

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS:

**EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE
EMPLEO, MUJERES DEL MUNICIPIO DE EL CORPUS,
DEPARTAMENTO DE CHOLUTECA, HONDURAS.**

SUSTENTADA POR:

LIC. CLAUDIA YOLANY ALVARES CASTRO

**PREVIA A INVESTIDURA AL TÍTULO DE MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS CON ORIENTACION EN FINANZAS.**

ASESOR METODOLÓGICO: MAE. GUSTAVO TORRES

ASESOR TÉCNICO: MAE. EVA KARINA CALLEJAS

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C. A

JULIO / 2013

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

**LICENCIADA JULIETA CASTELLANOS RUIZ
RECTORA**

**ABOGADA ENMA VIRGINIA RIVERA MEJIA
SECRETARIA GENERAL**

**LICENCIADA LETICIA SALOMÓN
DIRECTORA DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE
POSTGRADO**

**MAE. BELINDA FLORES DE MENDOZA
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS**

**D.R. JORGE ABRAHAM ARITA LEÓN
COORDINADOR GENERAL POSTGRADO DE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

ÍNDICE

CAPÍTULO 1:

Planteamiento de la Investigación.....	1
1.1 Antecedentes	
1.1.1 Características del municipio.....	2
1.1.2 Aspectos físicos y geográficos.....	2
1.1.3 Aspectos Institucionales.....	5
1.1.4 Aspectos demográficos.....	6
1.1.5 Aspectos económicos.....	7
1.1.6 Aspectos sociales.....	8
1.1.7 Aspectos de infraestructura.....	9
1.2 Definición y Delimitación del Problema.....	11
1.3 Preguntas de Estudio.....	12
1.4 Objetivos del Estudio.....	12
1.4.1 Objetivo General.....	12
1.4.2 Objetivos Específicos.....	12
1.5 Variables.....	13
1.6 Justificación para la realización del estudio.....	13
1.6.1 Aporte y beneficio social del estudio.....	14
1.6.2 Aportes de otras áreas de estudio.....	15
1.6.3 Beneficio metodológico.....	15
1.7 Alcances y límites de investigación.....	15

CAPÍTULO 2:

Marco de Referencia.....	16
2.1 Marco Teórico conceptual.....	17
2.1.1 Definiciones.....	17
2.1.2 Teorías de Desarrollo Local.....	26
2.2 Marco Legal.....	38
2.2.1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.....	38

2.2.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.....	40
2.2.3 Convenio 100 sobre la política de empleo, 1964.....	42
2.2.4 Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995.....	43
2.2.5 Constitución de la República de Honduras.....	49
2.2.6 Código del Trabajo.....	50
2.2.7 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.....	50
2.2.8 Ley de Municipalidades de Honduras (Decreto 134-90)...	55
2.2.9 Ley para el Fomento y desarrollo de la competitividad de la Micro, pequeña y mediana empresa, decreto 235-2008.....	59
CAPÍTULO 3:	
Metodología de Investigación.....	62
3.1 Definición del Tipo de estudio.....	63
3.2 Determinación de la población y muestra del estudio.....	63
3.2.1 Diseño muestral.....	63
3.3 Diseño de formato para recopilar información.....	64
3.3.1 Procedimiento de Diseño del instrumento.....	65
3.3.2 Tipo de preguntas y forma de respuesta.....	65
CAPÍTULO 4:	
Resultados de la Investigación.....	66
4.1 Etapa I: Análisis Situacional.....	67
4.2 Etapa II: Identificación de potencialidades para el desarrollo local.....	72
4.3 Síntesis de los resultados.....	74
CAPÍTULO 5:	
Conclusiones.....	84
CAPÍTULO 6:	
Propuesta.....	86
6.1 Nombre del Proyecto.....	87

