

MÓDULO 3

Gestión de
la empresarialidad
de las mujeres



Índice

Objetivos generales:

- Evaluación diagnóstica 4

Unidad 1: Funcionamiento y servicios de las CDEMIPYMEs para fomentar los derechos económicos de las mujeres 5

- Estructuras organizativas empresariales en Honduras 7
- ¿Qué es el CDEMIPYME? 10
- Estructura de los CDEMIPYME 11
- Servicios que ofrecen de los CDEMIPYME 11
- Enfoque y diseño para el desarrollo de capacidades 13
- Beneficiarios de los CDEMIPYMEs 15
- Desafíos que enfrentan los emprendedores y las emprendedoras 16

Unidad 2: El rol de las mujeres en los procesos empresariales de las CDEMIPYMEs. 20

- Objetivo de aprendizaje: 21
- Participación de las mujeres en los CDEMIPYME 22
- Funciones y competencias de las asesoras y asesores en los CDEMIPYME 23
- Perfil de las usuarias y los sectores priorizados 25
- Perfil de las mujeres emprendedoras 25
 - Una líder emprendedora 28
 - El perfil de los sectores o emprendimientos priorizados 28
- La importancia del trabajo en la empresarialidad de mujeres en CDEMIPYMEs y su vínculo con la ruta de denuncia y respuesta a la violencia contra las mujeres. 29
- La rutas de atención para las denuncias 31
- El proceso de atención tomando en cuenta el cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad y el riesgo a violencia hacia las mujeres, niñas y jóvenes adolescentes 33
 - Atención a niños y niñas con discapacidad 33
 - Atención hacia las mujeres, niñas y jóvenes adolescentes en riesgo a violencia 34

- Monitoreo y seguimiento 36
 - Indicadores de gestión y operativos 37
 - Características de los indicadores de gestión: 38
 - Indicadores de efecto y de impacto 39
 - Incorporación de indicadores de empoderamiento y autonomía económica desde la
- Empresarialidad para Mujeres. 39
 - Bibliografía 41

Introducción

En Honduras, existen diferentes iniciativas empresariales de las cuales el 60% son de mujeres, las cuales se ven enfrentadas a diferentes barreras y desafíos en las diferentes fases desde la creación hasta la consolidación. Los negocios surgen como fuentes de ingresos y generación del autoempleo. En este sentido el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de las mujeres a través de los adecuados servicios de asistencia o asesorías especializadas toman relevancia para asegurar la empresarialidad y los derechos económicos de las mujeres.

Existen diferentes factores del contexto que influyen en la selección de la idea de negocio entre ellos la educación y la pobreza estos dos juegan un papel importante principalmente en las zonas rurales, ante estos aspectos los CDEMIPYMEs toman un rol importante en la asesoría y formación para que las iniciativas empresariales con mujeres.

Este módulo presenta temas que ayudaran a los asesores y asesoras a considerar un enfoque con igualdad de género en la gestión de la empresarialidad con mujeres.

Objetivos generales:

Al finalizar el módulo, las y los participantes serán capaces de gestionar la empresarialidad de las iniciativas económicas de las mujeres a través de los CDEMIPYMEs.



- Conocer las funciones y servicios que ofrecen las CDEMIPYMEs a sus afiliadas.
- Desarrollar competencias para fortalecer los roles de las mujeres en la gestión de las empresas e iniciativas productivas y económicas.
- Analizar las características e importancia de la cultura organizacional
- Proveer herramientas para que las mujeres implementen un mecanismo de monitoreo y evaluación con indicadores de empoderamiento económico.

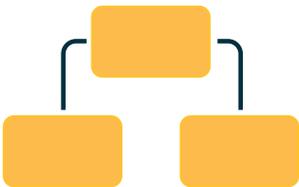


Unidad 1: Funcionamiento y servicios de las CDEMIPYMEs para fomentar los derechos económicos de las mujeres

Objetivo de aprendizaje de la unidad :

Los y las participantes serán capaces de fomentar los derechos económicos de las mujeres a través de los servicios y beneficios que ofrecen los CDEMIPYMEs.

Temas :



Estructuras organizativas empresariales en Honduras



¿Qué es la CDEMIPYME?



Cómo está estructurada la CDEMIPYME



Servicios que ofrecen la CDEMIPYME



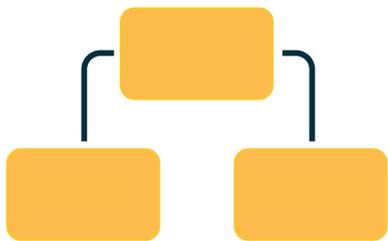
Enfoque y diseño para el desarrollo de capacidades



Beneficiarios de la CDEMIPYME



Desafíos que enfrentan los emprendedores y las emprendedoras



Estructuras organizativas empresariales en Honduras

Las estructuras organizativas empresariales son las diferentes formas en que las personas desarrollan una iniciativa de negocios, estas pueden ser de forma individual o grupal; con el propósito de generar ingresos y beneficios de forma equitativa y justos (Pinoth, 2015).

Existen diferentes tipos de organizaciones locales, comunitarias, rurales o populares, pueden ser formales o informales, voluntarias y democráticas, el objetivo principal es común de sus miembros relacionado a los aspectos económicos y sociales. También constituyen mecanismos para acceso a créditos, insumos, capacitación y otros servicios para el bienestar de sus miembros (FAO)¹.



En Honduras a través de la Ley para el fomento y desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa ; Artículo 1: esta ley tiene como finalidad fomentar el desarrollo de la competitividad y productividad, de las micro, pequeñas y medianas empresas urbanas y rurales a objeto de promover el empleo, el bienestar social y económico de todos los participantes de dichas unidades económicas

La micro, pequeña y mediana empresa en Honduras, esta conformada por la sociedad con el propósito de promover una economía que contribuya a mejorar la calidad de vida y el bienestar de quienes las conforman. Las siguientes son las definiciones según Ley para el fomento y desarrollo de la competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en Honduras².

¹FAO, Las Organizaciones Campesinas en América Latina.

²Decreto 135-2008.



Microempresas de acumulación simple: es una unidad productiva que se destaca por haber conseguido definir su competencia laboral. Son aquellas microempresas cuyos recursos productivos generan ingresos que cubren los costos de su actividad, aunque sin alcanzar excedentes suficientes que permitan la inversión en crecimiento.



Microempresas de acumulación ampliada: son aquellas empresas en que la productividad es suficientemente elevada para poder acumular excedentes e invertirlo en crecimiento de la microempresa.



Pequeña Empresa: son aquellas con una mejor combinación de factores productivos y posicionamiento comercial que permite a la unidad empresarial, acumular ciertos márgenes de excedentes. Tienen una organización empresarial más definida y mayor formalización en su gestión y registro. Cuenta con un mínimo de once (11) y un máximo de cincuenta (50) empleados remunerados.



Mediana Empresa: son empresas que disponen de mayor inversión en activos fijos, en relación a las anteriores. Asimismo, presentan una adecuada relación en cuanto a su capital de trabajo, en sus registros contables y administrativos, emplean un mínimo de cincuenta y uno (51) empleados y un máximo de ciento cincuenta (150) empleados remunerados.

