capacitación, especialmente para ingresar al mercado de exportación.

#### *En cuanto a conocimiento*

El aprendizaje técnico y de gestión les ha permitido desarrollar nuevos saberes sobre el significado del dinero, de la inflación, del mercado, de los costos vinculados con la práctica productiva y de comercialización.

#### *La participación en organizaciones sociales de base*

Descubren conceptos, aspectos de organización y participación, exploran su significado y racionalidad, aplicándo-

las en su experiencia en las Organizaciones sociales de base y la unidad productiva, proyectando presencia social.

Chávez y Vildoso afirman que un cambio significativo en las microempresarias es su gran capacidad de gestión empresarial, con rasgos diferentes al varón, lo que permite visualizar en el futuro un sector empresarial más democrático y participativo que el empresarial de hoy. Las mujeres evidencian mayor disposición para el trabajo en equipo, para escuchar a los otros y crear dinámicas de poder compartido, cualidades valoradas como parte del perfil del líder del futuro. Flores (1998), en la misma línea, encuentra que las microempresarias presentan mayor capacidad para trabajar en equipo proyectando atributos y valores en un estilo de gestión ejecutivo, caracterizado por la capacidad de descubrir y utilizar talentos, ser buenas psicólogas y estar preocupadas por procesos de comunicación, logrando percibir con mayor facilidad la debilidad y aspectos positivos del ser humano.

Un importante potencial de las mujeres que integran empresas familiares se relaciona con su habilidad gerencial para solucionar conflictos y aliviar tensiones.

En conclusión, la participación de las mujeres en las PYMES les ha permitido ganar en visibilidad, registrándose cambios importantes en sus actitudes, tanto a nivel personal como familiar, habiendo logrado una mayor valoración en la unidad familiar y en el ámbito local. Sin embargo, aún no es suficientemente reconocido el significativo papel que ellas asumen en procesos de desarrollo social.

Superar limitaciones que las colocan en una posición vulnerable implica una planificación integral con un enfoque de género que permita desarrollar competencias personales y empresariales en hombres y mujeres y su desenvolvimiento en las distintas esferas en condiciones de equidad.

## Bibliografía

- Adams, N. y Valvidia, N. (1991), *Los Otros Empresarios*, Lima, Instituto de Estudios Peruanos.
- Barrig, M. (1985), *La Mujer y Empleo*, Lima, Ed. Adec.
- Benavides, M., Vásquez, G. y Cabrera, J. (1997), *Desarrollando la perspectiva de género en centros de servicios empresariales*, Lima, MLTINCI/FEI.
- Bonfil, G. (1989), "La teoría de control cultural en el estudio de proceso étnicos", *Revista de Cooperación Internacional en Áreas Indígenas de América Latina*. Arinzana. Año V Nro. 10, 6-35.
- Carbonetto, F. y Hoyle, T. (1989), *Lima Sector Informal*. Lima, Cedep-Prealc.
- Carrasco, C. y Orozco, O. (1995), *Mujer Microempresaria, Identidad de Género*, Lima, Ed. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Díaz, J. (1989), *La Promoción Urbana. Balances y Desafíos*, Lima, Desco.
- Firth-Cohens J. y West, M. (1993), *La mujer en el mundo de trabajo*, Madrid, Ed. Morata.
- Fondo para la Igualdad de Género (1994), *Las estrategias del Caracol, Las mujeres que hacen empresa con su casa a cuestas*, Lima, FIG/Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.
- Gómez, R. y Winberger, K. (1992), *Mujer y Empleo*, Lima, Universidad del Pacífico.
- Guzmán, V. y Portocarrero, P. (1989), *Una nueva mirada. Crisis del Mercado e Identidad de género*, Lima, Flora Tristan.
- INEI (1992), *Compendio de la Estadística de la Mujer*, Lima, INEI.
- Irrarrazabal, D. (1989), "Potencialidad Indígena Andina", *Revista de Cooperación Institucional en Áreas Indígenas de América Latina*. Arinzana. Año V Nro. 10, p.57-69.
- Kogan, L. (1995), *Entre dos Sueños, Proyectos económicos de promoción para mujeres*, Lima, Escuela para el Desarrollo.
- Machahuay, S. y Palma, D. (1992), *Seminario Latinoamericano Microempresa, Microempresa, Promoción y Desarrollo*, Lima, Desco-Cast-Alternativa-Inpet.
- Max-Neef, M. (1986), "Desarrollo a Escala Humana: Una opción para el futuro", en BOBA-DILLA, P. (1997), *Desarrollo y Cambio social, aportes y retos para las ONGS*, serie materiales de lectura, No 2- Proyecto de Apoyo a ONGs, Lima PACT/PERU.
- Moser, C. (1991), "La planificación de género en el tercer mundo, enfrentando las necesidades prácticas y estrategias de género", en Guzmán, V. y Vargas, V. (1991), *Género en el desarrollo*, Lima, Flora Tristan.
- Pait, S. (1989), *Actividades Productivas en Sectores Populares: Desarrollo y Promoción*, Lima, INPET
- Portocarrero, P. (1997), *Perspectiva de género en la pequeña empresa*, Lima, Cosude.
- Pro, J. (1999), "Promoción y Fortalecimiento de capacidades emprendedoras de las mujeres", en *III Congreso Nacional del Colegio de Asistentes Sociales del Perú*, Lima.
- Sen, A. (1985), ¿Cuál es el cambio del desarrollo? en Bobadilla, P. (1997), *Desarrollo y Cambio Social, aportes y retos para las ONGs*. Serie materiales de lectura No. 2, Proyecto de apoyo a ONGs, Lima, PACT/PERU.
- Vildoso, C. (2000), "Empresa o Género en el Perú de los 90" en Sulmont, D. y Vásquez, E., *Modernización empresarial en el Perú*, Lima, Red para el desarrollo de los Ciencias sociales en el Perú PUC-PUP-IEP.
- Villanueva, A. (1995), *Es necesario darnos un empujoncito Mujer y Empresa*, Lima, Movimiento Manuela Ramos.
- Villanueva, A. (1996), *Mujer y Empresa. Nos sentimos empresarias y no amas de casa*, Lima, Movimiento Manuela Ramos, Lima.
- Villanueva, A. (2001), *Las empresarias, sus derechos, sus propuestas*, Lima, Movimiento Manuela Ramos Lima.
- Yamada, G., Ramos, M. y Felices G. (1996), *Camminos entrelazados, la realidad del empleo urbano en el Perú*, Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico, Lima.