PN-AAP-107/62
ISN-33086

LA CAPACIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS GRUPOS FEMENINOS ECONOMICAMENTE PRODUCTIVOS EN LA REPUBLICA DOMINICANA: LA ILUSION DE INDEPENDENCIA

Marcy Kelley
mayo de 1983

CONTENIDO

Página

Sumario Ejecutivo..... 1

Introducción..... 3
El Establecimiento..... 3
Desarrollo de Grupos e Institucional..... 5
Desarrollo de Grupos Femeninos..... 6
El Papel de la Mujer Dentro de la Estructura Familiar...7
Empleos de las Mujeres y Actividades del Sector Informal 9
Los Grupos Femeninos y el Sector Informal.....11
Metodología.....12

Mapa..... 16

Estudios de Casos
Canoa..... 17
Comité La Fe..... 22
El Río..... 26
Fundación..... 30
Guayaba Dulce..... 34
Guaymate..... 37
Pedro Sánchez..... 42
Sabana Cruz..... 45
Sombrero..... 48
Tabara Arriba..... 53
Los Urabos..... 56

Análisis
Introducción..... 58
Las Mujeres..... 58
Formación de Pequeñas Empresas..... 61
Liderazgo..... 64
Estructura Administrativa..... 67
Características Organizativas..... 68
Control..... 69
Medidas de Exito..... 72
Los Próximos Pasos..... 72
Recomendaciones..... 76
Conclusión..... 77

Anexos

Cuadro A - Estructuras de las Empresas..... 78

Cuadro B - Estadísticas de las Empresas..... 79

Cuadro 1 - Ingresos Mensuales de Familias Rurales..... 81

Cuadro 2 - Distribución de la Población Económicamente Activa en las Areas Rurales por Sexo y Edad..... 82

Cuadro 3 - Nivel Educativo de la Población Femenina Total.. 83

Página

Cuadro 4 - Distribución de la Población Económicamente Productiva por Sexo y Edad en las Areas Rural y Urbana..... 84

Apéndice A - Cuestionario..... 85

Apéndice B - Organizaciones Contactadas..... 88

BIBLIOGRAFIA..... 94

SUMARIO EJECUTIVO

En la República Dominicana, el desarrollo de los grupos femeninos como fuerza laboral, particularmente en las áreas rurales, ha mejorado y a la vez deteriorado la posición de las mujeres. La mujer es explotada en la administración de sus pequeñas empresas aunque ganan un lugar más igualitario en su matrimonio y en su habilidad de tomar sus propias decisiones. Los grupos de trabajo colectivo femeninos no son comunes, y suministran un recurso sin explotar en la integración de las mujeres y del sector rural en la fuerza de empleo nacional. Pero, para que beneficien a las mujeres, estos grupos deben ser cuidadosamente planificados.

Las mujeres individuales utilizan habilidades administrativas todos los días en la solución de los asuntos domésticos y familiares. Se puede recurrir a estas habilidades a medida que las mujeres se unen para formar empresas colectivas de pequeña escala. Sin embargo, las mujeres necesitan ver las analogías entre lo que hacen y dan por hecho a diario en los quehaceres domésticos, y lo que están haciendo en sus pequeñas empresas. En lugar de esto, estas mujeres dependen demasiado de la asistencia externa, tanto financiera como técnica. El entrenamiento de las mujeres en las áreas técnicas, así como las habilidades administrativas y empresariales es imperativo si se quiere expandir las empresas pequeñas, aumentar la producción y dar cabida a la demanda laboral en aumento.

Las recomendaciones específicas incluyen:

- La formación de asociaciones regionales de pequeñas empresas dirigidas por mujeres que compartirían experiencias comunes y planificarían las necesidades de recursos futuras.

- Una agencia nacional de asistencia técnica disponible para empresas femeninas de pequeña escala de manera que las mujeres no dependan de la primera organización que les ofrezca ideas comerciales.

- Una re-evaluación de la asistencia técnica que las pequeñas empresas están recibiendo, específicamente averiguar si es apropiada para las necesidades y el nivel de la empresa.

- La participación y el control por parte de las mujeres del proyecto en todas las etapas, desde el diseño hasta la administración; ésto depende mucho del entrenamiento adecuado que estimula a las mujeres a tomar parte activa en los estudios de factibilidad, planificación y evaluación de sus ideas y negocios.

- Este informe fue estrito para cumplir con los requisitos de un masters en estudios interdisciplinarios en administración pública, los estudios de la mujer e antropología en la Universidad George Washington en Washington, D.C. EEUU.

Introducción

Este informe comienza con una revisión de las asociaciones voluntarias, en particular, el crecimiento de los grupos femeninos, en la República Dominicana, y luego examina sus pequeñas empresas a través de estudios de casos individuales. Se hace un análisis de la capacidad administrativa considerando a la mujer misma, la formación de pequeñas empresas, el liderazgo, la estructura administrativa, y el control. Es seguido por lo que las fases siguientes de la planificación de pequeñas empresas para mujeres necesitan incorporar. El informe concluye con recomendaciones para las empresas femeninas que ayudará a las mujeres a lograr empresas auto suficientes.

El Establecimiento

Los grupos femeninos económicamente productivos son asociaciones formales de mujeres que trabajan juntas para adquirir crédito y/o asistencia técnica para un proyecto (o proyectos) que generarán ingresos para ellas. Para dar un contexto a la situación actual de los grupos femeninos económicamente productivos en la República Dominicana, es necesario revisar brevemente ciertos aspectos de la historia dominicana y de su estructura social.

La República Dominicana ha estado influenciada por las culturas indígenas y africana, por valores religiosos judeo-cristianos y por gobiernos españoles y franceses. Obtuvo su independencia de Haití en 1844, y desde la independencia hasta la muerte de Rafael Trujillo en 1961, estuvo bajo el control de una serie de dictadores absolutos. Cada dictador trajo su propia infraestructura que nunca sobrevivió de un régimen al siguiente.

En 1931, Trujillo inició la dictadura más violenta en la historia dominicana. Utilizando tácticas terroristas, controló totalmente los recursos humanos y financieros del país. En el momento de su muerte el 60% de los activos del país y de la fuerza laboral estaban bajo su control directo.[1] No se toleraron organizaciones populares durante el gobierno de treinta y un años. No obstante, comenzó en 1944 un pequeño movimiento cooperativo apoyado por la iglesia Católica. Para mantener bajo vigilancia a los promotores mejor conocidos de este movimiento popular, Trujillo formó los "Consejos Protectores de la Agricultura", cuya función era informar al gobierno de todo lo que pasaba en las comunidades.[2] Trujillo disciplinó implacablemente a cualquiera que no actuara como él quería. Los dominicanos vivieron en este régimen reprimido y desorganizado.[3] Los efectos sicológicos son visibles aún hoy día.

Con la muerte de Trujillo el país quedó virtualmente en bancarrota, y dependiendo del azúcar para sus divisas extranjeras, y con: la mayoría de la población analfabeta; un sistema deficiente de educación; una burocracia ineficaz; y unos cuantos profesionales calificados para confrontar los problemas. En 1962 habían cinco economistas, un agrónomo graduado, un demógrafo y ningún sociólogo, antropólogo, trabajadores sociales o personas graduadas en ciencias sociales en el país.

---

1 Robert W. Mashek y Stephen G. Vetter, The Interamerican Foundation in the Dominican Republic, Interamerican Foundation, 1982.

2 CEPAE, "Historia del Movimiento Campesino Dominicano" (primera y segunda parte), Cuaderno Popular 6 & 7, Santo Domingo, 1982.

3 Ibid.

No existían estadísticas sobre la producción, la población, las enfermedades, las importaciones o las exportaciones.[4] Durante cinco años después de la muerte de Trujillo el país atravesó por una serie de crisis gubernamentales y políticas. Quizás la más notable de todas fue el gobierno con apoyo popular de Juan Bosh que fue derrocado por un gobierno conservador respaldado por los Estados Unidos en una invasión militar de 26,000 marinos norteamericanos en 1965. No fue hasta 1966 cuando se estableció una autoridad constitucional con la "elección" de un colega cercano de Trujillo, y no fue sino hasta 1978 cuando hubo una sucesión de gobierno tensa pero pacífica. Ha habido una participación popular creciente en los asuntos políticos, económicos y sociales tanto locales como nacionales[5] así como un alivio en la población de las tensiones políticas.

Desarrollo Grupal e Institucional

Por lo tanto, aunque la República Dominicana obtuvo su independencia en 1844, es un país muy joven y los muchos años de dictadura han dejado sus huellas. Desde 1962 ha sido formada una variedad de instituciones nuevas por parte del gobierno, de organizaciones voluntarias privadas nativas, de las iglesias, de fundaciones comunitarias, de coaliciones nacionales independientes, y de partidos políticos y organizaciones internacionales. Algunos grupos se formaron por voluntad propia.

Los agricultores, los obreros, la juventud y las mujeres se

4 Frank Moya Pons, "La Investigación Social y el Desarrollo Dominicano", discurso pronunciado en la Cena Anual de la Cámara Americana de Comercio, 21 de abril de 1978, Santo Domingo.

5 Op. Cit. Mashek and Vetter.

unieron todos en una variedad de organizaciones voluntarias que representan sus intereses y sus necesidades y que han servido para canalizar asistencia técnica desde estas nuevas instituciones. En 1978, hubo 1,899 grupos rurales en el país, de los cuales el 15% son grupos femeninos.[6] (Mis informaciones muestran este porcentaje más alto).

Desarrollo de Grupos Femeninos

La organización de grupos femeninos estuvo estimulada principalmente por la Iglesia y por dos organizaciones gubernamentales, la Secretaría de Agricultura (SEA) y la Oficina de Desarrollo Comunitario (ODC). Independientemente de cómo se formaron, estos grupos sirvieron como puntos de reuniones sociales para las mujeres. El sistema de valores Católico tradicional siempre ha dado a la mujer dominicana un papel secundario. Los papeles femeninos tradicionales eran enseñados en la escuela, en la Iglesia y hasta hace poco existían en la legislación nacional. Las actividades de grupos reforzaron esta imagen. Los estatutos originales de la ODC y de la SEA incluían lo siguiente:

- Motivar y agrupar a las amas de casa de manera que se le puedan transmitir conocimientos que:
    - Mejoren la vivienda
    - Mejoren la salud adoptando prácticas mejores de nutrición e higiene.
    - Las ayuden a administrar la economía familiar
    - Trabajen con ellas para fomentar mejores relaciones domésticas y comunitarias.

---

6 El Nuevo Diario, "Inventario de Organizaciones Rurales", 7 de febrero de 1983.

- Las eduquen en el suministro de un mejor desarrollo y cuidados para los niños
- Las estimulen a trabajar en industrias caseras
- Desarrollen diferentes formas de recreación[7]

Se pensó en las máquinas de coser como la panacea para toda la pobreza y cada grupo de mujeres se esforzó por conseguir una o dos a través de alguna donación o a través de un pequeño préstamo que pudieran pagar; no por el trabajo producido por la costura, sino por medio de pequeñas cantidades colectadas en reuniones semanales y en actividades comunitarias para recabar fondos (rifas, excursiones a lugares de interés, etc.). Las máquinas no se utilizaron para generar ingresos, ya que la mayoría de los grupos no sabían coser ni tenían acceso a un instructor en costura. Los grupos femeninos permanecieron en esta forma hasta 1975 cuando la Década Internacional de la Mujer y la subsiguiente doctrina de Mujeres en Desarrollo impulsaron una consciencia hacia la promoción de actividades que generan ingresos para la mujer.

El Papel de la Mujer dentro de la Estructura Familiar

Dentro de la familia dominicana, la mujer juega un papel extremadamente importante, aunque no se reconoce del todo. La familia es la unidad de producción más importante, sobre todo en las áreas rurales. Depende mucho de la agricultura para subsistencia. La mujer es el miembro de la familia que compra los artículos de consumo de la familia, consigue el crédito cuando el efectivo está escaso, y paga las deudas. Es generalmente su determinación de las prioridades y su sentido de responsabilidad lo que mantiene a la familia. El hombre dominicano

---

7 Amparo Vittini, "Trabajo de Extensión con la Mujer Rural", SEA, mimeo, septiembre, 1974.

tiene fama de gastar el dinero en ron, juegos y mujeres. Es bastante común encontrar hombres con muchos niños fuera de los de su matrimonio reconocido. Los hombres están orgullosos de su virilidad para engendrar hijos pero no de su contribución al ingreso. Esto deja a la mujer dominicana con menores recursos financieros y hace el trabajo que ella realiza aún más impresionante. De acuerdo con informaciones de la SEA de 1972, el tamaño promedio de la familia, a nivel nacional, es de 6-8 personas, teniendo que un 73.9% de las familias rurales ganan menos de $200 al mes.[8] (Ver cuadro 1). El tamaño de la familia tiende a ser más grande en las áreas rurales que en las urbanas.

Se han hecho algunos estudios sobre los patrones de matrimonio de la mujer dominicana. Susan Brown identificó los estilos de vida distintos para la mujer dominicana -el matrimonio formal y las uniones visitantes. Las uniones visitantes son matrimonios, una especie de relaciones que duran un máximo de talvez cinco años. La mujer, casi siempre tiene hijos de uniones anteriores y mantiene una cierta independencia económica, pero éstos raras veces contribuyen regularmente con el ingreso de la familia.[9] Entre estos dos puntos opuestos hay una variedad de otros patrones que vale la pena mencionar. En las comunidades rurales, quizás la relación más típica entre un hombre y una mujer es un matrimonio civil (no una ceremonia formal

---

8 El peso dominicano está oficialmente a la par con el dólar americano, sin embargo, existe un mercado paralelo de divisas. Al 1 de abril de 1983, el dólar americano se cotizaba a RD$1.50

9 Susan E. Brown, "La Mujer Pobre en Santo Domingo", EME-EME Vol. 1, Número 5, marzo-abril de 1973.

pero un matrimonio por otros criterios). El creciente número de mujeres divorciadas o separadas que dirigen hogares (esto difiere de las uniones visitantes en que la mujer sólo se ha "casado" una vez) justifica la participación de las mujeres en la economía en una escala cada vez más creciente.

Independientemente de la relación legal del hombre con su esposa y los niños, la dependencia de la familia rural entre sus miembros para sobrevivir es fuerte. Los niños consiguen combustible para cocinar y agua, los niños mayores cultivan la tierra y pueden estar involucrados en ventas menores. La mujer es ampliamente responsable de cocinar, lavar, criar los hijos y mantener animales pequeños (pollos y chivos) y hortalizas cerca de la casa. El hombre tiende a la agricultura de tierras que están generalmente a dos kilómetros o más de distancia de la casa. Con frecuencia se envían a los niños al mediodía a llevarle, y a otros que trabajan allí, la comida del medio día.

Aunque las mujeres generalmente no trabajan en la agricultura, ayudan en la época de cosecha. Los hombres raras veces ayudan con los quehaceres domésticos. El trabajo diario de los hombres, así como el de las mujeres, es imperativo para sostener una familia. Por lo tanto, la mujer que no tiene esposo está involucrada en actividades productivas aún más diversas que la mujer de un hogar dirigido por un macho. Pero, también tiene más libertad para actuar, ya que ajusta y tiene un control más directo de las recursos que recibe la unidad familiar.

Empleos de las Mujeres y Actividades del Sector Informal

Las estadísticas de empleos para las actividades económicas de las mujeres en la República Dominicana están actualizadas hasta 1970. De una población total de 4,271,900, en 1970 habían 318,910

mujeres económicamente activas (de una población femenina total de 2,094,200) 165,885 de estas mujeres se encontraban en áreas rurales. (Ver cuadros 2,3). La población económicamente activa (PEA) se define como "el número de personas que participan en la producción de bienes y servicios para el consumo de la población total."[10] También formando parte de esa población, aparte de aquellos realmente empleados, están aquellas personas "que no están trabajando pero han trabajado antes y quieren trabajar de nuevo y personas que buscan trabajo por primera vez."[11] Mientras estas estadísticas suministran un marco general de la tendencia de las mujeres rurales y urbanas de unirse a la fuerza laboral formal, lo más probable es que no tomen en cuenta la participación activa de las mujeres en el sector informal.

El sector informal se caracteriza por actividades económicas inseguras que no suministran empleo a tiempo completo y que generan ingresos bajos.[12] Debido al bajo nivel de habilidades y a las calificaciones formales necesarias para participar en el sector informal, es más probable encontrar mujeres aquí que hombres. Lo casual del sector informal, su falta de regulaciones formales y su pequeña escala lo hace particularmente compatible con los múltiples papeles de las mujeres. Las estadísticas de empleos en este sector son escasas por su naturaleza. Con frecuencia las

10 Nelson Ramírez, Antonio Tatis y Diana German, Población y Mano de Obra en la República Dominicana, PROFAMILIA, enero, 1983.

11 Ibid.

12 Noeleen Heyzer, "The Informal Sector and Women's Opression", IDS Bulletin, Vol. 12, No. 3, Julio, 1981.

mujeres dicen que no están empleadas, cuando en realidad preparan y venden una variedad de comidas desde sus hogares, generando un pequeño ingreso y con poco capital.

Las informaciones preliminares al censo de 1980 muestran una población de 5,889,300, de la cual 2,830,200 son mujeres. Las mujeres están divididas entre las áreas rural y urbanas de la manera siguiente:

1970	Rural:	2,576.0	Urbana:	1,695.9
1980	Rural:	2,839.0	Urbana:	2,738.9

Un Estudio Demográfico Nacional de 1969-1971 mostró que en las áreas rurales el 15% de las mujeres trabajaban por pago, el 9% se quejaba de trabajar en la casa sin pago, el 6% decía que trabajaban fuera de la casa y no eran remuneradas, y el 70% se quejaba de que no trabajaban en nada![14] Claramente las estadísticas de empleo no reflejan adecuadamente el auto-empleo y las actividades del sector informal. Las mujeres mismas no ven su trabajo como un empleo, sino apenas como su papel y su obligación.