Para el desarrollo de esta unidad es importante comprender las siguientes definiciones:



Gestión empresarial: es un proceso estratégico, administrativo y de control frente a los recursos de una empresa para aumentar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia.



Emprendedor o emprendedora: son personas con visión empresarial y capacidad de acción. Son quienes tienden a adoptar nuevas tecnologías antes que los demás, que experimentan con respecto a sus actividades económicas e invierten en ideas. Son claves para el éxito de una iniciativa empresarial (Junkin R, 2005)



Empoderamiento económico de las mujeres: La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social (ONU Mujeres).



Emprendimiento: es la iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado.

Para el fortalecimiento empresarial de las MIPYMES se creó los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) que busca asesorar de forma individual o asociada, sea para el encadenamiento o nuevas iniciativas de negocios que estén vinculadas a un potencial mercado.

Qué es el CDEMIPYME



Es una estructura público-privada-academia, que se convierte en el modelo de la generación de desarrollo empresarial en una región priorizada en el Plan de Nación y Visión de País. Los Centros de Desarrollo Empresarial, están ubicados en el 85% del territorio nacional, cuenta con 32 puntos de atención y 112 directores y asesores.

Los actores claves que son oferentes y demandantes de servicios empresariales son:

- Asociaciones gremiales de productores
- Cámaras de Comercio
- Academia
- Organizaciones No Gubernamentales (ONG's)
- Fundaciones
- Programas y Proyectos de Gobierno
- Mancomunidades
- Gobiernos locales
- Cooperantes
- Organizaciones privadas en los territorios.
- Uniones de Cajas de Ahorro y Crédito.
- Fundaciones

A través de los diferentes socios estratégicos que conforman los CDEMIPYMEs con aportes económicos, logísticos y conocimientos, se fortalecen las capacidades de los emprendedores y emprendedoras con iniciativas de negocios.

La academia, en su rol de formador, asesor e investigador es un actor importante para complementar los recursos humanos en diferentes áreas académicas que contribuyan fortalecer las iniciativas empresariales en temas como: económicos, mercados y sociales que permita consolidar las iniciativas de negocios y contribuir a los objetivos de los CDEMIPYMEs. Estos ejercicios contribuyen al aprendizaje en doble vía porque estudiantes y docentes implementan sus conocimientos y aprenden en la realidad, a la vez una oportunidad para actualizar la oferta académica en temas de economía empresarial con igualdad de género.

Estructura de los CDEMIPYME



Toda empresa y organización debe tener por Ley una estructura organizativa, para la toma de decisiones. Esta estructura depende de los diferentes servicios que ofrece.

Las CDEMIPYMEs están conformadas por las siguientes órganos directivos y operativos:

- Asamblea general de afiliadas al CDEMIPYME
- Junta directiva
- Junta fiscalizadora
- Dirección ejecutiva
- Administración
- Unidad de Asistencia Técnica
- Unidad de Inteligencia de Mercados
- Unidad de Formación Empresarial
- Unidad de Monitoreo y Evaluación

La Asamblea general de afiliadas es el órgano máximo de decisión de los CDEMIPYME.

Servicios que ofrecen de los CDEMIPYME



Los emprendimientos son fundamentales para el desarrollo de la economía de los emprendedores y las emprendedoras, así, como del país en general; sin embargo, se enfrentan a diferentes factores que influyen en la decisión para definir y desarrollar una idea de negocio. Por ello es importante conocer cuales son las etapas que existen en una iniciativa empresariales durante el proceso de conformación y consolidación (Junkin 2005).

1. Grupos preempresariales: personas que están explorando opciones para la organización empresarial.

2. Iniciativas empresariales: personas que ha conformado un grupo con fines empresariales definido.

3. Empresas rurales: personas han formalizado su iniciativa empresarial gerencial y jurídicamente.

Para fortalecer las diferentes etapas de las iniciativas empresariales se requiere conocer el entorno empresarial para mejorar las condiciones, los conocimientos y habilidades de los y las emprendedoras que han seleccionado una idea de negocio.



Una idea de negocio inicia con la motivación de emprender un negocio, la persona tienen conocimientos mínimos y confían que puede iniciar una actividad empresarial.

En este sentido, los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) ofrecen servicios a la micro, pequeña y mediana empresa, estos se basan fundamentalmente en los siguientes servicios como: asesoría técnica, mercados, registro de información, formación de capacidades empresariales, desarrollo empresarial local y asesoría a los gobiernos locales etc; con el propósito de estimular, apoyar y dar seguimiento para aumentar la gestión empresarial, contribuir al desarrollo económico y propiciar condiciones para la generación de empleos (Tabla 3)

Asistencia técnica para las MIPYMES



- Diagnósticos
- Plan de Negocios
- Plan de Mejoramiento
- Capacitaciones
- Asesoría y acompañamiento

Inteligencia de Mercados



- Investigaciones del mercado para planes de negocios
- Importaciones y Exportaciones en países potenciales.
- Información en ferias
- Identificación de contactos para inversión y exportación.

Estadísticas de MIPYMES



- Estadísticas de empleo e impuestos.
- Impactos en la economía de la MIPYME y en la región.
- Estudio de sectores productivos potenciales en la región.
- Censo de MIPYME de la región.

Formación Empresarial



- Desarrollo de programas de formación de formadores y formación de consultores.
- Asesoría en la contratación de consultores.
- Bolsa de formadores y consultores en asistencia técnica.
- Formación y fortalecimiento a las cadenas productivas de la región.

Desarrollo Empresarial local y asesoría a gobiernos locales



- Carteras de proyectos de inversión en la región.
- Asesoría a las alcaldías en la simplificación de tramites e incentivos para las MIPYME.
- Orientación empresarial en trámites de formación y registro de empresas.
- Información de empresas locales con potencial para inversionistas.
- Gestión de fondos para proyectos MIPYME en la región.

Fuente: CDEMIPYME

³ Todos los servicios de asesorías especializadas son ofrecidos a través de asesores y asesoras técnicos de forma gratuita.

Los servicios financieros no son ofrecidos por todos los CDEMIPYMES; siendo el acceso a crédito es una necesidad de las mujeres emprendedoras que generalmente son de escasos recursos y es uno de los principales retos que enfrentan por las diferentes condiciones y requisitos del sistema financiero formal. El acceso a recursos económicos, por ejemplo: el capital de trabajo es importante para la consolidación de la idea de negocio. El acceso a crédito es fundamental para el crecimiento productivo e impulsar iniciativas empresariales; sin embargo, estos dependen del tipo de garantías que requiere el sistema formal que en su mayoría no disponen las mujeres.



La mayor dificultad de los y las emprendedores es el acceso a financiamiento, las personas tienen ideas pero sin capital inicial es difícil que la empresa salga a flote; generalmente una empresa surge de la subsistencia, para establecer un negocio y generar ingresos. Para los y las emprendedores que invierten sus ahorros incurren en un riesgo y no aseguran la continuidad del negocio, esto porque la idea de negocio casi siempre inicia por su propia necesidad, sobre todo en empresas rurales su negocio surge por lo que se sabe hacer (Jimena Vélez, 2020 CDEMIPYME Lempa).