6.2 Descripción de proyecto.....	87
6.3 Objetivos.....	88
6.3.1 Objetivo General.....	88
6.3.2 Objetivos específicos.....	88
6.4 Beneficiarias.....	88
6.5 Beneficios.....	88
6.6 Componentes.....	89
6.6.1 Matriz de Componentes, resultados.....	89
6.7 Matriz de Actividades.....	90
6.7.1 Cronograma de Actividades.....	97
6.8 Presupuesto General.....	101
6.9 Análisis económico.....	102
CAPÍTULO 7:	
Recomendaciones.....	103
CAPÍTULO 8:	
Bibliografía.....	105
CAPÍTULO 9:	
Anexo.....	108
Índice de Anexo.....	109

Índice de Cuadros

Cuadro No. 1: Evolución Demográfica.....	06
Cuadro No. 2: Proyección de la Población Económicamente Activa...	07
Cuadro No. 3: Diagnostico Situacional FODA.....	67
Cuadro No. 4: Propuesta según Análisis FODA.....	69
Cuadro No. 5: Matriz de Componentes y resultados.....	89
Cuadro No. 6: Matriz de Actividades.....	90
Cuadro No. 7: Cronograma de Actividades.....	97
Cuadro No. 8: Presupuesto General.....	101
Cuadro No. 9: Análisis Económico Directo.....	102
Cuadro No. 10: Análisis Económico Indirecto.....	102

Índice de Tablas

Tabla 1: Actualmente ¿posee un empleo remunerado?.....	74
Tabla 2: ¿Cuál sería la razón principal por la que no está laborando?.....	75
Tabla 3: ¿En qué trabaja?.....	76
Tabla 4: Su salario actual es de:.....	77
Tabla 5: ¿Estaría interesada en participar en un proyecto de formación e iniciar un negocio?.....	78
Tabla 6: ¿Cuál sería su motivación para iniciar un negocio?.....	79
Tabla 7: ¿Cuál sería la principal dificultad que se enfrenta para iniciar un negocio?.....	80
Tabla 8: ¿Actualmente, existe en la comunidad algún apoyo económico para las mujeres que desean iniciar un negocio (Microempresa)?.....	81

Índice de Gráficos

Resultado 1: Actualmente ¿posee un empleo remunerado?.....	74
Resultado 2: ¿Cuál sería la razón principal por la que no está laborando?.....	75

Resultado 3: ¿En qué trabaja?.....	76
Resultado 4: Su salario actual es de:.....	77
Resultado 5: ¿Estaría interesada en participar en un proyecto de formación e iniciar un negocio?.....	78
Resultado 6: ¿Cuál sería su motivación para iniciar un negocio?.....	79
Resultado 7: ¿Cuál sería la principal dificultad que se enfrenta para iniciar un negocio?.....	80
Resultado 8: ¿Actualmente, existe en la comunidad algún apoyo económico para las mujeres que desean iniciar un negocio (Microempresa)?.....	81

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la oportunidad y la fuerza para iniciar y concluir las metas que me he puesto en el transcurso de mi vida.

A mis padres y familiares por el apoyo brindado en el transcurso de mi vida, gracias a esto he alcanzado los objetivos trazados en mi infancia, logrando realizarme profesionalmente y como mujer.

A una persona especial, que ha estado en mi vida desde el año 2007, quien me brinda su tiempo, su amor y su fe.

A la Alma Mater (UNAH) por formarme primeramente en nivel de pregrado y ahora a nivel de maestría.

De igual manera a mis compañeros y docentes en especial, siendo ellos los que me acompañaron y me guiaron en este recorrido.

DEDICATORIA

A mi madre por estar a mi lado aconsejándome, brindándome su apoyo, y por hacer de mi una mejor persona.

A mi padre por estar siempre pendiente de mí y dar un consejo en los momentos que he necesitado.

A mi hermana que siempre ha estado a mi lado desde que tengo uso de razón en los momentos de alegría y tristezas de mi vida.

A mi sobrina quien aporta una cuota de sonrisas en vida con su ser.

A Elvin Torres por brindarme su amor y apoyo.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo contiene una investigación que trata sobre como los emprendimientos productivos han contribuido en la generación de empleo y autoempleo de las mujeres del municipio del El Corpus, departamento de Choluteca, realizando un diagnostico general del municipio, una lista de necesidades de formación y oportunidades.