Los Grupos Femeninos y el Sector Informal

Los grupos femeninos en la República Dominicana están introduciéndose en la fuerza laboral, tanto formal como informal, en números crecientes. Aunque no hay estadísticas nacionales confiables, mis informaciones muestran que hay, a grueso modo, 680

13 Op. Cit. Secretaría de Agricultura

14 Seminario Hermanas Mirabal, Editoras de la Universidad Autónoma, Santo Domingo, 1976.

grupos femeninos en el país, 100 de los cuales están activamente involucrados en actividades generadoras de ingresos que representan alrededor de 2,500 mujeres. En 1976 hubieron sólo algunas empresas dirigidas por mujeres. Más de 20 organizaciones - iglesias, organizaciones nativas, no-lucrativas, internacionales y de investigación- trabajan directamente con grupos femeninos urbanos y rurales. (Ver el apéndice B) Once de estas organizaciones son nuevas desde 1977, siete de ellas tienen menos de tres años.

METODOLOGIA

Cómo son dirigidas las empresas femeninas de pequeña escala? Cómo están organizadas estas empresas? Quién toma las decisiones? Cómo se adquieren los materiales? Cómo se comercializa la producción? Qué tipo de entrenamiento están recibiendo? Son las mujeres innovadoras en la adaptación de sus habilidades administrativas innatas a una empresa formal? Quéppiensan las mujeres de su trabajo?

Pasé once semanas en la República Dominicana entre el 15 de enero y el 1 de abril de 1983. Se utilizaron por lo menos cuatro semanas identificando y conociendo organizaciones que trabajan con grupos femeninos y seleccionando las empresas a ser visitadas. Se utilizaron los siguientes criterios para incluir pequeños grupos comerciales en este estudio.

- Las empresas están formadas sólo por mujeres
- La actividad económica aporta ingresos (vs. bienes)
- Cualquier financiamiento recibido por la empresa es concedido al grupo como conjunto.

Para identificar los grupos escogidos para los estudios de los casos, visité más de veinte organizaciones en Santo Domingo,

Santiago, Barahona y San José de las Matas. Además, en cada comunidad que visité, con cada persona rural que conversé, preguntaba si conocían algún grupo femenino económicamente productivo. Hasta donde tengo conocimiento he incluído grupos, que siguen los criterios de este estudio, que han recibido ya sea asistencia técnica y/o crédito de cada organización que sigue los criterios del estudio. Tal vez el mayor fallo en la metodología existe sólo en eso. No se encontraron grupos femeninos que no estuvieran reconocidos por alguna organización y que estuvieran recibiendo algún tipo de asistencia técnica. Una de las conclusiones de esta investigación es que las empresas femeninas son muy dependientes de las organizaciones que les ofrecen asistencia técnica, pero sólo pude identificar empresas a través de grupos que ofrecen asistencia técnica. Si existen grupos femeninos independientes que dirigen empresas de pequeña escala, no pude localizarlos. Si existen, indudablemente alterarían mis hallazgos.

Se seleccionaron grupos que producen ingresos porque, más que balancear el efectivo de la producción (aquellos artículos que se pueden utilizar en vez de gastar el dinero) tienden a desarrollar una estructura administrativa. En el proceso de identificar grupos, me reuní con algunos que trabajaban individualmente criando pollos, conejos, y manteniendo pequeñas hortalizas. En estos casos, organizaciones externas suministraron la administración de recursos, y el trabajo se realizaba individualmente sin ingresos en efectivo.

Originalmente se utilizaría un período de tiempo en operación como criterios. Decidí no utilizar esto porque el estudio se hubiera limitado a observar más grupos desde un número menor

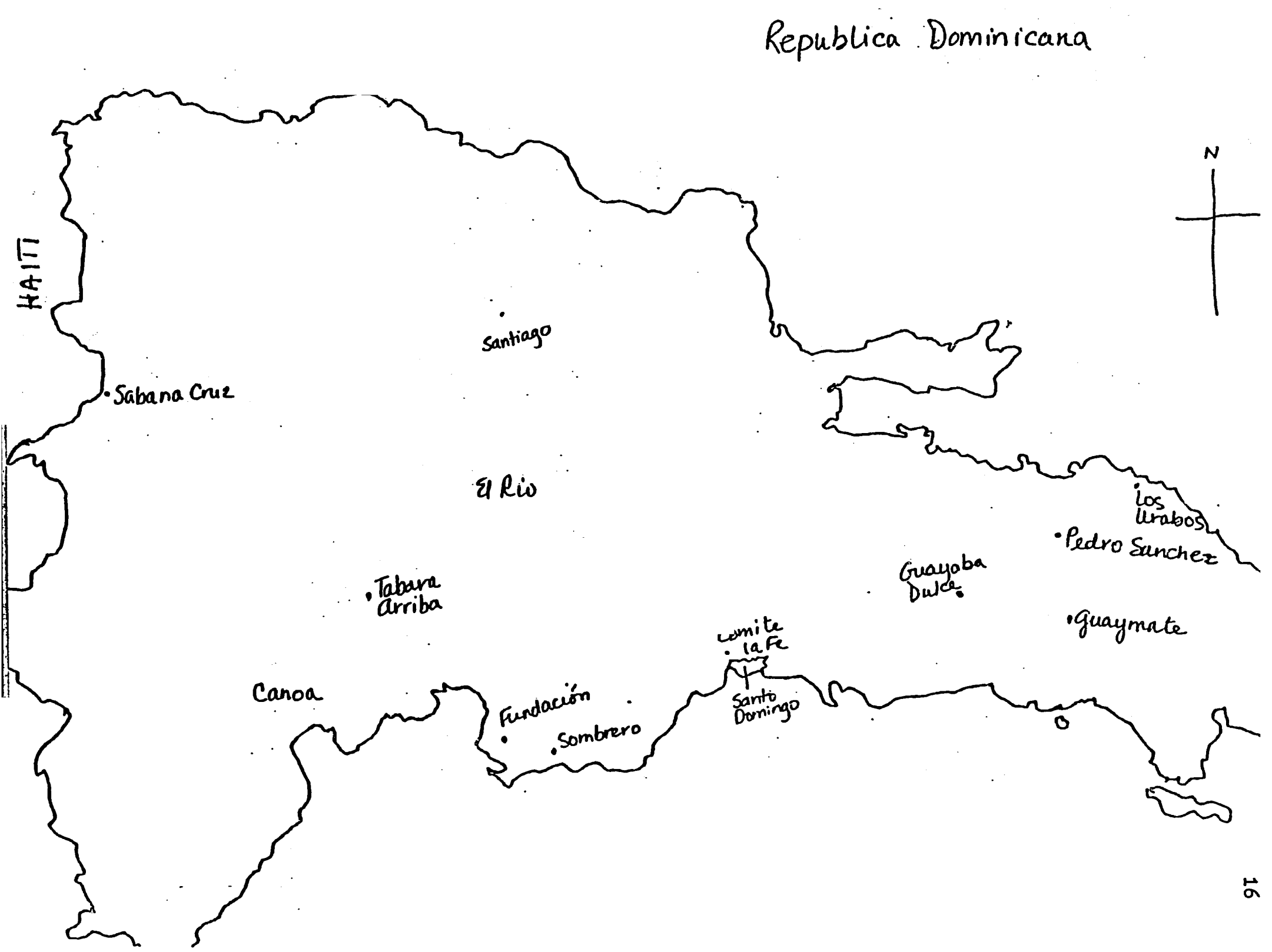
de organizaciones. Una muestra de grupos de distintas regiones geográficas y la recepción de asistencia técnica de distintas organizaciones también se utilizó como criterios de selección. Se identificaron once grupos para este estudio. Los mismos representan grupos que reciben asistencia técnica de siete organizaciones; cuatro asociaciones voluntarias privadas, dos instituciones gubernamentales y una organización paraestatal. Se obtuvo información de cuatro fuentes; documentos escritos, entrevistas con empresarios, observación y conversaciones participantes con asesores de los grupos. Se utilizaron uno o dos días en cada lugar de trabajo (excepto en el Comité La Fe, que presenta un aspecto diferente de empresa de grupo).

Se utilizó un cuestionario (Apéndice A) como guía en la obtención de datos. Fue más efectivo como instrumento para estimular el diálogo y las preguntas adicionales. La mayoría de las preguntas fueron abiertas y cubrían la historia del grupo, la estructura del grupo/empresa, los recursos, la planificación, el entrenamiento y los datos socio-demográficos. Las entrevistas se hicieron con mujeres individualmente así como con pequeños grupos de mujeres. En todos excepto en dos grupos (Guaymate y Comité La Fe) estuve presente mientras se realizaba el trabajo.

El uso de las palabras organización y grupo en esta investigación tienen claras diferencias. Me refiero a los grupos como aquellas asociaciones voluntarias rurales de mujeres que han sido formadas por mujeres para resolver problemas comunitarios y para comenzar proyectos que generen ingresos. Uso la palabra organización para referirme a aquellas instituciones que suministran

asistencia técnica y/o crédito a las asociaciones voluntarias rurales.

Me gustaría pedir disculpas a todas las empresas por mi inconsecuencia en registrar l s nombres de los negocios/grupos. Con nombres como Esperanza y Luz y Progreso he cometido una injusticia con los grupos por nc llamarlos por sus nombres (excepto Comité La Fe) sino por las comunidades en las cuales se encuentran.


Republica Dominicana
N
HAITI
Santiago
Sabana Cruz
El Rio
Los Urabos
Pedro Sanchez
Guayoba Dulce
Tabara Arriba
Guaymate
Comite la Fe
Santo Domingo
Canoa
Fundación
Sombrero

CANOA

Canoa es una pequeña comunidad agrícola localizada en las áridas colinas en la única carretera entre Santo Domingo y Barahona, en el suroeste. La deforestación, la salinidad del suelo, la mala administración de los recursos hidráulicos y la fuerte migración han ocasionado un descenso general del área. Todos estos factores han afectado negativamente las oportunidades de empleos productivos en la región, resultando en un promedio anual de ingresos de solamente RD$400 por persona.[16] Canoa está aproximadamente a treinta kilómetros antes de Barahona en la carretera de Santo Domingo. Todas las casas tienen acceso al agua y a la electricidad, aunque la mayoría de las familias no tienen los mismos en sus hogares.

Históricamente el suroeste no ha recibido un trato equitativo en la mayoría de los esfuerzos de desarrollo. Un viaje para visitar el área significa pernoctar, y la mayoría de los burócratas prefieren no hacer el viaje por una carretera que necesita una gran reparación. Las organizaciones de desarrollo regionales locales son fuertes y activas en el apoyo al desarrollo comunitario.

La asociación Emitero Vargas, el grupo femenino en Canoa, se formó en 1980 con la ayuda de la SEA y de la ODC. La presidenta es un miembro comunitario activo y fue catalizadora en la formación del grupo y aún domina su liderazgo. Veintitres miembros se reunen semanalmente. Hasta noviembre de 1982 discutían tipos de proyectos productivos que serían factibles en su comunidad.

16 AID, Employment Strategy Paper - Dominican Republic, 1981.

A este grupo le habían ofrecido un préstamo para criar pollos, pero el grupo decidió que una finca de pollos era muy arriesgado debido a los problemas de comercialización y los brotes de enfermedades comunes en los pollos del área.

Algunos años antes la presidenta había aprendido a usar las hojas de guineo y de plátano de su pequeña finca para hacer carteras y manteles individuales. En noviembre de 1982, ella comenzó a enseñar esto a las demás miembros del club femenino. En diciembre fueron invitadas a participar en las ferias de artesanía en Santo Domingo. El Instituto para el Desarrollo del Suroeste, INDESUR, donó RD$300 al grupo para pagar los costos generales de la feria (costo de la entrada, alojamiento y comida). Para producir lo que vendieron, cada mujer compró sus propios materiales, los que incluían agujas, cartón e hilo, o aproximadamente RD$2.00. Por consiguiente, sólo nueve mujeres pudieron producir para esta primera feria.

Las ventas fueron muy buenas y sirvieron de estímulo al grupo para mantenerlo trabajando. Hubo otra feria en febrero, y aunque las mujeres no pudieron costear la participación total en la feria, le dieron parte de su trabajo a otro artesano para que lo vendiera. Unas cuantas más de las nueve originales trabajaron en esta feria.

En este momento el grupo de artesanos trabaja directamente como parte de la asociación de mujeres. Todas las reuniones, que se hacían previamente para discutir qué tipo de proyectos iban a desarrollar, están ahora dominadas por los diferentes aspectos del proyecto artesano. Hasta ahora, a los miembros no involucrados en el proyecto no parece importarles. Ellos piensan

comenzar a participar tan pronto como sea posible. (De enero a abril es tradicionalmente la temporada "muerta" en términos de ingresos en efectivo).

La tesorera no está actualmente involucrada en el proyecto artesano, pero está aprendiendo activamente a llevar los registros de las ganancias del grupo, de los miembros individuales, y los costos de los bienes producidos. Las que trabajan en el proyecto artesano se reunen una tarde a la semana para practicar y compartir nuevas ideas. Todas están complacidas con su nueva aventura, sobre todo porque pueden trabajar en la misma en los minutos libres que tienen en la casa.

Un Voluntario del Cuerpo de Paz (VCP) se mudó recientemente a la comunidad. Al trabajar con el grupo, ella ha tomado la responsabilidad de la comercialización de los productos y de ayudar a la tesorera a establecer un sistema de contabilidad. Viajando a diferentes partes del país, ha recibido pedidos de una tienda de regalos en la capital y tiene su trabajo en exhibición en una ciudad turística de la costa norte.

El dinero que gana el grupo tiene dos propósitos. Uno es construir un lugar donde puedan reunirse, y el segundo es prestar dinero a las mujeres para sus materiales, de manera que puedan participar cada vez más. Ambos están todavía en la etapa de planificación. El último depende del establecimiento de un mercado firme que repita los pedidos. La presidenta es inflexible en cuanto a eso. Ella tiene un claro conocimiento de los riesgos de la comercialización. Desafortunadamente, aquellos que tienen poco que invertir ganan más, aunque aquellos que no se quedan atrás. La presidenta piensa que si una mujer realmente quiere trabajar, puede encontrar RD$2.00 para invertir. Visitando las casas de los miembros, encontré que en algunos casos esto puede ser cierto;

en otros, los RD$2.00 tienen que utilizarse para cubrir necesidades más inmediatas.

La presidenta ha estado en su puesto desde que se formó el grupo. Teóricamente, el grupo tiene elecciones anualmente, pero en realidad sólo reelige la presidenta para otro período. Siempre que hay un problema se le comunica a la presidenta. Dependiendo del problema, ella lo resuelve de inmediato o lo expone en las reuniones semanales.

Ninguna de las mujeres sabía lo que costaba su trabajo. Ellas saben de memoria la cantidad que han gastado en materiales y tienen una lista de precios para referirse a ella, para saber lo que ganan por cada pieza producida. Esta lista de precios la hizo el VCP. Los precios están basados en precios competitivos de bienes similares. El VCP también ha hecho arreglos para transportar gratis (desde INDESUR) la mercancía cuando hay que enviarla.

De las siete mujeres entrevistadas, cuatro eran viudas o solteras. De las otras tres, sólo una dijo que a su esposo no le gustaba el trabajo que ella hacía, pero cuando cobra, él trata de quitarle el dinero. Las demás estuvieron todas de acuerdo en que su trabajo involucraba varios miembros de la familia; los hombres traían las hojas desde la finca, los niños ayudaban a hacer trenzas y a limpiar las hojas. La mayoría dedicaba entre cuatro y seis horas al día al trabajo, aunque inmediatamente antes de entregar un pedido el trabajo se intensifica.

El grupo está en las etapas iniciales de establecer una pequeña empresa. Está incluído en este estudio por la autonomía que ellos tratan de mantener. Dependiendo en gran medida del VCP,

sienten que su mercado estará lo suficientemente asegurado para mantenerse capitalizado para cuando el voluntario deje la comunidad. Debido a lo bajito del capital, un 25% de reinversión de las ganancias parece ser suficiente para establecer el pequeño fondo de préstamos necesario para que todos los miembros de la asociación que quieran puedan participar en el proyecto artesano.

COMITE LA FE

Durante el verano de 1981, siete mujeres en Villa María comenzaron a reunirse para empezar la primera fase de su grupo de solidaridad, Comité La Fe. Las siete mujeres vivían una cerca de la otra, algunas prácticamente compartiendo las paredes de sus casas.

El grupo solidario es una asociación de cinco a ocho empresarias individuales que se unen para recibir un préstamo para el grupo del cual son colectivamente responsables. Se utilizan préstamos desde RD$30 a RD$300 para ampliar o mejorar sus pequeñas empresas. El programa es parte del programa de pequeñas empresas de la Fundación Dominicana de Desarrollo (FDD).

Villa María es una vecindad urbana en las afueras de Santo Domingo en la autopista de mayor tránsito en el país, nueve kilómetros fuera de la ciudad. Las casas se construyen a ambos lados, con frecuencia sin ningún callejón entre ellas. No hay calles en el barrio. Para llegar hasta las casas, uno debe atravesar el vecindario, pasando por la habitación de alguien, a través de ropas colgando, cruzando un pequeño patio, al lado de una habitación. La privacidad, aunque es escasa en la cultura dominicana, no se conoce aquí.