Todos los servicios que ofrece los CDEMIPYMES, son a través de técnicos especializados usando herramientas metodológicas de diagnóstico empresarial con el propósito de identificar las necesidades para fortalecer a través de planes de mejora y de asistencia empresarial, estos pueden ser abordados con capacitaciones y consultorías en temas específicos entre otros. Todo con el propósito de lograr la competitividad de las asociadas para producir con calidad y cantidad que demande el mercado.

Enfoque y diseño para el desarrollo de capacidades



Los procesos de formación son importante para fortalecer los conocimientos, actitudes y habilidades de los emprendedores y las emprendedoras, generalmente se desarrollan de forma grupal y en algunos casos es necesario de forma individual considerando una perspectiva de género. Para su implementación se requiere de una programación, elaboración y asignación de presupuesto.

Un punto de partida para el desarrollo de capacidades es la elaboración de un diagnóstico para responder a las necesidades de los y las emprendedoras este puede ser elaborado a través de instrumentos de consultas como: entrevistas semiestructuradas, observación talleres y grupos de discusión (ONU Mujeres, 2016).

En el desarrollo de capacidades por parte de los CDEMIPYME para mujeres, es importante considerar los siguientes temas:



- Charlas para el empoderamiento empresarial de las mujeres.
- Elaboración de planes de negocios orientados a mujeres.
- Formación en temas empresariales específicos.
- Asistencia técnica especializada para las iniciativas de negocio
- Capacitación sobre aspectos básicos de género.
- Autoestima.

Para el diseño de un plan de capacidades se debe considerar los siguientes niveles y preguntas:

Nivel organizativo:

- ¿Qué actitudes deben desarrollar o serán necesarias en el futuro?
- ¿Quién participará y a quien afectará o beneficiará?

Nivel Individual:

- ¿Qué necesita cambiar?
- ¿Por qué necesitamos cambiar?
- ¿Qué conocimientos se requieren para lograr el cambio?

Beneficiarios de los CDEMIPYMEs:



Los siguientes son los beneficiarios de los servicios de desarrollo empresarial brindados por los Centros de Desarrollo Empresarial:

**Emprendedores
y emprendedoras**

Personas dispuestas a asumir un riesgo económico y que necesitan de la evaluación de una oportunidad de negocio, así como organizar los recursos necesarios para ponerlo en marcha.

MIPYME Individual

Micro, Pequeña y Mediana Empresa de manera individual operando en Sectores competitivos en las regiones con potencial de crecimiento y de expansión o de penetración en los mercados nacionales o internacionales.

**Empresas con
potencial
de mercado**

Son empresas con posibilidades de éxito, al insertarse en el mercado, que pueden atender nichos especiales con alta demanda y crecimiento.

Empresas Gacela

Son las que aumentan su volumen de negocios de forma continua, arriba del 20% anual, logrando un crecimiento en el corto plazo. A este tipo de empresarios también se le llama emprendedores y emprendedoras de alto impacto, que se caracterizan por haber incursionado en un nuevo segmento de mercado con propuestas innovadoras que convierten una idea en un proyecto altamente exitoso, con demostrada sostenibilidad.

Empresas tractoras

Estas empresas se fundamentan en la oportunidad de proveeduría que las grandes empresas compradoras ofrecen a sus proveedores de categoría "Gacela" para responder de manera competitiva a la demanda de productos y servicios.

MIPYME Asociada:

MIPYME Asociada: Micro, Pequeña y Mediana Empresa asociada o con posibilidades de asociarse mediante encadenamientos empresariales que permiten la mejora de la productividad y competitividad de las empresas como:

1. MIPYME encadenada con otra MIPYME: para procesos de producción, abastecimiento y comercialización que estén asociadas o en proceso de asociarse.
2. MIPYME encadenada con proveedores: son grupos de MIPYME asociados a proveedores por ejemplo: de insumos, materia prima, etc.
3. MIPYME asociada a grandes empresas: cuando de forma individual o asociada, se convierte es proveedora de una gran empresa a través de contratos o convenios de compra venta.
4. Empresas agrupadas: mediante modelos de diferenciación en los mercados tales como marcas colectivas, indicaciones geográficas y denominación de origen.
5. Empresas asociadas contempladas en la Ley del Sector Social de la Economía: se entiende como las unidades socioeconómicas de bienes y servicios que se administran autogestionariamente bajo los principios de la Ley procurando la rentabilidad financiera, social y ecológica en beneficio de sus asociados y de la comunidad.
6. Empresas Mercantiles (Sociedad de Responsabilidad Limitada S. De R.L, Sociedad Anónima, S.A etc): son empresas en un conjunto de trabajo, elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público con propósitos de lucro y de manera sistemática, bienes y servicios.

Desafíos que enfrentan los emprendedores y las emprendedoras



Los emprendedores y las emprendedoras se enfrentan a diferentes desafíos relacionados con diferentes factores que ocurren y que no están a su alcance por que dependen del entorno externo, (tabla).

Componentes	Factores
 <p data-bbox="300 384 472 415">Económico</p>	<p data-bbox="664 268 1398 384">Tasas de interés, la inflación, cambios en el ingreso, las fluctuaciones de los mercados y las diferentes etapas del ciclo económico</p>
 <p data-bbox="284 625 477 657">demográfico</p>	<p data-bbox="664 472 1403 632">Tendencias que se presentan en las características demográficas como: la edad, la raza, el género, el nivel educativo, la ubicación geográfica, el ingreso y la composición familiar.</p>
 <p data-bbox="284 842 483 873">Político-legal</p>	<p data-bbox="664 764 1276 795">Tiene que ver con las leyes, normativas del país.</p>
 <p data-bbox="284 1094 483 1125">Sociocultural</p>	<p data-bbox="659 926 1377 1085">Factores sociales y culturales como: valores, actitudes, tendencias, las tradiciones, los estilos de vida, las creencias, los gustos y los patrones de comportamientos, discapacidad.</p> <p data-bbox="659 1138 1386 1297">Organizaciones sociales tradicionales que promueven la desigualdad de género (Patriarcado)* donde los hombres toman las decisiones al asumir los principales cargos de dirección (machismo).</p>
 <p data-bbox="289 1465 472 1497">Tecnológico</p>	<p data-bbox="659 1388 1425 1461">Innovaciones científicas o industriales. Acceso a redes sociales para la comercialización de los productos</p>
 <p data-bbox="334 1703 435 1734">Global</p>	<p data-bbox="659 1614 1385 1646">Temas relativos a la globalización y la economía mundial.</p>



Patriarcado: se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género (ONU Mujeres).