En el primer capítulo se plantean los antecedentes del municipio, sus características y los aspectos más relevantes, la definición y planteamiento del problema, se establecen los objetivos y justificación de investigación, las variables, los alcances y límites de estudio.

El segundo capítulo contiene el marco teórico, en donde se describe toda la información contextual y conceptual, así como un resumen del marco legal que comprende los derechos de la mujer en los diferentes convenios y tratados internacionales, así como leyes nacionales que promueven el fomento a los emprendimientos.

El tercer capítulo se plantea la metodología de investigación, definiendo el tipo de estudio, determinando la población y la muestra de estudio, y el diseño del formato para la recopilación de información.

En el cuarto capítulo se realizó un análisis situacional del municipio, a través de un diagnostico identificando las oportunidades y potencialidades que tienen las mujeres emprendedoras y el municipio de el Corpus, las fortalezas con que el municipio cuenta, las amenazas y debilidades en las que se tienen que ir trabajando a mediano y corto plazo, presentando los resultados de la investigación.

En el quinto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo donde se plantea la propuesta en base a los resultados, y posteriormente en el séptimo capítulo se manifiestan las recomendaciones.

Al final encontrará la bibliografía y anexo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN



Fotografía No. 1

Fuente: Claudia Yolany Alvares C/Elvin Osmin Torres F., Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

1.1 Antecedentes:

ANÁLISIS DEL MUNICIPIO

1.1.1 Características del Municipio

Municipio: El Corpus

Código: 605

Categoría: D

Departamento: Choluteca

a) Aspectos Históricos

El Municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca, data del siglo XIX, cuando fue un centro minero de particular importancia en la producción de oro. Actualmente cuenta con minas de explotación artesanal y lavaderos de oro en la cuenca del Río Calderas, su fundación se debió al descubrimiento de una Mina llamada “Clavo de Oro “en el año 1585. Se le dio la categoría de municipio el 27 de julio de 1827, en la División Política del año 1889 era la cabecera de Distrito, formado por los municipios de El Corpus, Concepción de María y El Triunfo.

El nombre de El Corpus, fue dado en honor a la fiesta católica Corpus Christi (en latín Cuerpo de Cristo), destinada a celebrar la eucaristía, siendo su principal finalidad proclamar y aumentar la fe de los católicos en el santísimo sacramento, siendo celebrada 60 días después del domingo de resurrección.

Su feria Patronal es del 2 al 5 de Febrero día de la Virgen de Candelaria.

1.1.2 Aspectos Físicos y Geográficos

a) Área¹ en Km²: 242.2 Km²

¹Fuente: SINIMUN 2 basándose en el Censo INE 2001

b) Límites:

Norte: con los municipios de Apacilagua y San Marcos de Colon.

Sur: con los municipios de Namasigue, Concepción de María y El Triunfo.

Este: con los municipios de Concepción de María y San Marcos de Colon.

Oeste: con el Municipio de Santa Ana de Yusguare, Namasigue y Choluteca.

c) Subdivisión Geográfica

Aldeas²: 16 (Ver anexo 3 y 9)

Caseríos³: 228 (Ver anexo 4 y 9)

d) Recursos Hídricos y Naturales del Municipio

El tema de bosque en el municipio de El Corpus, requiere hacer mención de sus áreas protegidas, que comprende la zona de uso múltiple cerro Guanacaure, Del cual 1,117 hectáreas son de El Corpus. El cerro Guanacaure es hábitat de Rica Fauna y Flora del sur del país, que comprende 15 especies de mamíferos, 20 especies de reptiles, 35 especies de aves y 111 especies arbóreas y arbustivas, que contribuyen a mantener el equilibrio ecológico de esa área protegida importante zona de los ríos y quebradas de cinco municipios del departamento.

i. Topografía:

La topografía del municipio de El Corpus es irregular con bosques latifoliados y en menor extensión de coníferas, sus suelos son de vocación forestal y cultivos de frutas.