Antes de que estas mujeres recibieran un préstamo, se reunían semanalmente y recibían orientación sobre la responsabilidad del grupo para cumplir con sus obligaciones del préstamo, así como información de cómo capitalizar sus pequeñas empresas. Cada mujer trabajaba con la coordinadora sobre cómo capitalizar, desarrollando un presupuesto sobre la forma en que utilizarían el dinero, haciendo una lista artículo por artículo. Todas las

mujeres excepto una tenían una extensa experiencia previa en su propio negocio. La mujer sin experiencia abrían una tienda de variedades donde venden pequeñas cantidades de shampoo, jabón, y productos de belleza desde su casa. Un año después de su primera reunión, cuando recibieron el préstamo, el grupo consistía en cuatro de los miembros originales más otra. Por varias razones algunas de los miembros originales se habían ido; una se mudó a otro vecindario, a una la echaron por no entender la responsabilidad de cada miembro con los demás, y otras salieron por razones personales.

Se concedió un préstamo al grupo y las mujeres lo dividieron entre ellas para trabajar en las siguientes empresas:

- Venta de café desde una localidad fija en la calle desde las 4:30 a.m. hasta las 9:00 a.m. (dos mujeres)
- Venta de frituras desde una localidad fija en la calle desde las 4:30 a.m. hasta las 9:00 p.m.
- Una pequeña tienda de variedades en la casa
- Venta de carbón desde la casa.

La tasa de interés del préstamo es 2% al mes, y el grupo tiene nueve meses para pagar (esto fluctúa por la cantidad del préstamo original). Cada mujer ha calculado con el coordinador lo que debe semanalmente, y lo paga al coordinador en sus visitas semanales o quincenales.

Estas mujeres, trabajando independientemente, no tienen una estructura administrativa formal. Ninguna vende a crédito, y todas las cantidades se calculan de memoria. El ingreso es bajo, aunque los costos son altos. La mujer que vende café

gasta RD$16 diarios y generalmente produce alrededor de RD$21. Otra mujer que vende frituras gasta RD$100 al día y saca RD$105.

El grupo de solidaridad tiene una presidenta que era originalmente responsable de cobrar los pagos del préstamo todos los días para pagarlo a su vez a la FDD semanalmente. Este sistema no funcionaba bien. Ahora el coordinador de la FDD cobra el dinero a cada mujer semanal o quincenalmente. Cada mujer tiene una hoja mimeografiada de papel donde se registra cada pago. Los papeles se han liquidado y re-liquidado muchas veces. Los arreglos originales del préstamo los mantiene la FDD.

Comité La Fe sirve de estructura de apoyo a los empresarios individuales que son parte de él. Suministra un reconocimiento formal a estas mujeres, y para ellas, les da legitimidad y profesionalismo a su trabajo.

Los préstamos han permitido a estas mujeres invertir dinero en sus empresas, pero no ha significado a largo plazo que la empresa es más rentable. Quizás ganan cincuenta centavos más al día. Cuatro de las mujeres acaban de terminar de pagar sus préstamos, mientras la quinta ha solicitado unas cuantas semanas más porque su esposo ha estado sin trabajo unos cuantos meses y ella tuvo un hijo durante ese tiempo. En este caso el préstamo se usó para sostener la familia durante un período crítico. Ella está consciente de su responsabilidad de pagar el préstamo, y tendrá que buscar dinero aparte de las ganancias de su pequeña tienda de variedades para hacerlo.

La educación entre estas mujeres varía desde el analfabetismo hasta el décimo grado. Todas nacieron en la ciudad o emigraron

a muy temprana edad. Todas son casadas y vivien con por lo menos otro adulto que contribuye en el ingreso de la casa.

EL RIO

En los caminos entre dos ciudades montañosas, la comunidad de El Río es un centro agrícola activo. Localizada a 20 kilómetros de Constanza, treinta kilómetros de Jarabacoa, y treinta kilómetros de la carretera principal norte-sur, la comunidad está relativamente aislada. Los tres caminos que conducen a ella son sucios y con piedras, y rodean las montañas a 1100 metros. La comunidad tiene agua pero no electricidad. El café es el principal cultivo, aunque los agricultores más ricos también tienen ganado. Muchos individuos ricos de otras ciudades han comprado tierras para cultivar flores. El clima es generalmente fresco y la lluvia es tan constante como lo permite la naturaleza.

El grupo femenino en El Río tiene doce años. Fundado en 1971 con ayuda de la ODC, el grupo llevó a cabo un primer proyecto para conseguir RD$200 para comprar cinco máquinas de coser. En 1977 el grupo fue presentado a Mujeres en Desarrollo, Inc (MUDE) y recibió un préstamo de RD$1,000 para comenzar una fábrica de ropa bordada a mano. En 1979 tomaron un segundo préstamo por RD$1,096 para abrir una tienda. Ambos préstamos han sido pagados.

Este grupo fue una de las primeras asociaciones voluntarias femeninas en la República Dominicana que recibiera un préstamo para comenzar una pequeña empresa. En su historia comercial de cinco años estas treinta mujeres han adoptado una estructura administrativa bastante elaborada. Durante los últimos tres años se han elegido diez mujeres anualmente para servir en tres comités; educación, mercadeo y trabajo, y para el puesto de administradora. Esto es aparte de la directiva tradicional del grupo femenino,

que consiste en una presidenta, una vice presidenta, una secretaria, una tesorera y tres vocales.

La administradora supervisa los comités y maneja todo el dinero. Si surge un problema ella notifica al comité responsable de resolverlo. Si hay que tomar una decisión mayor, (i.e. cambiar el tipo de material utilizado) entonces el grupo entero discute el problema. También lleva libros básicos que consisten en balances en efectivo. No tienen una cuenta bancaria ni un registro completo de recibos y gastos. Generalmente no tienen registros de cuándo recibieron los pedidos, qué tan rápido los despacharon, quién trabajó y cuánto ganaron. Las ganancias se pagan por un sistema de honor. Si una mujer dice que cosió tres vestidos, le pagan por esa cantidad.

El comité de comercialización realiza todas las compras de los materiales necesarios. El comité de trabajo asigna el trabajo e inspecciona el producto acabado mientras el comité de educación hace los arreglos de los cursos de educación continuada. Unos cuantos miembros del comité también son parte de la directiva en el grupo femenino pero no en los puestos principales. El grupo femenino ha tenido un establecimiento formal de estatutos desde su fundación. Cuando se les pregunta cuáles son las reglas, dicen que el consenso era que hay una multa de cincuenta centavos por no asistir a dos reuniones consecutivas sin una excusa formal. La misma regla se aplica a la fábrica de ropa.

El trabajo actual está dividido en coser, bordar y planchar con la mayoría de las mujeres haciéndolo todo. Todo el trabajo se paga por piezas, y el grupo establece y acuerda los precios.

Un vestido que toma aproximadamente veinte horas bordarlo cuesta RD$10.00 en trabajo. Con el dinero que el grupo gana después de pagar los salarios, han pagado dos préstamos, tienen una pequeña cuenta de ahorros y han comenzado una construcción de un edificio para su taller.

El taller original era una habitación vacía de la escuela, pero como han crecido, han alquilado una casa por RD$12.00 al mes. Las máquinas de coser son mantenidas en el taller, que es pequeño y oscuro, por lo que gran parte del trabajo se hace en las casas durante las horas libres, sobre todo en la tarde y la noche.

El grupo ha recibido una variedad de cursos de MUDE y de la SEA que van desde planificación familiar hasta administración y costura. MUDE impartió una serie de cursos a algunos de los miembros que desarrollaron la estructura organizativa. La SEA pagó un profesor de costura para que enseñara a coser a las mujeres tres veces a la semana durante seis meses. MUDE tiene un promotor que vive en la comunidad pero ella no trabaja directamente con este grupo. De acuerdo a la vice presidenta, "tenemos más experiencia en grupos femeninos que ella".

En 1979 el grupo tomó un segundo préstamo por RD$1,096 para abrir una tienda en Santo Domingo en la cual venderían sus ropas. MUDE donó un pequeño edificio detrás de sus oficinas para las mujeres. La tienda no fue promocionada y para 1980 las mujeres no pudieron costear más el mantenerla. MUDE asumió la responsabilidad de la tienda que hoy sirve de mercado para una variedad de productos de otros proyectos de MUDE. Cuando las mujeres

transfirieron la tienda a MUDE, MUDE estuvo de acuerdo en comercializar la ropa. Se estableció un sistema de órdenes de compra para pagar el préstamo. MUDE enviaba una orden de compra a las mujeres con la materia prima y un cheque por la mitad de la cantidad del trabajo. Cuando MUDE recibía la orden, enviaba el dinero restante que debía. Todas las ganancias se usaban para pagar el préstamo. Cuando se pagó el préstamo, las mujeres asumieron la responsabilidad de comprar la materia prima pero aún dependen de MUDE para sus pedidos y comercialización. Después de las Navidades las mujeres han hecho muy poco.

La mayoría de las mujeres activas tienen más de treinta años. Todas tienen otros ingresos y piensan que no pueden depender de la costura y del bordado excepto como ingresos extras. No cosen para sus familias. Los esposos han dejado de preocuparse por lo que hacen las mujeres, y generalmente se las considera como una pequeña empresa en la comunidad.

FUNDACION

Fundación es una comunidad agrícola de 4,000 personas. A 45 minutos al suroeste de Bani, está en un camino relativamente intransitable. La mayoría de las familias poseen tierras sembradas con plátanos, legumbres y tomates. Las mujeres han ayudado tradicionalmente en la agricultura durante el período de cosecha. Aparte de eso, sus vidas se desenvuelven alrededor de las tareas domésticas.

En 1972 las mujeres formaron un grupo con la ayuda del promotor social de la ODC. Durante muchos años se reunieron para aprender sobre salud, nutrición y decoración del hogar. Organizaban viajes en autobús y fiestas para la comunidad. En 1979 la FDD preguntó a las mujeres si les gustaría aprender a hacer muñecas de trapos y tener un taller en la comunidad. Hoy día el grupo femenino tiene 38 miembros, todas trabajan en la fábrica de muñecas. Al terminar un curso de dos años sobre cómo fabricar las muñecas y administrar el taller, el grupo tomó prestado RD$2,831.23 a Planarte, el programa de artesanía de la FDD. Este préstamo era para comprar máquinas de coser y herramientas. Un año más tarde el grupo tomó un segundo préstamo por RD$3,611.94 para comprar materia prima. Ambos préstamos son a un interés de un 8% más el 2% de costos de cierre. Los pagos mensuales son de $291.

El grupo femenino elige una nueva directiva cada año, mientras que la fábrica tiene una estructura administrativa permanente que consiste en una administradora, una tesorera, una secretaria, y un contador de almacén. El puesto de control de almacén, aunque tiene una persona designada, es realizado en la

actualidad por la administradora.

La administradora es la mujer de más edad en el grupo (63 años). Fue escogida para el puesto por el técnico colombiano que trabajó con el grupo por tres años. La elección fue aprobada por el grupo. Ella no hace muñecas, en lugar de esto inspecciona las muñecas terminadas para el control de calidad, da trabajo, llena las hojas por el trabajo completado por cada mujer, y en general, resuelve los asuntos administrativos diarios. Se le paga el 10% del trabajo cobrado por pedido. La tesorera maneja todos los asuntos financieros que incluyen la compra de todos los materiales necesarios, el pago del préstamo y el balance de la cuenta corriente. Se le paga el 5% del trabajo cobrado por pedido.

La posición de control de almacén se creó para hacer un seguimiento de los materiales conforme se utilizaban y para avisar a la tesorera cuando hacían falta más materiales. En realidad la administradora ve esto como parte de su trabajo. La mujer encargada del almacén dijo que a ella le gustaría hacer su trabajo, pero "ya la señora es mayor y ellas son así." La administradora es una mujer muy ocupada. Apenas tuvo tiempo de conversar conmigo. Varias veces en una hora les recuerda a todas como realizar una función de la producción, está alerta y constantemente la distrae algo que pasa que llama su atención. Trabaja muy bien en la fábrica y es respetada (por lo menos algo debido a su edad).

El taller está escondido en un pequeño camino sucio. Es un nuevo edificio de ladrillo recientemente construído con una donación de la A.I.D. y con fondos recabados en la comunidad en negocios locales. Las máquinas de coser están al lado de una pared;

la mesa de la administradora está al lado de la otra. Los anaqueles de trabajo de concreto están al lado de la pared de atrás y se colocan sillas de madera alrededor de la puerta donde se realiza el trabajo de costura a mano. Hay una pequeña cocina con una estufa de gas y el cuarto de almacenaje donde las mujeres también se sientan mientras rellenan las muñecas. La atmósfera es de pequeña industria con mucho sentido social. Un miembro trae los dulces que hace en la casa para vender. Cuando hay mucho trabajo, algunas mujeres se llevan muñecas a la casa para trabajar allí. En cualquier tarde hay cerca de veinte mujeres trabajando. La secretaria reemplaza siempre que la necesitan. La tesorera está esperando un hijo y la secretaria hará su trabajo durante por lo menos un mes.

El grupo femenino ha escrito estatutos que la fábrica sigue. Aunque la mayoría de los estatutos se refieren a cumplir con las agendas y a la conducta adecuada de los miembros, un estatuto se refiere a las vacaciones. A cualquier miembro se le permite hasta un mes de ausencia por enfermedad o muerte en la familia, maternidad o viajes. Aunque no se les paga durante este tiempo de ausencia, tampoco se les exige los 25 centavos semanales que deben pagar al grupo femenino.

Se han suministrado tres fuentes de asistencia técnica a la fábrica por parte de la FDD sin costo alguno. La primera fue el curso de entrenamiento de tres años. La segunda, la visita de un promotor a la comunidad dos tardes a la semana. Ella asistió al curso de entrenamiento y actúa de enlace entre Planarte y la fábrica. Las mujeres no pudieron decir lo que ella hace en realidad, y el sentimiento general era que probablemente no era necesaria. Tercero, Voluntarios del Cuerpo de Paz han sido

asignados para trabajar con el grupo durante los últimos tres años. Los voluntarios han ayudado a la tesorera a establecer los libros y en general a tratar de fortalecer el sistema administrativo.

Todos los pedidos los hace Planarte. Planarte también ha calculado los costos, los cuales se basan en la cantidad de minutos que toma realizar cada tarea. El pago se divide en cuatro partes, trabajo, materia prima, costos indirectos y utilidades. Unas cuantas veces al año tienen la oportunidad de vender en ferias artesanales. Aquí hacen todas las ganancias en lo que venden, en vez de Planarte. Dos mujeres generalmente venden en las ferias. Se les paga el 5% de lo que venden más los gastos. Las ganancias mensuales por miembro varían de RD$35 - RD$75 por pedido (aproximadamente cada seis semanas).

La tesorera tiene el más alto nivel de educación en el grupo, quinto grado. La mayoría de los miembros están entre los 30 y los 50 años, la mayoría en la etapa de fecundidad. Hay algunas señoritas solteras en el grupo.

GUAYABA DULCE

Entre los vastos campos de caña de azúcar del estado, en el único camino principal norte-sur al este del país, está la pequeña comunidad de Guayaba Dulce. Dependientes de la agricultura de subsistencia, su localización en la carretera no facilita en nada costear la electricidad y el agua corriente.

En 1978, con el estímulo de un promotor de la SEA, veintiocho mujeres formaron un grupo femenino. Los promotores las enseñaron a hacer vino de las toronjas que son abundantes en la comunidad. Las mujeres disfrutaban mucho tanto del trabajo como del producto y hoy día tienen una destilería pequeña pero próspera.

Poco después de que se organizaron, la SEA les concedió un préstamo de $1,000 para criar pollos. Se construyeron cinco establecimientos para pollos para amparar 80 gallinas ponedoras y 500 pollos. Grupos de dos trabajaban en la mañana y en la tarde limpiando y alimentando a los pollos, pero al mes se habían muerto todos de una enfermedad contagiosa. La SEA liberó a las mujeres de su obligación de pagar el préstamo. Con lo que quedó del préstamo las mujeres compraron 20 barriles de madera, corcho y azúcar y comenzaron su primera producción comunitaria de vino.

Un día durante el proceso de fermentación de tres meses, la presidenta, que tenía la destilería en su casa, notó un líquido pegajoso en el piso. Como ninguna era experta todavía, llamó a unos cuantos miembros del grupo que vivían cerca para que lo vieran. Justo delante de sus ojos los barriles empezaron a explotar. Los habían llenado demasiado.

La mayoría de los grupos se hubieran rendido en ese momento, pero la temporada de guayaba estaba comenzando, de manera que las mujeres comenzaron a hacer el tradicional dulce y a venderlo en las dos ciudades entre las cuales se encuentran (Hato Mayor está a 14 kilómetros al norte y San Pedro de Macorís está a 18 kilómetros al sur). Ganaron dinero suficiente para comprar barriles plásticos para su producción de vino.

El trabajo es irregular. Siempre que la infusión está lista las mujeres se juntan y la embotellan. En promedio es alrededor de cuatro días al mes. Cuando la fruta está en temporada, la tesorera, la vice presidenta y otro miembro van a la ciudad a comprar los materiales necesarios y el grupo trabaja tanto como sea necesario para llenar los barriles con la infusión. Los niños se dejan al cuidado de hermanos y vecinos. La secretaria vende el vino desde su casa. Una señal en la carretera anuncia sus productos. Con frecuencia pasan los días sin que se venda nada, pero en otras ocasiones han vendido hasta RD$38 en un día. El cincuenta por ciento de las ganancias se reinvierte y el cincuenta por ciento se divide entre los veintitres miembros. Ninguna pudo decir exactamente cuánto habían ganado, pero todas estaban complacidas con lo que habían podido hacer con sus ganancias (comprar muebles, uniformes nuevos para el colegio, ropa, etc.)

Las botellas se venden entre RD$1.50 y RD$2.00, dependiendo del tamaño. Un día de venta normal varía entre RD$8.00 y RD$20. Vendieron el vino en una feria regional reciente y ganaron más de RD$400 en un fin de semana.