En el tema económico las mujeres enfrentan desafíos para el acceso a créditos; para cerrar brechas de género en este tema se requiere de créditos que favorezcan a las mujeres emprendedoras en condiciones diferenciadas con las siguientes características:

- Atender las necesidades de capital de trabajo (compra de insumos, materiales etc.).
- Plazos acordes al tipo de negocio.
- Garantías accesibles de acuerdo a su capacidad de pago.
- Tasas de interés bajas.
- Periodo de gracia.
- Aprobación rápida.
- Cuotas de pagos diseñados de acuerdo al tipo de negocio.
- Asesoría y formación de Educación Financiera.

Los principales desafíos que enfrentan los y las emprendedoras marcan una línea entre el antes y el ahora con la Pandemia del COVID 19:

Desafíos antes de la pandemia Covid -19:

Los principales desafíos estaban relacionados con:

- Legalización de las iniciativas empresariales,
- Acceso a financiamiento en condiciones favorables (asequibles).
- Acceso a mercados justos y sostenibles.
- Internacionalización de algunas MIPYMES, en forma general no esta lista.

Desafíos actuales con la pandemia Covid -19

- Digitalización de la MIPYME, para la venta de productos en línea haciendo uso de teléfonos inteligentes. En las zonas rurales existen problemas de conectividad, con las mujeres de edad avanzada se debe trabajar en generar un aprendizaje de las redes sociales y la apropiación de las tecnologías.
- Medidas de Bioseguridad para garantizar la calidad e inocuidad de los alimentos.

Según OEA-CIM; con la pandemia del COVID - 19, las mujeres emprendedoras están siendo afectadas en el ámbito económico y el campo laboral, a causa de los siguientes impactos:



1. En el confinamiento aumenta la carga de trabajo doméstico, teniendo un impacto negativo en la realización de las actividades económicas
2. Afectación de la salud física y emocional debido al encierro.
3. Reducción de las ventas, impactando en la reducción de los ingresos.
4. Están más expuestas a sufrir violencia debido que se pueden generar conflictos domésticos y familiares.
5. En mujeres pobres aumenta el riesgo económico, principalmente con iniciativas de negocio débiles.
6. Mujeres emprendedoras cabeza de hogar son más vulnerables ante los impactos globales de la pandemia COVID-19, ante todo por las responsabilidades que le toca asumir en el hogar (económicas, cuidado de los niños, entre otros)
7. Riesgo de contagio principalmente las mujeres mayores.
8. Las mujeres tienen menos acceso a las tecnologías, por ejemplo: a telefonía inteligente, lo que impide la comercialización de sus productos a través de plataformas virtual.

Todos estos impactos deben contar con respuesta por parte de los CDEMIPYMES y las instituciones del Estado, en el diseño de medidas diferenciadas de acuerdo a las necesidades de las mujeres para reactivar su economía dado que el 60% de su membresía son mujeres emprendedoras.



Unidad 2: El rol de las mujeres en los procesos empresariales de las CDEMIPYMEs.

Objetivo de aprendizaje de la unidad:

Que los y las participantes sean capaces de impulsar procesos empresariales donde participen las mujeres a nivel de las iniciativas económicas y de las organizaciones.

Temas :



Participación de las mujeres en los CDEMIPYME



Funciones y competencias de las asesoras y asesores en los CDEMIPYME



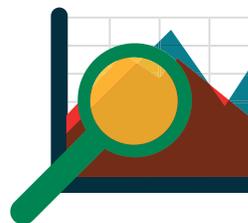
La importancia del trabajo en la empresarialidad de mujeres en los Centros de Desarrollo Empresarial de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y su vínculo con la ruta de denuncia y respuesta a la violencia contra las mujeres.



Cómo se define el perfil de las usuarias y los sectores priorizados.



El proceso de atención tomando en cuenta el cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad y el riesgo a violencia hacia las mujeres, niñas y jóvenes adolescentes



Monitoreo y seguimiento
1. Indicadores de gestión y operativos.
2. Indicadores de efecto y de impacto.



Incorporación de indicadores de empoderamiento y autonomía económica desde la Empresarialidad para Mujeres

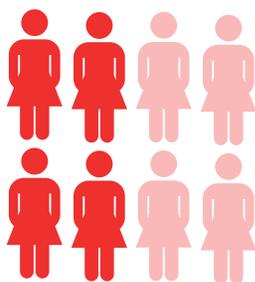
Participación de las mujeres en los CDEMIPYME



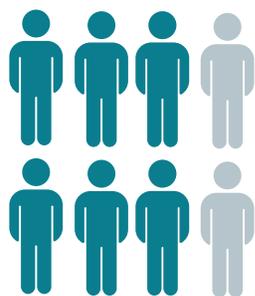
En las actividades empresariales donde participan las mujeres sea de forma individual, o de forma organizada en asociaciones su contribución es importante para el desarrollo rural y empresarial; sin embargo, se debe tener claro cual es su nivel de participación y el rol que asumen, para evitar que no sean reconocidos.

La participación según su rol, debe ser activa que les permita expresarse y tener acceso a recursos y activos; que les permita integrarse en sus organizaciones para fortalecer el capital social.

En todo el mundo



Solo **la mitad** de las **mujeres** participa en la fuerza **laboral**



En comparación con las **tres cuartas partes** de los hombres

En las regiones en desarrollo



El **95%** del **empleo** en las **mujeres** es **informal** en trabajos que **no** están **protegidos** por la **legislación laboral** y carecen de **protección social**

Funciones y competencias de las asesoras y asesores en los CDEMIPYME



Con el propósito que el emprendedor o la emprendedora tenga una visión global de su empresa o negocio en el presente y el futuro; los asesores y asesoras asumen el rol de preparar, organizar y guiar el proceso de aprendizaje.

La asesoría a mujeres es un proceso en construcción por lo que requiere de un trato diferenciado y apoyar en el desarrollo empresarial con un enfoque de género. Los y las asesoras de las micro, pequeñas y medianas empresas deben cumplir con algunas funciones que contribuyan a que los emprendedores y las emprendedoras logren sus objetivos de negocio:

1. Debe ser un facilitador o facilitadora de ideas y actividades que permita a las emprendedoras sacar adelante su negocio.
2. Escuchar a la emprendedora de porque hace, lo que hace y como lo hace, sin criticar, a partir de las condiciones y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para ser emprendedor o emprendedora.
3. Acompañar y asesorar la idea de negocio; el asesor o asesora deberá tener conocimientos y experiencia sobre el negocio que está acompañando.
4. Respetar la decisión final que tome la emprendedora, nunca deberá imponer, ni contradecir.
5. Deben ser flexibles con los horarios para lograr una armonía entre las actividades domésticas y familiares.
6. Tener en cuenta el respeto a las mujeres, evitando juzgar porque con ello evitará un buen desempeño y aprendizaje.