La destilería es un proyecto del grupo femenino y es dirigido bajo la misma estructura. Hay una presidenta, una vice presidenta,

una tesorera y una secretaria. Se supone que las elijan anualmente, pero no han sido cambiadas desde las elecciones originales. Se expresó cierta preocupación sobre la necesidad de cambiar la presidenta. Decían que ella tenía demasiado responsabilidades, pero nadie quiso tocar el tema en una reunión. Una promotora de la SEA había estado visitando regularmente el grupo pero no había venido aún este año. Ellas esperaban que quizás ésta podría sugerirlo.

Este grupo funciona con un sistema administrativo muy mínimo. La tesorera hace un seguimiento del dinero que entra y guarda recibos de lo que gastan. Nunca han efectuado un pago del préstamo. Parece que aunque las mujeres se refieren al dinero como un préstamo, fue probablemente una donación.

Las mujeres piensan que realmente han adquirido una habilidad ya que podrían establecer una pequeña destilería con muy poco capital dondequiera que vivan y vender vino. En realidad, algunas tienen pequeñas destilerías en sus casas.

Hace más de dos años recibieron un segundo préstamo de la SEA para comprar y construir un centro. Su trato de la tierra con el esposo de la presidenta fracasó y no han encontrado otra tierra. Ni la SEA ni las mujeres han discutido la obligación del préstamo pendiente entre ellos. El grupo piensa que no pueden hacer nada sin su propia tierra. Mientras tanto, aún trabajan en la casa de la presidenta.

GUAYMATE

Entre los vastos campos de caña de azúcar de la Gulf and Western, treinta kilómetros al norte de La Romana, una de las lujosas ciudades turísticas, está la municipalidad de Guaymate. Una pequeña parte de la ciudad es un "batey" (viviendas de los cortadores de caña de azúcar) mientras el resto de la ciudad parece ser una comunidad agraria típica dominicana. La diferencia aquí es que nadie vive directamente de la agricultura. En lugar de esto, la mayoría de la población masculina está empleada por "la compañía" como vigilantes, carpinteros, pintores y para reparar la maquinaria.

Hace cuatro años "la compañía" empleó un promotor social para vivir en la ciudad y trabajar con las mujeres allí así como en otros bateyes cercanos. Se formó un grupo femenino y solicitaron máquinas de coser a la Fundación Gulf and Western. A las mujeres se les concedieron 14 máquinas industriales Singer mientras ellas sólo esperaban máquinas de pedal. Comenzaron un curso de costura con una donación de $1,000 de la Fundación y trabajaron en uniformes de camareras y deportivos para los empleados de la compañía. Abrieron una cuenta bancaria para este ingreso en 1980.

En abril de 1982, las mujeres oyeron hablar de un grupo llamado Mujeres Aplicadas a la Industria (MAI). MAI entrena mujeres en habilidades industriales básicas para trabajar con una variedad de artesanía. MAI estaba buscando un grupo interesado en trabajar en bordados y en sisal. Una invitación a todas las mujeres en la comunidad reunió sesenta mujeres para comenzar las primeras etapas del entrenamiento de MAI. Con el tiempo, a las

mujeres de mayores habilidades se les dió un entrenamiento adicional, y hoy día 14 mujeres trabajan con MAI, de las cuales cuatro o cinco no pertenecen al grupo femenino de Guaymate.

En un grande y fresco centro techado de paja que la compañía construyó para el grupo femenino, hay ahora dos fábricas separadas. Ocho mujeres trabajan en sisal y seis en bordados. Las que bordan no han terminado su entrenamiento con MAI. Las que trabajan en sisal, desde enero de 1983, han firmado un contrato de dos años con MAI.

MAI fue un instrumento en el establecimiento de un préstamo de $14,000 de la Fundación Gulf and Western para crear un fondo de préstamos rotatorio para el proyecto de sisal. Las mujeres han firmado un contrato con MAI que establece que:

- El préstamo será administrado por MAI y será desembolsado de conformidad con "el trabajo, la producción y el avance hacia la meta."
- El taller garantiza que toda su producción va a MAI a menos que MAI permita lo contrario.
- MAI dará un avance del dinero del taller para comprar materia prima y pagar otros costos.
- El préstamo es a un interés del 6% con dos años para pagar.
- Se dividirán los beneficios de la manera siguiente:

  50% al taller

  25% para pagar el préstamo

  25% para MAI para gastos administrativos.

Durante el curso de entrenamiento, las mujeres fueron remuneradas nominalmente por el trabajo que realizaron. Desde que

firmaron su contrato con MAI les han pagado .33 la hora (RD$2.64 por día). Después de tres meses esto será aumentado a .67 la hora (RD$5.36 por día). En febrero las mujeres trabajaban todos los días, ocho horas, y ganaban $56.28 al mes. Marzo fue más bajo. Las mujeres no estaban trabajando durante mi visita.

El taller de sisal tiene su propia directiva que consiste en una presidenta, una secretaria y una tesorera. Hay elecciones anuales. La presidenta es la mujer de más edad en el grupo y dice que fue por eso la elegida. Luego surgió en la conversación que ella había trabajado seis meses en una fábrica de vestidos en la ciudad de Nueva York, y por esa experiencia entiende la organización industrial, sobre todo la línea de producción.

El trabajo se hace en equipo de dos, siendo cada equipo responsable de cierta parte de la producción. Cuando el trabajo lo permite, el día de trabajo es desde las 8:00 a.m. hasta las 12:00 p.m., y desde las 2:00 p.m. hasta las 6:00 p.m. Si hay mucho trabajo y una fecha límite corta, han trabajado hasta media noche. Al principio, algunos de los esposos pasaban por el taller para verificar, sólo para estar seguros de que sus esposas estaban realmente trabajando. Desde que ellas comenzaron a ganar un salario, los hombres ven el trabajo como legítimo y están complacidos con que sus esposas trabajen. Dos de las trabajadoras no son casadas. Una tercera trabajadora está embarazada, y hasta ahora, el grupo no sabe que hará cuando ella vaya a dar a luz.

La presidenta es responsable de mantener todos los pedidos en folders por mes, junto con los recibos de los materiales que

envía MAI. Hasta ahora, las mujeres no compran su propia materia prima. Ella también hace un seguimiento de las horas trabajadas por cada mujer y del dinero que se les debe por su trabajo. Además, registra el dinero gastado de la donación de $1,000 de la Fundación G & W así como de lo que ganan con MAI. No ví ningún sistema que apoyara todo lo que dijo la presidenta.

Todo el ingreso extra percibido va a ahorros "porque algún día MAI no estará aquí y necesitaremos nuestro propio capital". La tesorera autoriza todos los gastos aunque ella aprueba maquinalmente por la presidenta.

El grupo ha estado pasando por una etapa de entrenamiento pre-industrial según lo establecido por MAI. A la fecha han aprendido a hacer carteras, a trabajar con soga y a hacer manteles individuales. Están esperando un curso de teñir y hacer zapatos. En enero el grupo comenzó la etapa de entrenamiento industrial. Esta etapa introduce no sólo técnicas industriales más avanzadas sino también la comercialización, administración y manejo de los fondos del préstamo. La tercera fase está considerada como independencia industrial donde el grupo tiene dos opciones;

- Una industria asociada que funciona como una unidad de producción auto suficiente, o
- Servicios centrales por medio de los cuales el grupo se incorpora en la estructura de MAI.

La mayoría de las mujeres sabían coser previamente, y cosían en sus casas antes de trabajar con MAI. Prefieren el trabajo que tienen ahora, paga mejor y pasan el tiempo con amigas. Ahora

que pasan tanto tiempo fuera de la casa le pagan a otros para que cocinen y laven la ropa. Otros miembros del grupo femenino también trabajan según sea necesario en tareas no especializadas como la decoloración y el corte del sisal.

PEDRO SANCHEZ

Al margen de los vastos campos de caña de azúcar al este del país, próximo a las exhuberantes montañas que se unen con la costa, está la comunidad agrícola de Pedro Sánchez. El Instituto de Reforma Agraria (IAD) ha cedido tierra en esta área a los hombres de las comunidades locales donde éstos han sembrado cosechas básicas de subsistencia. La mayor parte de la tierra de la reforma agraria es utilizada para vacas lecheras, y mientras el resto del país está en crisis por la escasez de leche, las familias de Pedro Sánchez tienen suficiente para consumir y vender.

En 1978, la República Dominicana fue invadida por la fiebre porcina africana. Para prevenir su propagación en la población porcina nacional, un programa de erradicación en todo el país terminó con lo que una vez había sido el animal del campesino pobre. Para mediados de 1982 se permitió en ciertas partes del país criar cerdos de nuevo pero bajo estrictas leyes nuevas. Debido a las nuevas restricciones en la cría de cerdos, es una empresa cara pero rentable. El IAD quiso involucrar parte de sus proyectos de reforma agraria. Originalmente los programas porcinos estaban dirigidos a los hombres, pero la directora de un departamento de desarrollo social, una mujer, pensó que el programa debía ser ofrecido a las esposas de los terratenientes.

A principios de 1982, el IAD preguntó a las mujeres de Pedro Sánchez y de las comunidades aledañas si estaban interesadas en la crianza de cerdos. Hubo una reacción entusiasta, y sesenta mujeres comenzaron a reunirse para discutir la posibilidad. Ninguna de ellas ha trabajado nunca con cerdos en gran escala.

En agosto de 1982, el Banco Agrícola (banco de préstamos agrícolas nacional) prestó a las mujeres RD$46,640. El préstamo es a un interés del 6% con diez años para pagar. Los pagos no tienen que efectuarse hasta el segundo o tercer año. Tradicionalmente el Banco Agrícola no presta a grupos de mujeres, pero con el apoyo del personal del IAD que trabaja con las mujeres, el préstamo fue aprobado.

Los primeros dos meses se utilizaron para construir las instalaciones. El IAD contrató una compañía constructora para las mujeres, y los hombres en las comunidades donaron su trabajo. Se construyó un almacén y un pozo séptico. Se colocaron muchos miles de pies de vallas sobre la tierra. En octubre se compraron los primeros cerdos. Para marzo tenían 32 hembras y dos machos.

Las mujeres se dividieron en comités especializados; producción, trabajo, social, crédito, mercadeo e insumos. Cada comité consta de tres mujeres. Todos los comités están supervisados por un consejo administrativo incluyendo un representante del Banco Agrícola y del IAD. Cada comité ha delineado parámetros de trabajo que se establecen en las reuniones generales cada dos semanas.

Las mujeres están también divididas en grupos de trabajo que consisten en cuatro mujeres que trabajan un día más o menos cada dos semanas. La finca está a distancia de la comunidad. En su día de trabajo asignado, las mujeres llegan a las 7:00 a.m. y se quedan hasta entrada la tarde. Limpian y cocinan la comida del medio día. Para ayudarlas hay un técnico masculino que hace todo el trabajo pesado, (alimentar, levantar y bañar los animales, etc.) El IAD también le paga a un vigilante para que

se quede en la finca todas las noches.

Dieciseis de las cerdas están actualmente preñadas, por lo que se prevee que el trabajo se hará más pesado y que cada mujer tendrá que trabajar un día semanalmente.

El promotor local del IAD es un hombre, quien, trabajando con otros miembros del personal del IAD, ha sido responsable del desarrollo de la estructura administrativa. Ellos han establecido entrenamientos junto con diferentes cursos sobre aspectos del cuidado de los cerdos y dirección y administración. El contralor del IAD lleva los libros balanceados para las mujeres, ya que éstas carecen totalmente de la experiencia necesaria para poder manejar un proyecto tan grande. Las han apartado y tampoco les han dado la oportunidad de aprender, pero ellas aprenderán lo suficiente como para defenderse. El proyecto está en contacto contínuo diario con el personal del IAD. Cuando las mujeres no pueden trabajar en su día asignado, envían a sus esposos.

Aunque las mujeres no han ganado ningún ingreso del proyecto todavía, están seguras de no tener problemas. El cerdo es una de las comidas favoritas de los dominicanos. En este momento las mujeres especulan que el 60% de sus ganancias irán al banco para pagar el préstamo y el 40% irá a los materiales. Dependiendo del éxito, las mujeres han discutido la posibilidad de dividir parte de las ganancias entre ellas.

SABANA CRUZ

Sabana Cruz es una pequeña comunidad aislada nueve kilómetros de la frontera haitiana y a seis horas de Santo Domingo, la mitad de la cual está sobre caminos muy malos. La comunidad tiene pocos recursos, es muy árida y la pequeña corriente que suministra el agua está seca cuatro meses al año.

Las mujeres se han agrupado en un club de amas de casa desde 1973. En abril de 1982, cinco de las mujeres asistieron a un curso en la Fundación de Desarrollo de la Comunidad (FUDECO) sobre crianza de pollos. En octubre, con un préstamo de $984 más una donación de materiales de construcción de FUDECO, las mujeres comenzaron una granja de pollos. Los hombres en la comunidad trabajaron en la construcción de una granja que tendría una capacidad para 500 pollos. Se criaron cuatrocientos pollos y se vendieron en Navidades, dejando a las mujeres una ganancia bruta de $1,600. Actualmente crían solamente 300 pollos debido a que podrán venderlos para fines de marzo, tradicionalmente una época de poco dinero en el área y Semana Santa (la mayoría de la población Católica no come carne en esta época.)

Todos los miembros del grupo femenino trabajan en la granja y en realidad usan la misma estructura del grupo. En verdad, la granja de pollos es una actividad del grupo femenino. Hay una presidenta, una secretaria, una tesorera y tres vocales. La directiva no cambia. La tesorera terminó el tercer grado y está funcionalmente alfabetizada. Como la presidenta terminó el quinto grado ayuda en la mayoría de los asuntos financieros.

Las mujeres están divididas en grupos de trabajo de cinco. Cada grupo está dirigido por una de las mujeres que asistió al curso. El grupo es responsable de todo el trabajo de la granja durante una semana. Teóricamente una mujer trabaja una semana cada cinco semanas, pero la granja está localizada céntricamente en la villa y cada mujer pasa "a echarle un ojo" todos los días.

Las mujeres suministran el dinero para comprar alimentos y vitaminas para los pollos. El lugar más cerca para comprarlos está a una hora de distancia. Si no los consiguen allí, entonces los encuentran en una ciudad a media hora más adelante. Las mujeres nunca los han comprado. En lugar de esto, dan el dinero a FUDECO, cuya oficina está como a media hora de distancia, y los materiales son llevados a la comunidad sin costo alguno de transporte para el grupo. Parte del curso sobre crianza de pollos trataba sobre administración. Luego de recibir el dinero, el grupo abrió una cuenta de ahorros. Se mantienen los recibos de todas las compras. A medida que se necesitan los alimentos y los materiales, se le da el dinero a FUDECO y los mismos son llevados a la villa. Los recibos son la prueba de las compras. Si surge un problema, se le comunica a FUDECO y dependen de ella para que las ayude a resolverlo.

Los pollos se venden en la comunidad y en Bánica, la ciudad próxima donde hay un mercado los jueves y domingos. En la última venta, todos los pollos se vendieron en dos días. Las mujeres del grupo pagan 5 centavos menos por libra por los pollos que los demás compradores. Hasta tanto no se pague el préstamo, no planean ninguna ganancia. No han pensado en ese momento. Si todo sale bien con la venta de estos pollos, harán un primer pago del préstamo. No hay términos explícitos sobre el préstamo excepto que el dinero fue prestado a un interés del 6%.

Las mujeres también trabajan con otra organización en un proyecto piloto criando conejos. Todas piensan que tienen tiempo extra que podrían utilizar mejor y les gustaría involucrarse en otro proyecto también.

SOMBRERO

Sombrero es una pequeña comunidad localizada a cuatro kilómetros al sur de Bani en la carretera a Palmar de Ocoa. Aunque depende principalmente de la agricultura, su cercanía a una ciudad rural grande le permite una diversidad de fuentes de ingresos familiares. A través de indicadores puramente visuales, es una comunidad rural económicamente confortable. Todas las casas tienen agua corriente, electricidad, techos de zinc y pisos de cemento. Muchas de las casas son de ladrillo y tienen antenas de televisión. La comunidad es lo bastante grande como para tener calles con señales para indicar sus nombres.

Se formó un grupo femenino en 1973 que recibió programas de extensión femeninos tradicionales de la SEA y de la ODC. Hay actualmente treinta miembros activos en el grupo. En 1979 la FDD, que había estado trabajando con grupos agrícolas (en su mayoría masculinos) en la comunidad ofreció un programa de entrenamiento de dos años en la confección de muñecas de trapo al grupo femenino. Quince de las mujeres se interesaron y participaron en el curso.

Emplearon una mujer colombiana para trabajar con las mujeres en todos los aspectos de la confección de muñecas. A ella le pagó Planarte, un programa artesano dentro de la FDD. Al cabo de dos años, el grupo de fabricación de muñecas solicitó su primer préstamo a PLANARTE y comenzó la producción. La consultora colombiana se quedó otro año para ayudar al grupo a establecer su sistema administrativo y patrones de trabajo.

El primer préstamo, concedido en noviembre de 1981, era para comprar máquinas de coser industriales. Es a un interés de un 8% más 2% de gastos de cierre, para un total de RD$2,795.42.

El segundo préstamo, concedido en junio de 1982, era para materias primas. Bajo los mismos términos del primero, fue por un valor total de RD$5,004.18. El grupo hace un pago mensual por ambos préstamos de RD$353.23. A este ritmo, ambos préstamos se pagarán en aproximadamente dos años, considerando el período de gracia de tres meses para pagar cada préstamo.

Aunque todos los miembros de la fábrica de muñecas son también miembros del grupo femenino, tienen una administración separada, aunque la mezcla es frecuente y no es posible un total delineamiento. La directiva de la fábrica de muñecas consiste en una presidenta, una vice presidenta, una tesorera, una secretaria y una inspectora. La presidenta, la tesorera y la inspectora son las figuras claves de la administración. Han ocupado su posición por tres años y no cambian anualmente como la directiva del grupo femenino. Aunque estas mujeres también han estado en la directiva del grupo femenino, no lo están en este momento.

La fábrica de muñecas tiene alquilada una casa para su taller. Ambos grupos utilizan la casa para sus reuniones. Con una donación de la A.I.D. y aproximadamente RD$3,000 que han ahorrado, la fábrica de muñecas va a comprar la casa y a construir un anexo. De seguro ambos grupos se beneficiarán. Cuando se les pregunta por qué los otros quince miembros del grupo femenino no participan en la fábrica de muñecas la mayoría dijo que no querían o que no tenían tiempo. Ambos grupos se reunen semanalmente. El grupo femenino tiene una constitución formal escrita.

Hay seis trabajos diferentes en la fábrica y a las mujeres se les paga por el tipo de trabajo que hacen por el tamaño de

la muñeca en la cual trabajan. Uno de los miembros de la directiva es responsable de asignar el trabajo. Coser las ropas y pintar las caras son los trabajos más especializados y por consiguiente los mejor pagados. Este trabajo es realizado por dos mujeres aunque cuatro pueden hacerlo. Estas mujeres, trabajando alrededor de 25 horas a la semana, ganan entre RD$50-60 al mes. La fábrica está abierta todas las tardes de 2:00 a 6:00. Es un pequeño edificio de ladrillo con dos habitaciones. En un día promedio diez mujeres están trabajando. Cada individuo es responsable de llenar hojas de trabajo por lo que hicieron ese día. Cobran solamente cuando se pagan los pedidos. No pueden depender de las ganancias que reciben un día en particular del mes. Con frecuencia pasan dos o tres meses antes de que cobren. Aunque todas las mujeres entrevistadas trabajan alrededor de 25 horas a la semana, las ganancias varían desde RD$60 al mes hasta tan bajo como RD$18.

La tesorera es la líder reconocida del grupo. Su exclusiva independencia financiera en una comunidad rural le da una libertad que la mayoría de las mujeres rurales ni siquiera sueñan. A su esposo no le gusta que ella trabaje en la fábrica de muñecas porque ella ha renunciado a su lucrativo negocio de costura. Ella prefiere la fábrica de muñecas porque pasa la tarde con amigas. Controla todos los recursos financieros, está negociando la compra del taller, y cuando hay problemas ella es generalmente la cabecilla en dirigirlos hacia la persona adecuada. No acepta que se le pague extra por la función administrativa que realiza para el negocio.

Planarte tiene la responsabilidad total de la comercialización de las muñecas. Envían pedidos al grupo por la mitad del valor

del costo del trabajo. Con esto el grupo compra los materiales necesarios y comienza a trabajar en el pedido. La FDD ha establecido un sistema de pagos por unidad. Incluído en el precio unitario están el trabajo, los materiales, los costos indirectos y las utilidades. Los costos indirectos y las utilidades generalmente van directo a los ahorros. La FDD vende las muñecas a casi un 100% más caras en su tienda de artesanía y en el mercado de exportación.

Cuatro o cinco veces al año las mujeres tienen la oportunidad de vender en ferias artesanales. En las ferias se les permite quedarse con la diferencia entre el costo de producción y el aumento.

Las mujeres se sienten explotadas. Recientemente la FDD disminuyó los pagos de materia prima porque el precio de algunas de ellas habían caído. No se lo comunicaron al grupo, y cuando el grupo recibió un pago por casi $100 menos de lo que habían previsto no estuvieron complacidas. La tesorera fue a la oficina en la capital para reclamar. El director del programa visitó la fábrica durante mi estadía y tanto la presidenta como la tesorera protestaron fuertemente por la forma en que habían sido maltratadas. Si el problema ha de resolverse, está por verse. Ha servido para que las mujeres se sientan más decididas a pagar sus préstamos y volverse más independientes de la FDD. Esto es más fácil decirlo que hacerlo. La FDD controla el mercado. Algunas mujeres podrían ser entrenadas con tiempo y previsión adecuados para aprender lo que es necesario. Además, la FDD tiene una persona a tiempo completo que vive en la ciudad y que trabaja medio tiempo en la fábrica de muñecas.

Recientemente se asignó un VCP a la fábrica para trabajar con las mujeres en la organización de sus sistemas administrativos aunque él reconoce la importancia de establecer un sistema de comercialización independiente.

Las mujeres tienen todos los papeles que han recibido archivados en folders. Además, tienen tres libros de contabilidad, uno para cada préstamo y uno para su cuenta bancaria. La tesorera sabe cómo utilizar los libros de contabilidad, pero el sistema falla cuando se trata de localizar un papel. Pedí ver los acuerdos de préstamo porque ellas no sabían qué interés estaban pagando. Luego ví ambos acuerdos de préstamos, pero sólo después de que cada folder individual fue encontrado.

La mayoría de las mujeres en la fábrica de muñecas tienen entre 37 y 50 años y tienen niños pequeños entre las edades de siete y 17 años. Dos de las mujeres son amas de casa y tienen otros ingresos además del trabajo de las muñecas. En general, los esposos apoyan el trabajo de sus esposas. Todos piensan que el entrenamiento que recibieron ha sido muy beneficioso. Después de todo, han aprendido a hacer muñecas. Individualmente, han aprendido a coser, a hacer patrones y a trabajar con números y cuentas. Tres mujeres, que son parte de la directiva, han regresado a la escuela por las noches. Están en el quinto grado.

TABARA ARRIBA

Tabara Arriba es una comunidad agrícola treinta kilómetros al noroeste de Azua en la carretera a San Juan de la Maguana. A tres kilómetros de la carretera principal, la comunidad recibe los servicios de electricidad pero no de agua corriente. Sólo el treinta por ciento de las casas tiene letrinas. El área es extremadamente seca cinco meses del año. El agua se obtiene de pequeños arroyos a dos o cinco kilómetros de la comunidad. Un canal de riego corre a través de las tierras agrícolas que están sembradas con cosechas de tabaco, maíz y maní.

En 1979 un promotor de la ODC comenzó a visitar la comunidad y cuarenta mujeres se unieron para formar un grupo femenino. MUDE comenzó a visitar el grupo durante 1980 y en septiembre de 1981 el grupo recibió RD$5,000 para comprar diez vacas. En abril de 1982 el grupo recibió un segundo préstamo para comprar diez vacas más. No todas las mujeres estaban interesadas en un proyecto de vacas, por lo que aunque el grupo estuvo de acuerdo en ser responsable del préstamo, solamente veinte mujeres tienen vacas. A cada mujer se le dió RD$500 para comprar una vaca. Con el primer préstamo, las vacas se compraron individualmente mientras que con el segundo préstamo las mujeres compraron las vacas colectivamente a un ranchero privado. Al principio del proyecto, cada mujer participante contribuyó con RD$15 para un fondo de préstamos cooperativo que se utilizaría para ayudarse mutuamente en caso de alguna emergencia con el animal.

Los préstamos, a un 8% de interés más el 2% de gastos de cierre, son por tres años con un pago anual. El préstamo no incluía nada de dinero para los costos de manutención de las vacas

(alimentos, medicinas, gastos veterinarios, etc.) El primer pago del préstamo se hizo en septiembre de 1982. El dinero había sido generado de las ventas de leche en la comunidad así como de la venta de algunos de los becerros. Las mujeres no pudieron hacer su pago del préstamo que vencía en abril de 1983 porque cuatro vacas y cinco becerros habían muerto. La sequía que se sintió en todo el país había disminuído la producción de leche hasta el punto de que no ha habido leche suficiente ni siquiera para mantener vivos a los becerros. Aunque nadie está seguro todavía, parece que las vacas se están muriendo de hambre.

Las mujeres involucradas en el proyecto de las vacas tienen una estructura separada del grupo femenino. Todas pertenecen a uno de los cuatro comités; trabajo, mercadeo, finanzas y control de calidad. La membresía cambia anualmente. Además, hay una presidenta, una vice presidenta, una tesorera y una secretaria. Hasta el momento no ha habido exceso de ingresos aparte de lo que se generó para hacer el primer pago.

Las mujeres nunca habían criado vacas antes de que MUDE hiciera los arreglos del entrenamiento técnico para cinco de las mujeres. El curso duró una semana. Debido a que les faltaba experiencia previa con las vacas, muchas de las mujeres en el grupo rechazaron la idea del proyecto de las vacas. Ellas esperaban que sus colegas salieran adelante con el proyecto y estaban deseosas de apoyarlas. Falta ver cómo se sentirá el grupo y lo que hará MUDE si el grupo no puede hacer su pago del préstamo.

Cuando las vacas empezaron a morirse, tres de las mujeres fueron a la oficina de MUDE en Santo Domingo. MUDE llevó a las

mujeres a la SEA y un veterinario visitó la comunidad a los pocos días. Las mujeres discutieron su preocupación sobre el no poder pagar el préstamo e hicieron las siguientes sugerencias a MUDE:

- Vender las vacas restantes para carne y utilizar el dinero para pagar el préstamo. Tomar un nuevo préstamo para más vacas.
- Renegociar el período de pago.

Cuidar vacas es un proyecto de familia, especialmente cuando la vaca se mantiene en una tierra agrícola a cierta distancia. El trabajo más difícil durante la sequía es conseguir agua suficiente para las vacas. Todos los niños ayudan a cargarla.

Cuatro de los miembros de este proyecto tienen grado de secundaria y son jóvenes. Las mujeres dicen que aun cuando las vacas se conviertan en un fracaso para ellas, han disfrutado el trabajar juntas para resolver sus problemas y les gustaría intentar otro proyecto.

LOS URABOS

Los Urabos es una pequeña comunidad cerca de la costa atlántica, quince kilómetros al este de Miches. En un área donde la tierra está dividida entre una gran compañía multinacional y el instituto de reforma agraria, la agricultura consiste en arroz y ganado. La agricultura de subsistencia depende de la pesca, el cacao y la yuca. Recientemente se encontraron depósitos de oro dentro de los cinco kilómetros de Los Urabos, y la economía de esta comunidad rural ha cambiado rápidamente de la agricultura al oro. (La mina de oro más grande del hemisferio occidental está en la República Dominicana).

En 1978 algunas de las mujeres del lugar comenzaron a hablar sobre comenzar una cooperativa de ahorros y préstamos. Querían poder cambiar su situación actual, pero pensaban que necesitaban dinero para hacerlo. Invitaron al promotor de una cooperativa en Miches para que les diera orientación y comenzaron una pequeña cooperativa de ahorros y préstamos ese mismo año. Hoy día, estas cuarenta mujeres son las únicas que forman una cooperativa femenina en la federación con FEDECOOP. Como parte de FEDECOOP son una cooperativa reconocida con status legal y estatutos.

En 1979 las mujeres recibieron un préstamo de RD$2,500 a un interés del 5% y cuatro años para pagar. Este préstamo se utilizó para comenzar una cooperativa de consumidores. Con el préstamo y sus pocos ahorros las mujeres abrieron una pequeña tienda general en la comunidad. Aunque la tienda está abierta

a toda la comunidad, a los miembros se les permite un crédito de hasta dos semanas, mientras el resto debe pagar al contado. En 1980 las mujeres compraron una casa para la tienda del dinero que habían ganado.

La tienda está dirigida por una administradora. Aunque ha formado parte de la directiva del grupo femenino, actualmente no tiene una posición en la misma. Ha tenido su puesto desde que se abrió la tienda. Vendía en la tienda también, pero ha estado enferma y ahora le paga a alguien setenta y cinco pesos para que trabaje en su lugar. Es responsable de mantener la tienda con suministros y de llevar la contabilidad. Gana un salario pequeño.

La cooperativa es visitada regularmente por un promotor de FEDECOOP y por un VCP quien revisa los libros junto con la administradora mensualmente. La cooperativa paga RD$97.07 al mes por el préstamo. Nunca han dejado de hacer un pago. En 1980 la cooperativa produjo RD$1,813.96 neto, y en 1981 produjo RD$1,051 neto. FEDECOOP envía un contable para hacer un inventario anual. Ninguna de las mujeres gana dinero en la cooperativa de consumidores. Todo el dinero se reinvierte para mantener la tienda con suministros. Cada miembro tiene dos libros de contabilidad. Uno enumera sus ganancias en la cooperativa de ahorros y préstamos y el otro enumera su participación en la cooperativa de consumidores (la participación está basada en la inversión inicial del miembro).

La tienda paga solamente el tiempo de dos de los miembros. Aunque los miembros entrevistados estaban muy orgullosos de la tienda, han estado discutiendo otras formas de recibir ingresos realmente. Están actualmente comenzando a negociar con FEDECOOP un préstamo de RD$15,000 para comenzar una finca de cerdos.

ANALISIS

Introducción

Los grupos femeninos económicamente productivos están en las primeras etapas de desarrollo en la República Dominicana. Apenas están empezando a caminar y todavía tienen que darse cuenta de su potencial, no sólo para generar ingresos sino también para influir en el cambio social. Estos grupos son un tremendo recurso para el país y deben definirse las políticas que proporcionen un control a estas empresas.

Este análisis está influenciado por la creencia de que todas las empresas dirigidas por mujeres, con asistencia técnica adecuada, pueden ser empresas comerciales independientes, autosuficientes. Las mujeres rurales son capaces de controlar sus propios recursos y de trabajar juntas para utilizar estos recursos beneficiosamente. Usando esto como lo estándar para el éxito de las empresas femeninas, examinaré la capacidad administrativa actual de las empresas desglosando la información contenida en los estudios de casos en: 1) quiénes son las mujeres que trabajan en estas empresas; 2) cómo comenzaron; 3) cómo organizan sus negocios; y 4) dónde descansa el control de la empresa.

Las Mujeres

Todas las mujeres en estas empresas tienen la esperanza y aspiraciones de que su trabajo les proporcionará a ellas y a sus familias una forma de vida mejor. Igualmente importante es que las mujeres son receptivas al cambio porque ven los beneficios para su familia y su comunidad. Están deseosas de ser innovadoras. Lo que les falta es la orientación que las ayudará

a explorar las opciones y alternativas viables. El nivel medio de la educación formal para las mujeres dominicanas es el cuarto grado. (Cuadro 3). Además, las mujeres rurales han tenido pocas opciones en la dirección de sus vidas. El matrimonio, el cuidado de los hijos y las actividades de subsistencia constituyen la mayor parte de las vidas de las mujeres. La actualidad de que están trabajando colectivamente es prueba de que cuando se les presentan opciones viables a las mujeres, éstas están dispuestas a involucrarse. Por lo tanto, la falta de opciones que han tenido las mujeres rurales para mejorar su situación económica, junto con su bajo nivel de educación, añaden un reto adicional al éxito de sus empresas.

Las mujeres individuales son empresarias muy competentes. Casi todas las mujeres ganan dinero de alguna otra pequeña actividad. Mientras pasaba algún tiempo en las comunidades, miraba a estas mismas mujeres vender huevos, carbón y una variedad de otros pequeños artículos de sus casas. Las ví frente al fuego haciendo dulces para vender por unos pocos pesos. Las ví organizar pequeños juegos y rifas. Tuve la oportunidad de ver un proyecto de la Asociación Dominicana para el Desarrollo de la Mujer. tamos a mujeres individuales para pequeñas empresas que habían comenzado. Muchas de estas empresas tienen ahora más de diez empleados. Además, las mujeres dirigen los asuntos domésticos con muy poco dinero y tienen la responsabilidad de obtener y pagar el crédito. Individualmente, cada mujer tiene un agudo sentido de lo que conlleva administrar y manejar una casa. Cuando esto se multiplica por 15 a 50 mujeres, hay desorganización. Ellas no han trabajado colectivamente antes, sin embargo, las

mujeres están transformándose voluntariamente en asociaciones más formales para dirigir pequeñas empresas. Esta es una experiencia de aprendizaje no sólo para los grupos y sus empresas sino para las organizaciones financieras también.

Comité La Fe es diferente de las demás empresas en que las mujeres trabajan individualmente y en diferentes empresas. Su habilidad individual para controlar sus recursos es ampliamente aumentada porque su proceso de tomar decisiones es individual. Las mujeres pueden usar sus habilidades administrativas innatas, aquellas habilidades que necesitaban para dirigir sus casas con éxito. A medida que las mujeres trabajan juntas en pequeñas empresas, estas habilidades no se pierden. Más aún, Comité La Fe es una evidencia de que a nivel individual, las mujeres toman decisiones comerciales independientes y controlan sus propios recursos. Su estructura de grupo, además de ser un criterio para calificar para el préstamo, da a cada mujer seguridad y reconocimiento.

A medida que las mujeres comienzan a dedicar tiempo a las actividades económicas independientes fuera de la estructura familiar, comienzan a viajar para comprar materiales, para comercializar y vender en ferias en ciudades distantes. Aunque los esposos protestaban al principio, la mayoría ahora acepta, quizás no sólo por la necesidad económica, el que sus mujeres no estén siempre en la casa. Tal vez de mayor importancia es el papel de tomar decisiones que las mujeres empiezan a compartir a un mismo nivel con sus esposos. Su trabajo de repente tiene un valor económico, lo que les da más poder en la estructura familiar y comunitaria. Por consiguiente, tanto en los sectores públicos como privados, las mujeres están realizando papeles más reconocidos

socialmente. De particular interés es que las mujeres han podido resolver los conflictos con sus esposos. Debemos señalar, sin embargo, que aquellas que no han podido resolver los conflictos de atender a sus esposos, cuidar a los niños o atender la casa probablemente han dejado el grupo o nunca se unieron a él en principio.

La auto imagen de las mujeres también está mejorando. Aunque antes de trabajar en sus empresas las mujeres decían que nunca pensaron que pudieran ser capaces de realizar el trabajo que hacen ahora, muchas con habilidades nuevas, trabajan y producen con un sentido de orgullo. Todavía hay muchas áreas para mejorar sobre todo cuando se trata de trabajo físico. Todavía se les confía a los hombres el trabajo pesado. Se les nota el orgullo a las mujeres cuando hablan de sus empresas. En este aspecto, la función social/sicológica es por lo menos de igual importancia, si no más importante, que la económica.