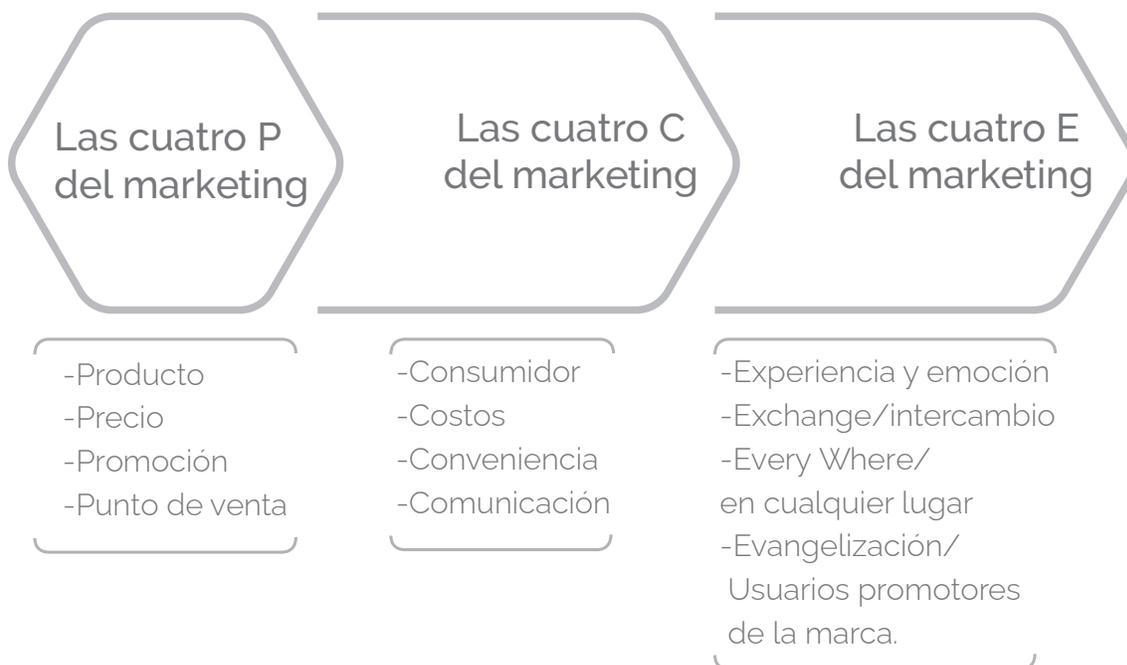
Los asesores y asesoras deberán contar con habilidades y conocimientos para que los y las emprendedoras puedan abordar los temas administrativos, contables, aspectos productivos, mercados, atención al cliente, manejo de tecnologías entre otros.

Entre las habilidades⁵ de un asesor o una asesora de negocios se identifican las siguientes:

1. Capacidad de escucha
2. Comunicación eficaz
3. Empatía y confianza
4. Proactividad
5. Paciencia e insistencia
6. Planificación y organización del trabajo
7. Autonomía

También debe tener conocimientos de metodologías que le permitan conocer la situación de la empresa y la iniciativa de negocio desde el inicio poder desarrollar planes de asesoría para el fortalecimiento y la consolidación.

Ejemplo: las 4P del marketing y su evolución



Revisar: https://youtu.be/H_yYMxLYexo

⁵WWW.PYMERANG.COM

Perfil de las usuarias y perfiles priorizados



Al definir el perfil de las empresarias y el perfil de los negocios es importante conocer los rasgos distintivos de las empresas de las mujeres teniendo presente su liderazgo y el motivo de porque emprenden y como seleccionan el negocio.

Perfil de las mujeres emprendedoras



Existe varias características que definen para un emprendedor u emprendedora con actividades económicas, están asociados a su comportamiento; se han identificado las siguientes cinco habilidades según el Modelo CREAME de la Fundación Miguel Kast:



La metodología de CEFE (GTZ), plantea 11 características personales de los emprendedores y las emprendedoras:



Entre las características personales se identifican las siguientes:

- Es centrada
- Es organizada
- Experta en el tema de mercados
- Es sociable
- Trabaja en equipo
- Es innovadora
- Es curiosa
- Es auténtica
- Tiene actitud
- Disponibilidad para aprender
- Es buena administradora



Una líder emprendedora

En los diferentes niveles existe una amplia lista de actividades empresariales en diferentes rubros que son lideradas por mujeres que contribuyen a su generación de ingresos de forma individual u organizadas al ser proveedoras de productos o servicios en sus comunidades.

Una líder emprendedora demuestra pasión, autenticidad, persistencia, compromiso y confianza.



Las mujeres emprendedoras son más creativas, participan en las acciones de apoyo entre mujeres, asisten a ferias fuera del territorio, a través de sus iniciativas ayudan a otras mujeres sirviendo de ejemplo y motivación para que identifiquen sus capacidades para iniciar un negocio. A demás, es bueno para empoderar a las mujeres, beneficia su independencia y se siente dueña del empoderamiento (Lilian Leveron).

El perfil de los sectores o emprendimientos priorizados



Los CDEMIPYMEs, asisten diferentes iniciativas o ideas de negocios; sin embargo, por región tiene cadenas de valor priorizadas:



● Región Lempa

Cadenas priorizadas:
Café, hortícola, frutas de altura, Turismo y apicultura.

● Región Occidente

Cadenas priorizadas:
Apicultura, Granos Básicos, Turismo, Hortalizas, Artesanías.

● Región Golfo

Cadenas priorizadas:
Marañón, Turismo, Caña de azúcar, Sal.

De acuerdo con la Fundación SERES, los emprendedores y las emprendedoras tienen diferentes necesidades o elementos claves para que la idea de negocio sea rentable:

a. Espíritu: es necesario tener un espíritu dinámico, creativo, orientado a la búsqueda continua de oportunidad de negocio.

b. Capacitación: el emprendedor necesita conocimientos técnicos para llevar a cabo la idea de empresa.

c. Marco regulatorio: se mueve en un marco de leyes que pueden o no facilitar el proceso para pasar de las ideas a la práctica de la creación empresarial.

d. Financiación: es necesario un sistema que le financie para poner en marcha su actividad y garantice su negocio.

e. Red: se genera en un ecosistema donde intervienen varios actores. También se trabaja en sinergia con otros emprendedores y emprendedoras.

La importancia del trabajo en la empresarialidad de mujeres en CDEMIPYMEs y su vínculo con la ruta de denuncia y respuesta a la violencia contra las mujeres.

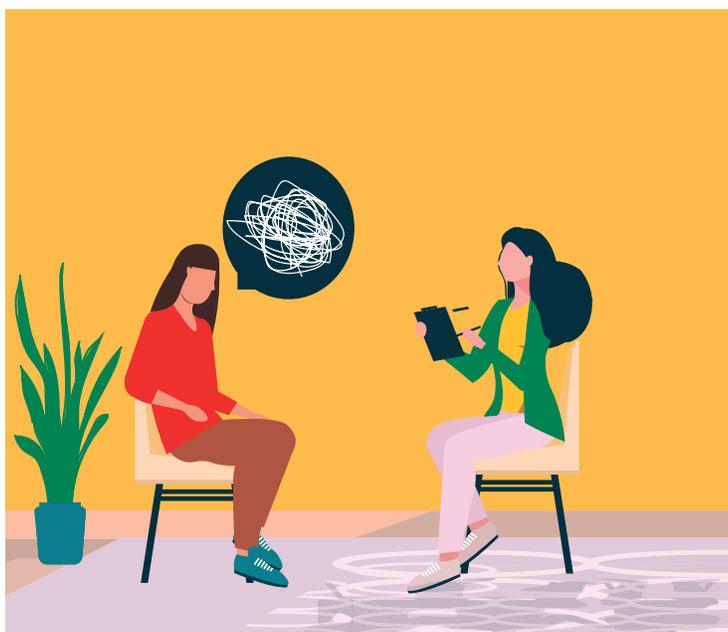


Los emprendimientos económicos realizados por las mujeres son fundamentales como fuentes de ingresos y empleo; al impulsar estas iniciativas se contribuye a fomentar la igualdad y las fuentes de empleo más estables, lo que permite fortalecer su economía.