Formación de Pequeñas Empresas

El punto hasta el cual los grupos femeninos están organizados en la República Dominicana los hace un recurso valioso. Podemos observar a los grupos femeninos pasando la transición de organizaciones sociales a empresas socio-económicas. El setenta y dos por ciento de las empresas se originaron a través de grupos femeninos comunitarios. En todos excepto uno, la mayoría de las mujeres pertenecían a un grupo femenino y aprendieron sobre las oportunidades de realizar proyectos a través de la estructura de ese grupo.

Robert Anderson se refiere al uso de las asociaciones voluntarias como un mecanismo que se puede adaptar al cambio social.

Como dice Anderson, con su concepto de la estructura social replicada "las asociaciones se convierten en cuerpos organizados que refuerzan y suplantan las instituciones históricas de la comunidad con el resultado de que la estructura social tradicional persiste pero queda cubierta con una estructura asociativa duplicada".[17] Ampliando la idea para incluir estructuras administrativas, utilizaré esta visión para explicar cómo ha sucedido esto con los grupos femeninos.

El desarrollo de los grupos ha aumentado rápidamente en la República Dominicana desde los años 1960s. Los grupos femeninos, como se organizaron originalmente, se convirtieron rápidamente en una organización tradicional en sus comunidades. No retaron los papeles tradicionales femeninos y en realidad sirvieron para realzarlos. A medida que los grupos se aventuraban más allá del alcance original de los clubes de amas de casa y en pequeñas empresas, dependen de la estructura establecida por el club para adaptarse a sus nuevos papeles. En este estudio, el 30% de las empresas están dirigidas dentro de la misma estructura de los grupos femeninos. Aquellos grupos que crean administraciones paralelas las mezclan tanto que es imposible separarlas claramemte. En aquellas empresas que se formaron a través de grupos femeninos, la membresía en el grupo femenino es un requisito para trabajar en el grupo. Las dos fábricas de muñecas tienen estructuras administrativas separadas; incluso para comenzar un aprendizaje las mujeres deben primero unirse al grupo femenino.

17 Robert T. Anderson, "The Replicate Social Structure", Southwestern Journal of Anthropology, 73:209-222, 1971.

No todos los miembros de un grupo femenino están involucrados en la empresa aunque apoyan a sus amigas en sus empresas comerciales. Con frecuencia los préstamos se conceden al grupo femenino. Como estos préstamos se realizan sin subsidiarios, es la membresía del grupo que respalda el préstamo. Las mujeres que no quieren trabajar en la empresa no se resisten en absoluto a asumir esta responsabilidad del grupo para pagar el préstamo. La estructura social repetida es efectiva en un período de transición, sobre todo cuando los grupos están experimentando con estrategias nuevas. La seguridad de la estructura vieja del grupo parece absorber parte del riesgo de la nueva empresa. Esto funciona para mantener unida la asociación comunitaria. Falta por ver todavía lo que pasa si una parte del grupo no puede realizar un pago del préstamo. Se considerarán responsables a aquellos que en el fondo no trabajan? ¿Tendrán alguna vez el control aquellos que tienen el poder económico? Se separará el grupo alguna vez en dos? Continuará el grupo funcionando como una mezcla de organización social y empresa económica?

Muchas de las estructuras tradicionales son persistentes. Una de esas estructuras son las elecciones anuales de comités de trabajo, un aplazamiento de las elecciones anuales de la directiva. Esta puede no ser la mejor forma de elegir la administración, pero es tranquilizante. El tener que entrenar personal cada año para realizar nuevas funciones crea trastornos en muchos procesos y requiere un tiempo de entrenamiento extenso. Incluso para las mujeres, la democracia y la justicia se mantienen conservando métodos más viejos de elegir el liderazgo.

En todos los casos excepto dos se buscaron grupos femeninos para comenzar empresas económicas. Las organizaciones financieras, bajo cierta presión para dispersar préstamos, reunen grupos y discuten las opciones de los proyectos. Los grupos se interesan por cualquier proyecto, siempre que les de la oportunidad de trabajar. Con tal de que el grupo se mantenga unido durante el período de discusión del proyecto, el préstamo esta relativamente asegurado para el grupo. En muchos casos las mujeres están involucradas en empresas específicas porque no saben que hay otras posibilidades, otras estructuras, otros proyectos, que podrían satisfacer mejor sus necesidades. La decisión de criar vacas o trabajar en sisal está fuertemente apoyada por la organización financiera. Las mujeres no se dan cuenta de que tienen alternativas. Se consideran dichosas sólo por tener la oportunidad de hacer algo. Los estudios de factibilidad son, en el mejor de los casos, escasos. La planificación de insumos adecuados prácticamente no existe.

Evaluación es un término desconocido en estos grupos. La actitud que existe es de que son afortunados de tener la oportunidad de estar trabajando, no contemplan la alternativa de mejorar lo que tienen. Ni los grupos ni las empresas se han examinado a sí mismos y a sus programas desde una perspectiva crítica para ver lo que podrían mejorar y lo que les da resultado. Solamente un grupo vió la situación de dependencia en la que estaba y expresó el deseo de superarla, pero no sabía qué hacer.

Liderazgo

Existe un patrón de liderazgo similar entre estas empresas que se refleja por el pequeño grupo de mujeres que piensan, hablan

y actúan mientras la mayoría permanece pasiva. El dominicano rural se puede caracterizar porque se considera inferior y estúpido e incapaz de ser líder.[18] Aunque la mayoría de los líderes son carismáticos y quieren participación de parte de todos, no saben cómo solicitarla. Históricamente, los dominicanos están acostumbrados a que se les den parámetros completos de conducta. Las mujeres, en un grado mayor, viven guiadas por unos estándares de conducta estrechamente definidos y aceptados que limitan mucho sus acciones públicas. La condición de la comunidad familiar, los niveles más altos de educación, la habilidad para entender y transferir las implicaciones básicas de las ventajas de trabajar en empresas de pequeña escala, influye en la selección de líderes. Aunque los estilos de los líderes incorporan una serie de características: autoritario, directivo e igualitario, en generl les falta el conocimiento general y la habilidad necesaria para estimular la participación del grupo completo.

La elección anual puede colocar nuevas personas en las posiciones, pero los "líderes" previamente seleccionados todavía influyen en las decisiones tanto del grupo como de la empresa. En la mitad de los grupos este "liderazgo" es reconocido y se convierte en permanente tanto en el grupo como en la empresa. En otros grupos las elecciones anuales apenas reeligen la directiva previa. Todavía en otros las personas nuevas llenan las vacantes pero las decisiones están aún influenciadas por la directiva previa. Los líderes hablan de la necesidad de cambiar, pero muchas mujeres no quieren aceptar la responsabilidad adicional

18 Gregorio Lanz, "Ensayo Sobre Organizaciones Campesinas", Estudios Sociales, No. 5-6, 1976, pp. 55-67.

que conlleva una posición en la directiva. Ya sea que los dirija un solo lider autocrático o varios, el procesos democrático es muy importante para estos grupos. Aún si la decisión ya ha sido tomada, en esencia, el grupo a la larga vota y está orgulloso de su función de aprobación maquinal. Si cambia o no en realidad la directiva, se mantiene la democracia.[19]

Donde se formaron las empresas a partir de los grupos femeninos, raras veces se realizan reuniones separadas. En lugar de ésto, el negocio se discute como un asunto general del grupo femenino. Las mujeres que no están involucradas en la empresa no parece que les importa utilizar la reunión para ésto. La función social de la reunión existe independientemente de los asuntos que se discuten. Las reuniones recuerdan las reuniones de clase que se hacen en las escuelas elementales en los Estados Unidos donde se les enseña a los estudiantes el proceso democrático a través de la dirección de su propia clase. La secretaria siempre toma las minutas y lee las notas de las semanas anteriores. Se cobran las cuotas. Los trabajos se vuelven más sofisticados a medida que el grupo cambia a pequeña empresa, pero la estructura permanece igual. No siempre se desarrolla con facilidad. El status de unas de las mujeres de la comunidad, los sentimientos de sensibilidad y sobre todo un nivel bajo de educación perturban en gran medida las funciones administrativas. Incluso, todas piensan que participan en la estructura de tomar decisiones.

---

19 Charles S. Sydnor, American Revolutionaries in the Making, Macmillan Company, 1965. Sydnor encontró prácticas similares y una conducta similar en el logro de funciones políticas en la América revolucionaria.

Estructura Administrativa

En todas las empresas excepto una, cualquier mujer que reúna los prerequisitos establecidos por el grupo puede trabajar. A todas se les garantiza un trabajo. Este puede que no sea óptimo en términos de eficiencia pero a todas se les permite participar. Las empresas se pueden dividir en cuatro categorías basadas en su estructura administrativa: réplica, independiente, fábrica y descentralizada (Ver Cuadro A)

La estructura tipo réplica es administrada por la directiva del grupo femenino existente. No existe una estructura administrativa separada. La actividad económica es una actividad del grupo femenino. En la estructura independiente, una presidenta es responsable de organizar reuniones cuyo propósito principal es dar a estas empresarias independientes un apoyo de grupo y acceso a préstamos pequeños. La estructura de fábrica, como su nombre lo indica, tiene ya sea un solo administrador o grupos de administradores que dirige a las trabajadoras. Las mujeres han sido entrenadas en funciones específicas y tienen poca participación en las decisiones administrativas. En dos de las empresas en esta categoría, se les paga a las administradoras de las ganancias para que administren. En la tercera, la directiva es muy comunal y no quieren que se les pague extra por su función administrativa. La estructura descentralizada es por mucho la más complicada. Pocas mujeres podrían explicar la estructura global y las funciones, aunque podrían hablar sobre sus papeles individuales en la estructura. Los comités de trabajo se organizan por funciones (i.e., mercadeo, administración, finanzas) y por tiempo (i.e., el comité X trabaja todos los martes o el comité C trabaja cada tres semanas).

CARACTERISTICAS ORGANIZATIVAS

REPLICA Guayaba Dulce Canoa Sabana Cruz Los Urabos	- Grupo cerrado de los que toman las decisiones - Recurre a la experiencia organizativa previa - La estructura puede cambiar anualmente - Menos influencia externa
INDEPENDIENTE Comité La Fe	- Poca dependencia - Toma de decisiones independiente - Estructura permanente - Mínima influencia externa
FABRICA Fundación Sombrero Guaymate	- Toma de decisiones centralizada - La línea de producción funciona por habilidades - Estructura administrativa permanente - Altamente dependiente
DESCENTRALIZADA El Río Pedro Sánchez Tabara Arriba	- Enseñanza compartida por muchos - Proceso de re-entrenamiento continuo - La estructura cambia anualmente - Toma de decisiones compartida por muchos - Administrada por una función del comité - Depende del exterior

El control de las funciones de trabajo descansa en la administradora o en el comité responsable. La estructura del comité permite compartir una mayor responsabilidad y control entre las mujeres.

Independientemente del nivel de sofisticación del sistema administrativo, ningún grupo parecía mejor administrado que otro. Seis de los grupos dependen de otra organización para realizar algunas de sus funciones administrativas (Ver Cuadro B).

Control

Cinco de las empresas son totalmente responsables de su mercadeo, administración y compra de materias primas. Pero de estas cinco, tres dependen mucho de otras organizaciones para que las ayuden a desarrollar alternativas si uno de los procesos no funciona bien. La pérdida de vacas en Tabara Arriba demuestra esto.

La comercialización está completamente controlada por la organización financiera en cuatro empresas, y parcialmente controlada en dos. Los proyectos de artesanía son particularmente vulnerables al control de comercialización externo, especialmente si los mercados de exportación son previstos para el futuro período. Esto no significa, sin embargo, que las mujeres capaces en las empresas deben ignorar el proceso de lo que pasa con los bienes después de ser producidos. Estas mujeres necesitan mantener la esperanza de ser entrenadas en todos los aspectos de la administración de la empresa. Quizás no puedan ser independientes de inmediato, pero deberían estar involucradas en la planificación

y comercialización de manera que en el futuro puedan asumir esas funciones.

Los recursos de dos grupos son administrados por la organización financiera. Los financiadores son responsables de mantener los libros y desembolsar todos los pagos. En uno de los casos la administradora mantiene libros paralelos y espera asumir la responsabilidad total en dos años. En la otra situación, no se ha discutido la transferencia de estas habilidades a algunas de las mujeres.

Tres de los grupos no saben cómo comprar sus propios materiales. En el caso de una empresa muy aislada, los materiales se envían a la comunidad sin ningún costo de transporte. Esto crea una dependencia que no conduce a la empresa a la auto-suficiencia. En otro caso la empresa es muy sofisticada y exige insumos que las mujeres, si se les deja solas, no comprarían probablemente de manera consecuente. Estudios de factibilidad adecuados pueden haber calificado los proyectos como inapropiados, dado los limitados recursos, al principio.

La flexibilidad de la institución prestamista en permitir a las empresas desarrollar sus propias estructuras administrativas y refinanciar los préstamos, si es necesario, es de vital importancia. Las mujeres necesitan ver que tienen la libertad de experimentar nuevas formas, y aunque son en el fondo responsables del resultado, tienen la oportunidad de tratar nuevas ideas. Tabara Arriba, dos murieron recientemente cuatro vacas y cinco becerros, desarrolló tres alternativas para continuar su proyecto cuando se dieron cuenta de que no iban a cumplir con

todas las alternativas requerían un refinanciamiento de uno de sus préstamos. Si la organización financiera se niega a refinanciar el préstamo, las mujeres sufrirán mucho, no sólo en términos económicos sino también en términos de su crecimiento y creatividad personal. Pensaron en sus alternativas y desarrollaron una serie de estrategias basadas en lo que pensaron podrían hacer. Aunque las alternativas podrían no ser las más viables, el proceso de desarrollarlas es estimulante.

La simple participación en una actividad económica no es suficiente por sí misma. Para influir en su futuro, las mujeres necesitan estar participando en algo más que la producción. Deben estar involucradas en todos los aspectos de sus empresas, desde la planificación y el desarrollo de objetivos hasta la revisión y la evaluación del trabajo. Si las empresas han de tener éxito cuando las agencias financieras las dejen, las mujeres necesitan aprender, desde el principio, cada aspecto de la administración de la empresa. La administración es tan importante como la producción y debe considerarse así si las pequeñas empresas han de triunfar. Aunque a las mujeres les falta una educación formal, si se les da la responsabilidad total, aprenderían. Los dos grupos que controlan completamente sus recursos (Guayaba Dulce, Canoa) son prueba de que, con una orientación mínima, las mujeres pueden desarrollar sus propias estructuras. Estos son los dos grupos que tampoco han realizado acuerdos de préstamos formales con otras organizaciones, lo que parece mantenerlas más independientes. Aunque quizás les falte los ingresos fantásticos que tienen otras empresas, han mantenido una mayor independencia.

Medidas de Exito

Qué tan exitosos son estos grupos? Las medidas estándares de éxito incluyen la tasa de pago del préstamo, aumento en el nivel de ingresos, progreso en el estilo de vida, preguntas sobre si el programa ha alcanzado las metas del grupo, y el propio entusiasmo del grupo. Basadas en estos indi adores las empresas femeninas en la República Dominicana han sido muy exitosas. Diez grupos han tenido un total de dieciseis préstamos con una tasa de pago de 88%. Dos grupos no han comenzado a pagar sus préstamos todavía. Otro grupo no ha pagado tampoco sus préstamos (Guayaba Dulce). No tiene ningún acuerdo de préstamo escrito y es muy probable que aunque el grupo se refería al dinero como préstamo era en realidad una donación.

Hay un aumento en los ingresos y en algunos casos bienes disponibles. Aunque la regularidad de los ingresos es sumamente inestable, se generan más ingresos. En Guaymate, las mujeres ahora pagan a otros para que hagan el trabajo de la casa de forma que ellas puedan trabajar ocho horas al día. Los indicadores del progreso en el estimo de vida son altamente subjetivos. Pregunté a las mujeres cómo habían cambiado sus vidas y las respuestas individuales variaron. Una mujer señaló un juego nuevo de mecedoras en su sala, otra dijo que sus hijos tienen uniformes escolares este año, mientras otra indicó que su esposo ya no puede darle órdenes.

Los Próximos Pasos

Los papeles tradicionales de las mujeres y su trabajo doméstico les proporcionan habilidades que pueden transferir a

una pequeña empresa. Planificar, presupuestar y tomar decisiones críticas no son papeles nuevos para ellas. El entrenamiento no funciona con este antecedente como recurso, y se basa en él para crear estructuras administrativas fundamentadas en la fortaleza de las mujeres.

El éxito de la enseñanza depende de un entrenamiento adecuado. Aunque no es la intención de esta investigación discutir el papel de las organizaciones de asistencia técnica, debemos mencionar que con frecuencia hay conflicto entre las metas de la organización y el grupo. El entrenamiento es generalmente parte del trato global que las mujeres realizan cuando aceptan crédito de una organización dada. El entrenamiento no siempre es el más adecuado para el grupo. Algunas mujeres van a otras ciudades para entrenarse y el entrenamiento en la comunidad por lo general elogia los beneficios de una cierta estructura o tecnología organizativa. Las mujeres necesitan conocer varias opciones de manera que puedan crear y escoger aquella que sea más adecuada para sus necesidades. Un enfoque principal del entrenamiento debe ser el desarrollo de una consciencia y la educación de las mujeres para que tomen sus propias decisiones. Existe un efecto en el modelo del papel a medida que las mujeres aprenden e incorporan nuevas habilidades en sus estilos de vida, y en el fondo hay la esperanza de que se vuelvan catalizadoras estimulando una nueva conducta y participación entre otras mujeres. La influencia de una madre sobre sus hijas se afectaría también. Con el nivel actual de entrenamiento, las mujeres pueden repetir las palabras que aprenden pero no aprenden a cambiar el sistema.[20]

---

20 Magaly Pineda, "Metodología de Trabajo con Mujeres Rurales: Algunas Líneas para la reflexión", Revista CEPAE, 13/14, diciembre de 1982.