Es importante tener en cuenta las razones por las que deciden emprender y cuáles son las discriminaciones o violencia a la que se enfrentan. De acuerdo con la experiencia de las CDEMIPIMES alrededor del 60% de las iniciativas de negocios son de mujeres jefas de hogar y muchas de ellas son mujeres solteras por lo que se ven obligadas a generar ingresos para cubrir los gastos de su familia.

En respuesta al tema de violencia contra las mujeres los CDEMIPYMEs, lo abordan de manera puntual al brindar información no atienden de forma directa, trabajan en coordinación con las Oficinas Municipal de la Mujer para formación en temas de igualdad de género y empoderamiento económico de la mujer.

En este sentido es importante abordar algunos aspectos para atender a las mujeres en temas de violencia por parte de los asesores y las asesoras. A partir de La organización comunitaria como respuesta a la violencia contra la mujer; el trabajo organizativo inicia con un diagnóstico comunitario para conocer la situación de violencia, los problemas, las necesidades que enfrenta la comunidad, las organizaciones existentes y los recursos disponibles (CEMH).



Principios para la atención de mujeres como facilitadoras y facilitadores de apoyo o asesores y asesoras legales:

- Tratar a la persona que tiene enfrente como sobreviviente, sujeta de derechos, no como víctima.
- Actitud ética, mostrar profesionalismo y ética en cada caso que atiende. Evitar transmitir sus sentimientos a las mujeres y que sus experiencias de vida, prejuicios y juicios de valor influyan sobre la atención que brinda.
- Transmitir confianza y apoyo, guardar la confidencialidad, asistirle en la resolución del problema para ayudarla a encontrar su propia solución.
- Evitar dar consejos y tomar decisiones por ella, no emitir juicios sobre la situación.



establecer una escucha activa que permita captar lo que expresa verbalmente la carga emocional



- Como a muchas mujeres les cuesta reconocer que se encuentran inmersas en un ciclo de violencia o no quieren que se conozca su situación, ni denunciar a su pareja, novio, profesor, familiar o jefe. No quiere hablar o se niega a interponer la denuncia formal, se puede indicar que puede hablarlo nuevamente en un espacio seguro.

- Crear un clima de confianza donde la mujer se sienta protegida y comprendida. Y establecer una escucha activa que permita captar lo que expresa verbalmente la carga emocional asociada y las demandas implícitas en la comunicación.
- Es necesario ver a las mujeres en su dimensión humana, lo que significa que a pesar de la carga de trabajo y del costo emocional que implica atender este tipo de casos, quien brinda la información debe identificarse con ella.
- Es necesario recalcar a la mujer que nada de lo que haya dejado de hacer o lo que haya hecho es lo que ha provocado los actos de violencia, ya que esta tiene que ver con las relaciones desiguales de poder que se dan entre hombres y mujeres.



Centro de Estudios de la Mujer Honduras (CEMH), es una de las primeras organizaciones feministas del país, creada en 1987, su trabajo se enfoca en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

Las rutas de atención para las denuncias

El punto de partida es la denuncia que sirve como el mecanismo de acceso a la justicia que cada ciudadano o ciudadana tiene para dar a conocer, mediante una declaración, faltas o delitos ante la autoridad competente (CDM⁶).

Los siguientes son elementos para elaborar una denuncia:

1. Nombre completo de la víctima
2. Lugar y fecha de donde ocurrieron los hechos
3. La hora en que sucedieron los hechos, en los casos de delitos este dato no puede faltar.
4. Descripción detallada de los hechos, mencionar todos los detalles aunque parezcan insignificantes.
5. En caso de haber testigos, escribir sus nombres y como ubicarlos.

⁶CDM: Centro de Desarrollo de las Mujeres



Además de la afectada; si usted es funcionario, asesor o asesora de las CDEMIPYMEs, tiene la obligación a denunciar la violencia contra las mujeres. Se puede hacer acompañar por las redes de mujeres, la Oficina Municipal de la Mujer, las y los facilitadores judiciales de su comunidad.

La denuncia se debe presentar ante las siguientes instancias:

- Juzgado de Paz
- Posta Policial
- Ministerio Público
- Módulo de Atención Integral Especializado (MAIE)
- Defensa Pública
- Consultorios Jurídicos de Universidades.



Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en 1993 la Asamblea General adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que complementa a la CEDAW en sus esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres. La Declaración define la “violencia contra las mujeres” como todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Define que la violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, dentro de la comunidad en general y perpetrada o tolerada por el Estado. Por último, manifiesta que Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla (ONU Mujeres).

El proceso de atención tomando en cuenta el cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad y el riesgo a violencia hacia las mujeres, niñas y jóvenes adolescentes.



La atención es fundamental, por lo que la calidad de la misma debe ser la prioridad y compromiso de los CDEMYPIME. Este debe ser reflejado en todas las acciones y procesos así como el trato diferenciado a mujeres, personas con discapacidad, niñas y jóvenes.

Atención a niños y niñas con discapacidad

Para lograr un enfoque incluyente debe construir alrededor del concepto de accesibilidad donde los niños y niñas tengan acceso a un trabajo normal, en lugar de crear sistemas paralelos. Si se pretende que los niños y niñas con discapacidad ejerzan su derecho a participar en la comunidad y tengan la posibilidad de alcanzar su pleno potencial es esencial crear entornos accesibles. Los niños y las niñas con discapacidades son los más vulnerables de la sociedad (UNICEF 2013).

Según la Convención sobre los Derechos de los Niños (CDN) hace especial hincapié en tres derechos de los niños y niñas con discapacidad:

- **Derecho a la educación:** todos los niños y niñas tienen derecho a una educación orientada a desarrollar sus personalidades y capacidades que les preparen para la vida adulta. En el caso de los niños con discapacidad, su educación será adaptada y favoreciendo la igualdad de condiciones y oportunidades.
- **Derecho al ocio:** El derecho al ocio se reconoce en el Artículo 31 de la Convención sobre los Derechos del Niño. En el caso de los niños con discapacidad, los cuidadores y familiares son responsables de que los niños deben jugar, divertirse y expresarse de forma artística.
- **Derecho a la libertad de expresión y opinión:** Poder expresarse con libertad es un derecho de todas las personas, también de los niños con discapacidad. De acuerdo con el Artículo 12 de la CDN, dichos niños tienen derecho a expresar su opinión y a recibir información adaptada y veraz, así como a decidir sobre cuestiones que les afecten como, por ejemplo, su propia discapacidad.