"En la unión hay fuerza" es un refrán citado comúnmente por las mujeres. Aunque han aprendido a decir esto, no saben diseñar y llevar a cabo estrategias usando la fuerza que les da el grupo para lograr las metas. Tampoco tienen metas definidas en su mente que les permita establecer una ruta y trabajar hacia ella.

Aunque estas actividades económicas les proporcionan una respuesta a corto plazo a la necesidad de las mujeres de ingresos y actividades fuera de su función doméstica, también parecen proporcionarle una nueva relación de dependencia para ellas. Las empresas dependen de otros para la comercialización, la contabilidad, las compras, el diseño del proyecto y la planificación. La falta de imaginación sobre el proceso de cambio atrapa a las mujeres en el pensamiento de que la elección sólo puede hacerse para reformar las estructuras existentes en vez de crear unas totalmente nuevas. (Bryant)

Todas las empresas pequeñas son conservadoras con respecto a los cambios en los papeles de las mujeres. La mayoría de los programas femeninos en la República Dominicana se centran casi completamente en reforzar los papeles tradicionales. Aunque las empresas pequeñas proporcionan a las mujeres una fuente de ingresos no tradicional todavía apoyan las estructuras tradicionales. Proporcionan a las mujeres rurales una razón válida para organizarse pero hasta ahora no han desarrollado una consciencia para utilizar el poder que ejercen. Las mujeres se mantienen en gran medida en papeles subordinados, y sus habilidades organizativas recientemente adquiridas no son transferidas a metas

más políticas.[21]

Por lo menos las tres cuartas partes de las empresas están en ocupaciones tradicionalmente femeninas. Cinco de los grupos trabajan con artesanía. La artesanía es, a nivel internacional, una empresa muy dependiente y que paga poco. Hay que utilizar intermediarios para comercializar los productos. Los mercados dependen mucho de los dólares de los turistas y de los individuos ricos; tampoco son clientes seguros. Tres de las empresas crian animales. Aunque la escala varía desde mujeres individuales que crían vacas a una finca colectiva de cerdos con 32 cerdas, las mujeres tradicionalmente han criado animales pequeños.

Ninguna de las empresas está organizada para enfrentar los abusos sino sólo para tratar los problemas que afectan la comunidad completa.[22] Las mujeres aún aceptan el sistema socio-económico con su machismo y todo. La organización y el mantenimiento de las relaciones comunitarias son de vital importancia. La falta de visibilidad en la comunidad, en la región y a nivel nacional debilita la fuerza colectiva de las empresas femeninas.

En el fondo es la falta de alternativas que crea la mayoría de los problemas en estas pequeñas empresas. Sólo unas cuantas organizaciones ofrecen entrenamiento administrativo, y las habilidades de producción sólo se enseñan bajo ciertas condiciones.

---

21 E.A. Cebatarev, "Rural Women in Non-Familial Activities; Credit and Political Action in Latin America", Conferencia de Mujeres en Desarrollo, Wellesly College, Wellesly, MA., 2-6 de junio de 1976.

22 Op. cit. Lanz

Una mayor visibilidad en las empresas femeninas probablemente contribuiría a un crecimiento en las alternativas disponibles para ellas. La habilidad de transferir lo aprendido en sus experiencias de trabajo a sus necesidades hace a la empresa un eslabón menos dependiente. Debe dársele a las mujeres el espacio y el apoyo para experimentar mientras trabajan.

RECOMENDACIONES

Los grupos femeninos que trabajan deben ser estimulados a formar ya sea asociaciones nacionales o regionales con el propósito de fomentar un entendimiento de sus necesidades individuales y colectivas como empresas pequeñas, ampliamente ignoradas. Es también una manera efectiva de compartir recursos.

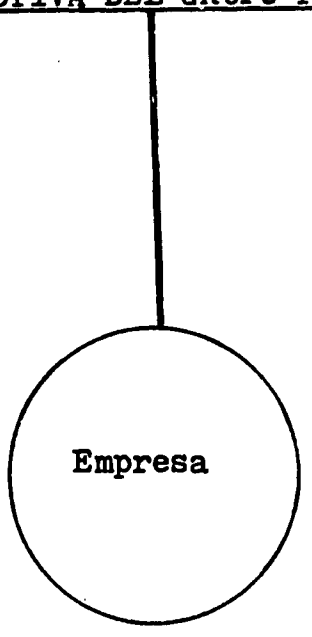
Una agencia local de programas nacionales e internacionales que ofreciera asistencia técnica y crédito a los grupos femeninos ayudaría a los grupos a buscar y encontrar programas que mejor satisfagan sus necesidades.

Es vital una re-evaluación de la asistencia técnica que están recibiendo los grupos femeninos. Satisface el entrenamiento las necesidades a largo plazo de estos grupos? Enfoca sólo la producción o es el crecimiento organizativo y personal parte integral de él? Participan las mujeres en el diseño del proyecto, la planificación y el desarrollo de las metas hasta el punto máximo?

Los grupos femeninos deberían tener la responsabilidad de diseñar sus propios proyectos. Se les puede decir donde están los recursos, pero deben tener independencia desde el principio.

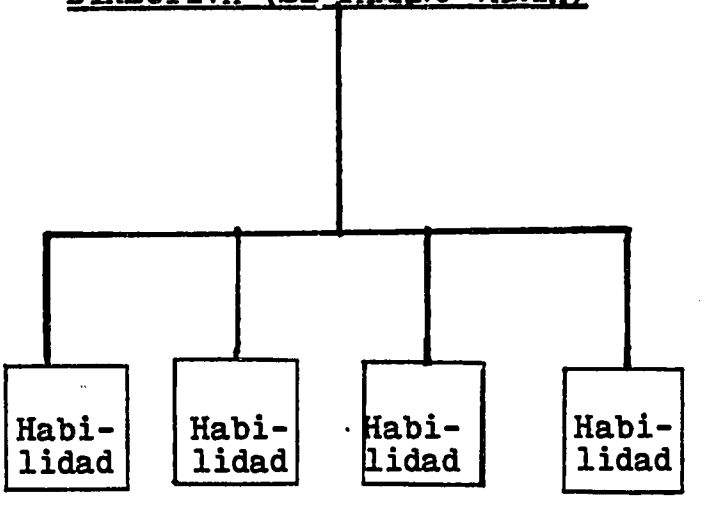
REPLICA

DIRECTIVA DEL GRUPO FEMENINO

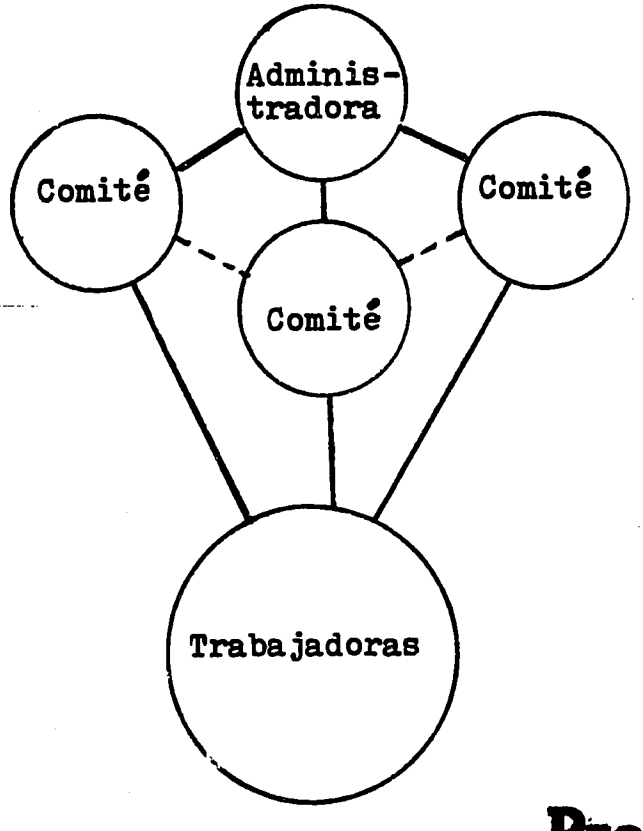


FABRICA

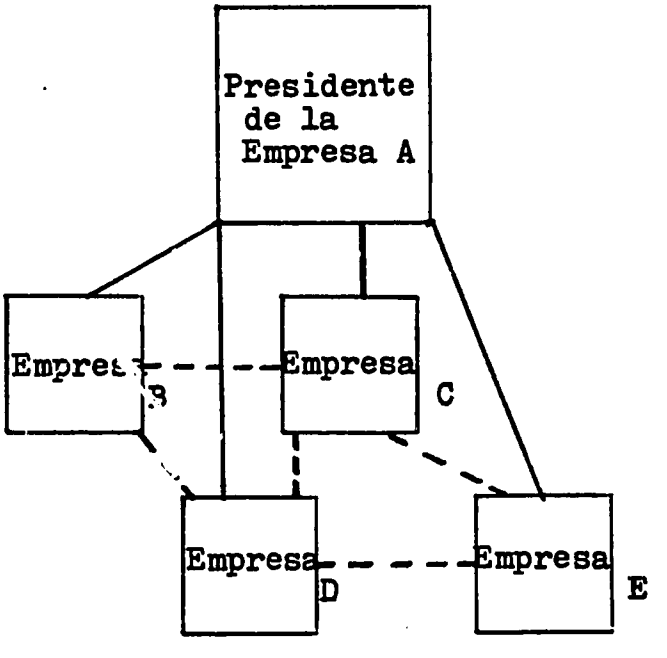
DIRECTIVA (EL TAMAÑO VARIA)



DESCENTRALIZADA



INDEPENDIENTE



Previous Page Blank

ESTADISTICAS DE LAS EMPRESAS

	Canoa	Comité La Fe	El Río	Fundación	Guayaba Dulce	Guaymate	Pedro Sánchez	Sabana Cruz	Sombrero	Tabara Arriba	Los Urabos
Año Fundación del Grupo	1980	1981	1971	1977	1978	1982	1982	1973	1973	1979	1978
Año Funación de la Empresa	1982	1982	1977	1979	1979	1982	1982	1982	1979	1981	1976
Tipo de Negocios	carteras, manteles (artesanía)	ventas	costura (artesanía)	muñecas (artesanía)	destilería	sisal (artesanía)	granja de cerdos	granja de pollos	muñecas (artesanía).	vacas	tienda coop.
Empresas Formadas del Grupo Femenino	si	no	si	si	si	no	no	si	si	si	si
Membresía en el Grupo Femenino como Prerequisito para Trabajar en la Empresa	si	n/a	si	si	si	no	no	si	si	si	si
Estructuras Administrativas separadas	no	n/a	si	si	no	si	si	no	si	si	si
Cambio Anual de la Administración de la Empresa	no	n/a	si	no	no	no	no	no	no	si	no
Empresa Comenzada con un Préstamo	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
Ingresos Pagados a las Mujeres	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	no
La Empresa Controla el Mercado	si	n/a	no	no	si	no	si	si	no	si	si

	Canoa	Comité La Fe	El Río	Fundación	Guayaba Dulce	Guaymate	Pedro Sánchez	Sabana Cruz	Sombrero	Tabara Arriba	Los Urabos
La Empresa Controla los Recursos	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si
La Empresa Compra sus Propios Materiales	si	si	si	si	si	no	no	no	si	si	si
Paga al Personal Administrativo	no	no	no	si	no	en el futuro	no	no	no	no	si
No. de Mujeres en la Empresa	12	5	30	40	23	9	58	22	15	20	40
Estatutos Escritos	no	no	si	si	no	no	no	no	si	no	si
Edad Promedio	48	36	40	37	43	35	44	35	36	33	41
Promedio Horas Trabajadas por Semana en la Empresa	25	26	20	25	8	40	6	8	25	8	n/a
Nivel Promedio de Educación	4	7	5	4	6	4	3	4	5	8	6

Cuadro 1

Ingresos Mensuales de Familias Rurales
1976-1977

RD$	%
0-50	8.6
50-95	22.2
95-100	3.9
100-200	40.0
200-300	12.6
300-400	5.6
400-600	4.2
600-800	1.6
800-1000	0.5
1000-2000	0.1
2000-3000	0.2

FUENTE: Cuentas Nacionales 1975-1979
Banco Central de la República Dominicana

Cuadro 2

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA EN LAS AREAS RURALES POR SEXO Y EDAD

EDAD	1960 HOMBRES	1960 MUJERES	1970 HOMBRES	1970 MUJERES
TOTAL	550,743	47,342	589,892	165,885
10-14 años	26,323	2,298	56,399	24,925
15-19 "	70,492	6,824	81,502	28,180
20-24 "	79,718	8,088	78,813	21,920
25-29 "	70,449	6,642	62,592	16,100
30-34 "	63,935	5,873	56,764	14,056
35-39 "	53,609	4,666	57,425	14,240
40-44 "	46,571	3,752	48,989	12,719
45-49 "	36,453	2,916	36,230	7,942
50-54 "	33,926	2,475	34,201	7,848
55-59 "	20,316	1,187	19,937	3,986
60-64 "	23,944	1,433	22,862	5,799
65-69 "	8,538	527	11,008	1,957
70-74 "	8,531	242	11,854	2,802
75- "	7,938	239	11,316	3,411

FUENTE: Población y Mano de Obra en la República Dominicana

Cuadro 3

NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACION FEMENINA TOTAL - 1970

	TOTAL	%
Analfabeta	524,295	31.4
Educación Pre-Escolar	81,275	4.9
Educación Primaria	726,610	43.5
Educación Intermedia	98,025	5.9
Educación Secundaria	70,665	4.2
Educación Superior	13,225	0.8
No Especificada	156,580	9.3

FUENTE: Compendio Estadístico, 1970.

CUADRO 4

DISTRIBUCIÒN DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE PRODUCTIVA POR SEXO Y EDAD EN LAS AREAS RURAL Y URBANA

EDAD	1960 HOMBRES	1960 MUJERES	1970 HOMBRES	1970 MUJERES
TOTAL	763,780	92,690	920,182	318,910
10-14 años	31,560	4,200	70,840	35,233
15-19 "	93,340	13,720	116,846	52,906
20-24 "	115,400	16,540	129,200	49,266
25-29 "	101,740	13,380	106,816	36,597
30-34 "	93,440	11,330	97,975	30,616
35-39 "	76,450	9,130	95,041	29,425
40-44 "	64,860	7,340	80,346	24,195
45-49 "	50,710	5,760	58,370	16,175
50-54 "	46,090	4,300	52,635	14,151
55-59 "	27,960	2,440	31,504	7,848
60-64 "	30,810	2,650	33,185	9,470
65-69 "	11,650	890	16,481	3,779
70-74 "	10,260	580	16,032	4,127
75- "	9,510	430	14,911	5,122

FUENTE: Población y Mano de Obra en la República Dominicana

CUESTIONARIO

HISTORIA

1. Por cuánto tiempo ha estado el grupo organizado?
2. Cuántos miembros hay?
3. Cuándo recibió el grupo su primer préstamo?
4. Por cuánto fue?
5. Cuál era el nombre de la institución que prestó el dinero?
6. Para qué se utilizó el préstamo?
7. Han recibido ustedes préstamos adicionales desde el primero?
8. Si es así, eran de la misma organización?
9. Por cuánto fueron los préstamos adicionales?
10. Para qué se utilizaron los préstamos adicionales?

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA/ADMINISTRATIVA

11. Cómo está organizado el grupo?
12. Cómo está la empresa organizada?
13. En el grupo, el liderazgo es permanente o cambiante?
14. Son los líderes del grupo las mismas personas que manejan la empresa?
15. Si el liderazgo cambia, con qué frecuencia cambia?
16. Se reúne el grupo regularmente?
17. Con qué frecuencia?
18. Tiene el grupo o la empresa estatutos escritos formales?
19. Cuántos trabajos diferentes hay en la empresa?
20. Cuáles son?
21. Cuántos sabe usted hacer?
22. Cómo es que usted tiene ese trabajo?
23. Si surge un problema, a quién se lo informa?
24. Qué hace esa persona cuando se le plantea el problema?

RECURSOS

25. Quién controla los recursos de la empresa?

26. Cómo le pagan?

27. Quién autoriza el gasto del dinero?

28. Qué hace la empresa con las ganancias?

29. Quiénes son los miembros que no están de acuerdo con el uso de los recursos?

30. Quién está encargado de llevar los libros?

31. Cómo deciden comprar más materiales?

32. Quién está a cargo de comprar materiales?

33. Cómo venden sus productos?

34. Dónde trabaja usted?

35. Cómo son las instalaciones?

36. Cuántas personas trabajan en la empresa?

PLANIFICACION

37. Cómo decidió el grupo solicitar un préstamo?

38. Por qué decidió el grupo realizar esta actividad?

39. Quiénes eran los miembros que no estaban de acuerdo?

40. Tiene el grupo que informar regularmente a la organización que prestó el dinero?

41. Si es así, en qué consiste el informe?

42. Tiene la empresa un presupuesto?

43. Cómo se desarrolló su programa de trabajo?

44. Tiene la empresa un proceso para evaluar su progreso?

ENTRENAMIENTO

45. La Organización que les prestó el dinero, también les proporciona asistencia técnica?

46. En qué áreas?

47. Cuánto tiempo dura cada curso?

48. Qué tan útiles han sido los cursos?

49. Pueden ustedes solicitar cursos de entrenamiento específico?

50. Reciben ustedes también asistencia técnica de otras organizaciones?

DEMOGRAFIA

51. Cuántos años tiene usted?

52. Hasta qué grado llegó en la escuela?

53. Cuántos años de experiencia tiene en este tipo de trabajo?

54. Cuál es su posición en la empresa? En el grupo?

55. Cuál es su estado civil?

56. Cuántos hijos tiene?

57. Cuántos años tiene el más pequeño, el mayor?

58. Cuántas personas aportan dinero a su casa?

59. Cuántas personas duermen en su casa?

60. Cuántas horas promedio trabaja a la semana?

61. Cuánto dinero gana?

62. Qué piensan su familia y su esposo de su trabajo?

63. Qué haría su trabajo más fácil?

64. Cuáles son las habilidades nuevas que usted ha adquirido desde que comenzó a trabajar en la empresa?

65. Ha recibido usted entrenamiento que le ayudaría en otras actividades también?

66. Qué hacía usted, antes de trabajar en la empresa, durante el tiempo que ahora dedica a su trabajo?

67. Diría usted que su carga de trabajo ha aumentado, disminuído o no ha cambiado en nada desde que usted comenzó a trabajar en la empresa?