Los CDEMIPYMEs, para eliminar los obstáculos a la inclusión de niños y niñas con discapacidades debe garantizar que todos los espacios de infraestructura como salones de capacitación, oficinas y oportunidades de negocios faciliten el acceso y motivar a que los niños y niñas con discapacidades participen de las actividades junto con otros niños. También debe considerar en los planes de formación con el propósito de concientizar sobre la discapacidad a nivel social.

Atención hacia las mujeres, niñas y jóvenes adolescentes en riesgo a violencia.

La eficacia en la protección de la niñez y la juventud depende de las leyes, políticas y normas en los países. En Honduras existe una Política Nacional de Prevención hacia la violencia de la niñez y la juventud.

Esta política tiene como objetivo general:



Fortalecer las capacidades y acciones del Estado en colaboración con la sociedad civil para prevenir adecuadamente los factores de riesgo que generan la violencia y su vinculación a los delitos y conflictos, atendiendo a niñez y juventud en situación de conflicto social, vulnerabilidad y víctimas de la violencia mediante estrategias y acciones coherentes y articuladas, involucrando a todos los sectores de la sociedad hondureña con la finalidad de prevenir y atender los problemas derivados de la violencia e impulsar una Cultura Ciudadana.

Existen seis (6) estrategias para la acción en materia de prevención de la violencia contra los niños y niñas de respuesta a la misma (UNICEF, 2014).



1. Dar apoyo a los padres y madres, los cuidadores y sus familiares: **cuando todos ellos reciben educación cerca del desarrollo de los niños** y las niñas en la primera infancia, aumentan las probabilidades que se empleen métodos de disciplina positivos.

2. Ayudar a los niños, niñas y adolescentes a hacer frente a los riesgos y desafíos: para reducir la violencia en las escuelas y las comunidades resulta fundamental dar a los niños y a los adolescentes los **conocimientos y aptitudes necesarias para hacer frente y resolver las situaciones de riesgo** y los desafíos son apelar a la violencia, así, como a buscar el apoyo requerido cuando se susciten situaciones de violencia.

3. Modificar las actitudes y normas sociales que fomentan la violencia y la discriminación: la manera más segura de evitar la violencia antes de que esta se desencadene consiste en modificar las actitudes y normas sociales que esconden la violencia oculta o a plena vista.



4. Promover y prestar servicios de apoyo para niños y niñas: se alienta a que busquen apoyo profesional adecuado cuando se susciten incidentes de violencia, y a que denuncien **los mismos, se les ayuda a ser frente y resolver mejor sus experiencias con la violencia.**

5. **Aplicar leyes y políticas** que protejan a los mismos: La imposición y aplicación de las leyes y políticas de protección de los niños y niñas constituyen un claro mensaje a la sociedad en general que la violencia no es aceptada y es castigada.

6. Llevar a cabo tareas de obtención de datos de investigación: adquirir conocimientos sobre la violencia (donde ocurre, de qué manera, y cuáles son los sectores de la población infantil más afectados, desagregados por origen y edad), resulta imprescindible para planificar y diseñar estrategias de intervención y fijar metas numéricas y plazos para vigilar el progreso logrado y eliminar la violencia.

Los CDEMIPYMEs pueden implementar en las diferentes acciones la promoción de la niñez y la juventud y que los asesores y asesoras conozcan los factores de riesgo de para eliminar la violencia en la niñez y la juventud.

Monitoreo y seguimiento



Esta actividad tiene como propósito dar seguimiento a los planes de trabajo empresarial, que incluye una lista de tareas que se deben revisar con frecuencia para ver su cumplimiento o si requiere de mejoras, un sistema de monitoreo permite llevar registro que sirven a la CDEMI-PYMEs tomar decisiones para lograr las metas y objetivos propuestos.

Es importante contar con indicadores de efecto que permitan crear una línea de base para conocer el estado actual de un proyecto u actividad previo al inicio de las acciones y marcar un punto de partida que a través de las diferentes acciones se espera llegar al resultado deseado que es la meta final del proceso.

Al contar con una línea de base esta permite contar con información para el diseño e implementación de las intervenciones, estos datos sirven para hacer comparaciones entre el inicio y final para determinar los cambios para alcanzar un resultado propuesto. En este sentido, con los datos se podrá identificar las barreras y retos a los que se enfrentan las diferentes iniciativas empresariales e identificar los potenciales riesgos y que estrategias implementar para abordarlos.

Un criterio importante para definir los indicadores es que este debe ser medible, fácil de obtener y analizar los datos, deben ser sencillos y definir una lista corta que permita tener datos válidos y representativos; cuando son muy complejos y una lista amplia esto hace que incurra en mayores costos y algunos no son alcanzables. Los indicadores deben permitir mediciones de los progresos y los cambios hacia la meta planteada y el emplearlos de forma oportuna y adecuada permite hacer análisis de los datos para orientar y hacer un uso efectivo y eficiente de los recursos disponibles.

Es importante que en un sistema de monitoreo y seguimiento se definan indicadores de gestión y operativos e indicadores de efecto e impacto, de tipo cualitativos y cuantitativos que permitan ver el progreso en los resultados planificados



Indicador: es la medida de la condición de un proceso o evento en un momento determinado. Los indicadores en su conjunto proporcionan información sobre el estado total de un negocio por ejemplo: las ventas de la empresa.

Indicadores de gestión y operativos

Estos indicadores se formulan considerando los objetivos estratégicos de una organización a partir de su misión; también se debe asegurar la integración entre los resultados operativos y estratégicos de la empresa. Estos indicadores deben reflejar la estrategia o plan para lograr la misión de la empresa.

Beneficios de contar con indicadores de gestión



1. Satisfacción del cliente:

este permite conocer que tan satisfecho está un cliente con los productos o servicios que ofrece la empresa. Lo que permitirá orientar mejor su estrategia.



2. Monitoreo del proceso:

será efectivo hacer un monitoreo exhaustivo de cada eslabón de la cadena el proceso, para ajustar herramientas o detectar oportunidades de mejoras.



3. Benchmarking:

para que la empresa mejore sus procesos, es necesario conocer mas allá de las fronteras y conocer el entorno para aprender e implementar lo aprendido. Con este indicador se evaluar procesos, y actividades para compararlos con otras empresas.



4. Gerencia del cambio:

contar con adecuado sistema de medición le permitirá a todo el personal de la empresa conocer su aporte en las metas y cuáles son los resultados que están logrando.

Características de los indicadores de gestión

Simplicidad	Capacidad para definir el evento que se puede medir, no es costoso en tiempo y recursos.
Adecuación	Debe reflejar la magnitud de un hecho analizado y demostrar la desviación de un hecho real en relación al nivel deseado.
Validez en el tiempo	Es permanente en un periodo en un periodo deseado.
Participación de los usuarios	Involucrarse desde el diseño, contar con recursos y formación necesaria para ejecutarlos. Es importante para la motivación e involucrarse y lograr los indicadores.
Utilidad	El indicador debe estar siempre orientado a buscar las causas que han llevado a que alcance un valor particular y mejorarlas.
Oportunidad	Capacidad de recolectar los datos en el tiempo, análisis de la información de forma oportuna para tomar decisiones.