Organizaciones Contactadas

ALFALIT

Alfalit es una organización voluntaria privada local que se ocupa de la alfabetización. Trabajando a través de los grupos femeninos existentes con entrenamiento de alfabetización, Alfalit, en febrero de 1983, comenzó dos proyectos de chivos, financiados por Heifer International, en el área de San Cristóbal. Estos proyectos no tienen el propósito de generar ingresos. Sino que se espera que los chivos proporcionen una fuente de proteínas para la comunidad.

AMERICAN INSTITUTE FOR FREE LABOR DEVELOPMENT (AIFELD)

AIFELD es una organización americana apoyada por la AFL-CIO. Trabaja con grupos rurales suministrando asistencia técnica y orientación organizativa. En algunas partes específicas del país, han organizado y trabajado con grupos femeninos y les han facilitado el acceso a aquellas organizaciones que ofrecen crédito.

ASOCIACION PROMOCION MUJER DEL SUR

Promoción Mujer Sur es una organización regional que fue fundada por CARITAS Dominicana pero es ahora independiente. Promoción Mujer Sur trabaja solamente con programas para elevar la educación y la concientización en la creencia de que los proyectos económicamente productivos no son la respuesta a la independencia de las mujeres rurales.

CAMPROMER

Campromer es un programa financiado por la AID coordinado por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y la Secretaría de Agricultura (SEA). Este proyecto piloto fue diseñado para probar una metodología de comunicación para el entrenamiento de las mujeres rurales en nutrición, horticultura y crianza de pequeñas aves de corral. SEA presta a las mujeres pequeñas cantidades de dinero, para los materiales necesarios para construir una pequeña vivienda de animales. Las mujeres trabajan individualmente y la SEA mantiene todos los registros financieros.

CARITAS

CARITAS, la contraparte dominicana de Catholic Relief Services, suministra la comida excedente del gobierno, entrenamiento en salud y nutrición y herramientas para pequeños jardines a grupos de mujeres en todo el país.

CENTRO DE ACCION ECUMENICA (CEPAE)

CEPAE es un grupo de iglesias no afiliadas. Entre sus actividades facilita y organiza federaciones regionales de grupos femeninos. También proporciona cursos cortos para líderes femeninos rurales que ofrecen una orientación socio-política y habilidades organizativas.

CENTRO DE ENTRENAMIENTO Y ASESORIA PARA LA MUJER (CENAM)

CENAM es un proyecto financiado por la AID que comenzó en junio de 1982 en un vecindario urbano de Santo Domingo. Su propósito es entrenar mujeres en habilidades que les facilitarán su ingreso al mercado de trabajo formal. Coordinando entrenamientos a través de cursos específicamente desarrollados por CENAM, las mujeres están siendo entrenadas en pequeñas reparaciones eléctricas de la casa, artesanía, costura, peluquería, etc. También se les da asistencia en la localización de trabajo después que los cursos han terminado. Un grupo ha comenzado recientemente a trabajar con el programa de Grupos Solidarios de la FDD.

CENTRO DE PROMOCION FEMENINA (CIPAF)

CIPAF es una pequeña organización voluntaria privada local que está involucrada en la investigación de una variedad de asuntos femeninos. Completaron recientemente un amplio estudio sobre violaciones en la República Dominicana y están actualmente terminando un manual sobre los derechos de la mujer y la ley.

DIRECCION GENERAL DE PROMOCION DE LA MUJER

Creada en agosto de 1982, la Dirección General de Promoción de la Mujer es una organización gubernamental que fue fundada para promover la planificación de proyectos para las mujeres así como coordinar todos los programas femeninos llevados a cabo por organizaciones gubernamentales, privadas, nacionales e internacionales en el país. En marzo de 1983 comenzaron a suministrar crédito y asistencia técnica a grupos femeninos rurales, y para finales de 1983, esperan tener por lo menos 100 promotores trabajando en el campo.

FEDECOOP

FEDECOOP es la cooperativa nacional organizada por profesores. Proporcionan entrenamiento en filosofía cooperativa así como crédito a las cooperativas rurales. Están involucrados sólo con algunas cooperativas femeninas.

FUNDACION PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO (FUDECO)

FUDECO, la organización local de Save the Children, ejecuta programas de desarrollo rural en dos zonas fronterizas en la parte occidental del país. En 1982 comenzaron a extender crédito a grupos femeninos para fincas de pollos. En el programa en Matayaya han concedido préstamos a cinco grupos femeninos.

GRUPOS SOLIDARIOS

La Fundación Dominicana de Desarrollo (FDD) comenzó un programa de préstamos financiado por la AID para empresarios de pequeña escala en áreas urbanas en 1981. Alrededor de diez grupos femeninos se han organizado para recibir pequeños préstamos (hasta RD$300 por persona) para capitalizar sus pequeñas empresas. Aunque las mujeres trabajan individualmente, el préstamo es concedido al grupo y el grupo es colectivamente responsable del pago del préstamo.

GULF AND WESTERN

La Gulf and Western ha estado formando grupos femeninos en los bateyes desde 1979. Este año están comenzando un fondo de préstamos rotatorio para varios proyectos con los grupos femeninos. Tienen una red de promotores trabajando en la parte este del país.

INSTITUTO AGRARIO DOMINICANO (IAD)

IAD es la institución nacional de reforma agraria. Trabajan con mujeres que son las esposas de los hombres que han adquirido tierra bajo las reparticiones de la reforma agraria. En 1982 fueron instrumento para facilitar financiamiento a dos grupos femeninos para criar cerdos. Tienen 24 centros artesanales, principalmente formado por mujeres, en todo el país, y también proporcionan servicios sociales a las comunidades de la reforma agraria.

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL SUROESTE (INDESUR)

INDESUR fue fundado en 1982 para coordinar las instituciones involucradas en el desarrollo de la parte sur del país. Ha proporcionado pequeñas donaciones y asistencia técnica a algunos grupos femeninos en la región y tiene una promotora a tiempo completo pleto trabajando exclusivamente con grupos femeninos.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES Y CAPACITACION PARA LA PROMOCION DE LA MUJER

El mandato de INSTRAW es promover, a través de actividades de investigación y entrenamiento, la total participación de las

mujeres, junto con los hombres, en el avance económico, social y político de sus sociedades. El Instituto es una agencia de información e investigación y esfuerzos de entrenamiento para el avance de las mujeres. La casa matriz permanente se mudó de Teheran, Iran en 1979 y se programó su inicio en Santo Domingo en abril de 1983. La oficina interina ha estado en las Naciones Unidas en Nueva York.

INSTITUTO SUPERIOR DE AGRICULTURA (ISA)

ISA, con dinero de la AID, empleó en el otoño de 1982 una mujer para que escribiera estudios de casos sobre el papel de las mujeres dominicanas rurales en la economía familiar. Un consultor de las Naciones Unidas pasó varias semanas trabajando con ISA durante el invierno de 1983 para establecer el formato a utilizarse en estos estudios de casos. A abril de 1983, no se había escrito ninguno.

MUJERES APLICADAS A LA INDUSTRIA (MAI)

MAI es una organización dominicana no lucrativa fundada en 1978. MAI proporciona entrenamiento técnico en artesanía a grupos femeninos en varias partes del país, tanto urbanas como rurales. También apoya estos grupos facilitándole financiamiento a través de otras organizaciones y comercializando los bienes producidos.

MUJERES EN DESARROLLO DOMINICANA (MUDE)

MUDE es una organización local no lucrativa fundada en 1977. A través de su programa de préstamos rotatorio proporciona crédito y asistencia técnica a más de treinta grupos femeninos en dos áreas del país.

OFICINA DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD (ODC)

La ODC ha sido un instrumento en la organización de grupos femeninos en todo el país durante los últimos quince años. Han proporcionado a las mujeres rurales entrenamiento en salud, nutrición y costura. Tienen una extensa red de promotores que trabajan con numerosos grupos y les dan una orientación organizativa.

OFICINA DE PLANIFICACION Y PROYECTOS PARA LA MUJER (OPPEM)

Creada por MAI en 1982, OPPEM utiliza la metodología de MAI para planificar programas y proyectos para grupos femeninos en todo el país. Además, aumenta los fondos, publica, organiza cursos y proporciona otros servicios a MAI y a sus grupos asociados.

PLANARTE

En 1977, la Fundación Dominicana de Desarrollo (FDD) comenzó un programa para introducir y/o mejorar la artesanía en todo el país. Cuatro grupos de mujeres han recibido un crédito y una asistencia técnica significativa de PLANARTE.

PLAN SIERRA

Plan Sierra es un programa gubernamental comenzado en 1978 para promover el desarrollo de la región Sierra del país. Plan Sierra trabaja con numerosos grupos femeninos en el área proporcionando financiamiento y asistencia técnica para hortalizas familiares, crianza de pollos, vacas, peces y tiendas de cooperativas. Las mujeres trabajan individualmente y no ganan ingresos por su trabajo. Las tiendas de cooperativas no están exclusivamente dirigidas por mujeres, ya que sus familias, sobre todo los esposos, se han unido a las cooperativas.

PROFAMILIA

En junio de 1982, Profamilia, una organización voluntaria privada local de quince años de fundada, recibió financiamiento del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas para establecer un fondo de préstamos rotatorio para las mujeres en el Cibao. El primer préstamo fue aprobado durante el primer trimestre de 1983. El programa ha desarrollado una extensa metodología de entrenamiento y está trabajando actualmente con aproximadamente seis grupos femeninos.

ASOCIACION DOMINICANA PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

Women's World Banking tiene un año en la República Dominicana. Comenzando en Santiago, han desembolsado más de 25 préstamos, que no pasan de $10,000, a mujeres individuales. La mayoría de los préstamos se han concedido a mujeres que cosen y bordan ropa de niños para el mercado local y de exportación. Se ha proporcionado una asistencia técnica limitada, principalmente en lo que respecta a contabilidad y planificación empresarial. A abril de 1983, no se esperaba conceder más préstamos en el área de Santiago. Un asesor extranjero a tiempo completo irá a la República Dominicana en junio de 1983, en cuyo momento el programa podría expandirse.

SECRETARIA DE AGRICULTURA (SEA)

Por más de 15 años, la SEA ha apoyado los grupos femeninos rurales. Tienen una red de promotores en todo el país que visitan regularmente a los grupos femeninos y ocasionalmente les proporcionan acceso a cursos de entrenamiento (generalmente orientados a la salud y la nutrición) y pequeños préstamos. La SEA ha tenido el mayor éxito en la organización de grupos femeninos rurales.

SERVICIOS SOCIALES DE IGLESIAS DOMINICANAS (SSID)

SSID es la contraparte dominicana de Church World Services. Su trabajo con los grupos femeninos incluye educación básica en salud y nutrición.

UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF)

En la República Dominicana UNICEF no trabaja directamente con grupos femeninos. Han proporcionado asistencia técnica para un curso sobre planificación de programas para actividades femeninas y están involucrados en un programa de agua potable y sanidad que incluye mujeres rurales.

BIBLIOGRAFIA

AID, Employment Strategy Paper-Dominican Republic, 1981

American Home Economics Association/International Federation for Home Economics, Income Generation for Rural Women - Proceedings of Workshop, AID/WID, noviembre de 1981.

Anderson, Robert T., "Voluntary Associations in History", American Anthropologist 73:209-222, 1971.

_____, "The Replicate Social Structure", Southwestern Journal of Anthropology, 18:365-370, 1962.

Brown, Susan E., "La Mujer Pobre en Santo Domingo", EME-EME, Vol. 1, Número 5, marzo-abril de 1973.

Bruce, Judith, "Market Women's Cooperatives: Giving Women Credit", SEEDS No. 3.

Bryant, Coralie y Louise G. White, Managing Rural Development, Kumarian Press, 1980.

Burke, Mary P., "Las Mujeres y la Economía Mundial: Algunas sugerencias para un papel más creativo de la mujer en el desarrollo internacional", Ciencia y Sociedad, Vol. II, No. 2, julio-diciembre de 1977.

Caughman, Susan y Mariam N'diaue Thiam, "The Markala Cooperative: A New Approach to Traditional Economic Roles", SEEDS No. 5.

Cebatarev, E.A., "Rural Women in Non-Familial Activities: Credit and Political Action in Latin America", Women in Development Conference, Wellesly College, Wellesly, MA., junio 2-6, 1976.

CEPAE, "Historia del Movimiento Campesino Dominicano" (primera y segunda parte), Cuaderno Popular 6&7, Santo Domingo, 1982.

Despradel, Lil, "La Condición de la Campesina Dominicana y su Participación en la Economía", IDEA, 1977-1978.

El Nuevo Diario, "Inventario de Organizaciones Rurales", 7 de febrero de 1983.

Ferran, Fernando, "La Familia Nuclear de la Subcultura de la Pobreza Dominicana: Notas Introductorias", Estudios Sociales, 7(3):137-185.

Gurak, Douglas T., "Mujeres y Empleo: Un Examen de la Relación Entre Tipos de Empleo y Formación de la Familia", Ciencia y Sociedad, Vol. V, No. 2, julio-diciembre, 1980.

Heyzer, Noeleen, "The Informal Sector and Women's Oppression", IDS Bulletin, Vol. 12, No. 3, julio, 1981.

Honadle, George y John P. Hannah, "Management Performance for Rural Development: Packaged training or capacity building", Public Administration and Development, Vol. 2, 295-307 (1982).

Honadle, George, "Rapid Reconnaissance for Development Administration: Mapping and Moulding Organizational Landscapes", World Development, Vol. 10, No. 8, pp. 663-649, 1982.

Honadle, George, David Gow y Jerry Silverman, "Technical Assistance for Rural Development: Beyond the Bypass Model", mimeo, Development Alternatives, Inc., Otoño, 1982.

Hoskins, Marilyn, Various Perspectives on Using Women's Organizations in Development Programming, AID/WID, Julio, 1980.

International Center for Research on Women, The Productivity of Women in Developing Countries: Measurement Issues and Recommendations, AID/WID, 1980.

International Labour Organization, Women at Work, Ginebra, 1/1980.

Lanz, Gregario, "Ensayo Sobre Organizaciones Campesinas", Estudios Sociales, No. 5-6, 1976, pp. 55-67.

Martin, Patricia A., "Impact of Cooperatives, Pre-Coops, y Housewive's Clubs on Rural Women in Honduras", mimeo, abril, 1977.

Mashek, Robert W. y Stephen G. Vetter, The InterAmerican Foundation in the Dominican Republic, InterAmerican Foundation, 1982.

Mota, Vivian M., "The Burdened Women: Women's Work and Childcare in the Dominican Republic", mimeo, s.f.

Pérez Mera, Amiro y Julio Cross Beras, Patrones de Consumo y Estructura Social en Santo Domingo, 1981.

Pineda, Magaly, "Metodología de Trabajo con Mujeres Rurales: Algunas líneas para la reflexión", Revista CEPAE, 13/14, diciembre, 1982.

_____, "Manipulación y Proteccionismo: El predominio de la ideología patriarcal en el trabajo organizativo con mujeres rurales", Revista CEPAE, 13/14, diciembre, 1982.

Pons, Frank Moya, "La Investigación Social y El Desarrollo Dominicano", discurso pronunciado en la Cena Anual de la Cámara Americana de Comercio, 21 de abril, 1978, Santo Domingo.

Ramírez, Nelson, Antonio Tatis y Diana Germán, Población y Mano de Obra en la República Dominicana, PROFAMILIA, enero, 1983.

Reyes Mencia, Mayra Hortensia, "La Mujer Dominicana en el Derecho del Trabajo", EME-EME, Vol. III, No. 18, mayo-junio, 1975.

Sánchez Córdova, Rene, "Mujer, Habitat y Vivienda de la Marginalidad Rural y de la Marginalidad Urbana", Seminario Hermanas Mirabal, Editoras UASD, 1976.

Sawyer, Susan, "The Solidarity Group Program of the Fundación Dominicana de Desarrollo", Acción Internacional/AITEC, octubre, 1981.

Schumacher, Ilsa, Jennefer Sebstad y Mayra Buvinic, Limits to Productivity: Improving Women's Access to Technology and Credit, USAID, mayo, 1980.

Secretaría de Agricultura, Antecedentes de Apoyo a un Programa de la Mujer Rural, Santo Domingo, sin fecha.

Sydnor, Charles S., American Revolutinaries in the Making, MacMillan Company, 1976.

Ugalde, Antonia, "Determinants of Female Participation in the Labor Force and Family Structure in the Dominican Republic", Paper presented at 6th Caribbean Studies Association Annual Meetings, St. Thomas, mayo 27-30, 1981.

Vielle, Jean Pierre, "Educación no formal, capacitación para el trabajo e innovación tecnológica en el medio rural", Comercio Exterior, Vol. 27, No. 12, diciembre, 1977, pp. 1527-1531.

Vittini, Amparo, "Trabajo de Extensión con la Mujer Rural", SEA, mimeo, septiembre, 1974.