Adaptado de Pérez C.

Estos indicadores permiten medir los aspectos cualitativos, a continuación se describe los siguientes tipos:

Tipos	Revisión	Propósito
Planeación Estratégica	Mide el desempeño global de la organización a largo plazo (anual)	Alcance de la misión y visión de la empresa.
Planeación Funcional	Mide el desempeño de las áreas funcionales en el corto y mediano plazo (semanal, mensual)	Apoyo a las áreas funcionales para el logro de las metas de la empresa.
Planeación Operativa	Desempeño individual de los empleados, equipo, producto, procesos y servicios en lo cotidiano (semanal, diario, horas)	Desempeño de de los empleados, equipo, producto, procesos y servicios con las metas de la organización y las áreas funcionales



Indicadores de efecto y de impacto

Un indicador de impacto es una unidad de medida que permite identificar efectos concretos de la organización; estos indicadores se pueden expresar en varios términos como cantidades, índices, plazos etc. Existen dos tipos de indicadores los económicos o duros y los cualitativos o blandos.

Algunos indicadores de crecimiento de las MIPYMES según las diferentes estrategias de la empresa:

- Capacidad de planeación y toma de decisiones
- Capacidad de comunicación
- Mecanismos de control
- Crecimiento en el sector
- Ofrece nuevos productos o servicios
- Planea y controla la actividad económica
- Alcanza la rentabilidad deseada
- Estrategias de implementación
- Ventas totales
- Publicidad y promociones
- Capacidad instalada
- Excedentes y recursos para usar en otro negocio
- Mantiene estable precios y productos

Incorporación de indicadores de empoderamiento y autonomía económica desde la Empresarialidad para Mujeres.

La autonomía económica de las mujeres se relaciona con los marcos normativos vinculado al trabajo remunerado y no remunerado, institucionalidad reflejada en marcos de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo, sistemas de información sobre el trabajo remunerado y no remunerado y el uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de la comunicación incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados, la autonomía económica de las mujeres se vincula con su posibilidad de controlar activos y recursos (CEPAL, 2019).

La autonomía económica se define como la suma de todas las capacidades para generar sus propios ingresos y recursos y acceder al trabajo remunerado sin discriminación y en condiciones de igualdad, lo que les permite su desarrollo pleno y sobre su vida (Naciones Unidas, 2013).



Indicador de género: Un indicador es una referencia. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que apunta hacia una condición o una situación específica y que mide los cambios en dicha condición o situación a lo largo del tiempo. La diferencia entre un indicador y una estadística reside en el hecho de que los indicadores deben incluir una comparación por norma. Los indicadores de género miden los cambios basados en el género en la sociedad a lo largo del tiempo; ofrecen una visión detallada de los resultados conseguidos por acciones e iniciativas específicas basadas en el género (ONU Mujeres).

Los indicadores propuestos para el empoderamiento y la autonomía de las mujeres son los siguientes:

- Porcentaje de empleos remunerados para mujeres
- Porcentaje de empleos no remunerados para mujeres
- Número de horas de trabajo destinadas a los emprendimientos empresariales
- Porcentaje de mujeres con acceso a crédito
- Porcentaje de Ingresos por las iniciativas empresariales
- Número de mujeres que tienen su negocio en su lugar de residencia
- Número de mujeres según estado civil.
- Número de mujeres jefas de hogar
- Porcentaje de mujeres jóvenes
- Porcentaje de mujeres adultas
- Porcentaje de mujeres por nivel educativo (básica, media, técnica y superior)
- Tipo de actividad económica de la empresaria.
- Monto de venta de la unidad económica
- Porcentaje de mujeres que han recibido servicios de formación empresarial

Bibliografía

- CEPAL, 2019, La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes, Naciones Unidas. www.cepal.org/es/publications.
- CONAMIPYME, 2017, Manual de Facilitación de Talleres para Emprendimientos Femeninos Dinámicos, Mujer y Negocios, San Salvador, El Salvador.
- CDM, 2018, Violencia contra las mujeres y la denuncia y sus rutas de atención. Tegucigalpa, elaborado por ASONOG, OCDIH, Christian aid, 11p.
- Diario Oficial La Gaceta, Decreto 135-2008; Ley para el fomento y desarrollo de la competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
- FAO, Las Organizaciones Campesinas en América Latina, Disponible en: www.fao.org
- Fundación SERES, ¿Qué es el emprendimiento? Disponible en: www.fundacionseres.org
- Pérez C. Los indicadores de Gestión, disponible en: <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWgNSbi8jqAhWmVN8KHaP8AR4QFjACegQIChAB&url=http%3A%2F%2Fwww.visionadministrativa.info%2Fbiblioteca%2Fcontrol%2Findicadores%2Flosindicadoresdegestion.pdf&usg=AOvVaw23rZfxODUdqYk3TxhHhyPF>
- Pineda P. 2000, Evaluación de impacto en la formación de las organizaciones, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Pinoth R. 2016, Desarrollo Económico Local, Módulo 5. Primera edición Tegucigalpa, 150p.
- CEMH, 2016, Volar sin Amarras, Protocolo de atención para mujeres sobrevivientes de violencia. Disponible en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj98J6fgOPqAhWvTg8KHfZ-VCrYQFjABegQIARAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cemh.org.hn%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F12%2FVOLANDO-SIN-AMARRAS-2016-final1.pdf&usg=AOvVaw3Xc2gMqX2vXp43G_XPHfxM
- OEA CIM, COVID-19 en la vida de las Mujeres, Razones para reconocer los impactos diferenciados; Comisión Interamericana de Mujeres, www.aos.org/es/cim/

- ONU Mujeres, 2016, Herramienta para el Diagnóstico de capacidades en Materia de Igualdad de Género, Herramienta para promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, segunda edición, mayo 2016.
- ONU Mujeres, Profundicemos en términos de género, Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras.
- R. Junkin, Jason Donovan, Dietmar Stoian, Eliécer Vargas; 2005, Organización Empresarial de Pequeños Productores y Productores, Guía para facilitadores de las etapas iniciales del Desarrollo Empresarial Rural. Turrialba C.R.
- Tapia G, 2011, Indicadores y Planificación Estratégica, Disponible en: **Tapia G, 2011, Indicadores y Planificación Estratégica, Disponible en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWgNSbi8jqAhWmVN8KHaP8AR4QFjABegQICBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.economicas.unsa.edu.ar%2Ffinan%2Finformacion_general%2Fsadaf%2Fxxxi_jornadas%2Fxxxi-j-tapia-indicadores.pdf&usg=AOvVaw3GK_s66-ohbTLI9LaUEgjB**
- UNICEF, 2013, Estado Mundial de la infancia, Resumen Ejecutivo, niñas y niños con discapacidad. https://www.unicef.org/spanish/sowc2013/files/SPANISH_SOWC2013_Lo_res.pdf