La topografía y geología propias del municipio de El Corpus, lo hacen vulnerables a la inestabilidad de laderas. Se presentan sobre todo en las montañas media o alta del municipio.

El municipio de El Corpus se caracteriza por contar con un uso de suelo predominado por matorrales (86%) y una importante superficie bajo la cobertura de bosque seco.

²Fuente: SINIMUN 2 basándose en el Censo INE 2001

³ Fuente: SINIMUN 2 basándose en el Censo INE 2001

ii. Suelos

En los tipos de suelo predominan los suelos Arcillosos, Franco Arenosos y Francos, Pula (tierra negra), los cuales tienen un alto contenido de materia orgánica que está dada por el tipo de vegetación (bosque latifoliado).

iii. Clima

El clima que prevalece en el municipio de El Corpus, está marcado por dos estaciones: invierno y verano, el invierno inicia a principios de mayo y concluye en enero.

La precipitación promedio en el año es de 1,120 mm de lluvia. Entre tanto los meses más lluviosos son julio a septiembre y el efecto de la canícula (veranillo) es más marcado en el mes de octubre.

Según los comentarios de los habitantes el clima siempre es de éstas características pero existen años en que ha tenido sus variantes en donde las lluvias tardan en llegar y los veranos son bastante largos.

Las temperaturas son relativamente bajas a tal altitud, a menudo se forman nubes, la humedad que se condensa de esas nubes impide que el suelo se seque, el clima es de sabana o lluvia, temperatura seca y es poco lluvioso. Las temperaturas que se dan en el Municipio de El Corpus son de 21° C la mínima y 34° C la máxima.

iv. Agua (Ver Anexo 13)

El agua es un componente primordial para la vida humana, éste servicio solo se les brinda a los vecinos de la cabecera municipal y en algunas de las comunidades rurales, sin embargo, el preciado líquido es muy escaso durante la época de verano.

En el municipio de El Corpus, el número de viviendas que cuentan con servicio de agua por tubería del sistema público o privado son 600, por medio de pozos

malacates 145, pozos con bomba 25, vertiente, río o arrollo 520, lago o laguna 6, vendedor o repartidor ambulante 1, Otro 19.⁴

Lo cual indica que se hace necesario mejorar la dotación de este vital líquido debido a que es una de las demandas más frecuentes que hacen sus pobladores. La atención a dicho problema implica también construir un sistema de alcantarillado sanitario, a efecto de preservar la salud de sus habitantes.

v. Bosque

La cantidad de bosque forestal que posee El Corpus, es utilizado en gran parte para la producción de café. Este bosque predomina en la protección de Vida Silvestre y en la montaña. Además, todavía se conserva mucho bosque de conífera, pinabete y latifoliado, éstos bosques no requieren de mucha agua, porque se desarrollan en suelos pobres, poco húmedas y demandan pocos nutrientes.

Sin embargo, con la creación de éste Refugio de Vida Silvestre, se están haciendo esfuerzos para controlar la tala y quema del bosque a fin de evitar daños en el ambiente. En la medida de lo posible los pobladores se encargan de vigilar la tala y el contrabando de madera que se presentan en la zona en casos muy esporádicos.⁵

vi. Características destacadas del Municipio.

El municipio de El Corpus posee excelentes recursos minerales, los cuales son explotados por compañías mineras.

1.1.3 Aspectos Institucionales

a) Instituciones presentes.

- Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (IHNFA).
Institución que vela por la protección integral de la niñez y la familia.
- Policía Municipal.

⁴ Según datos del Sistema de Información Municipal (SGJ)

⁵Estos datos fueron tomados del Informe de Gestión de El Corpus, 2009

- Registro Nacional de las Personas.
- Iglesia Católica.
- Iglesias evangélicas.

1.1.4 Aspectos Demográficos⁶

a) Evolución Demográfica

Cuadro No. 1

Genero	Población 2001
Hombres	11871
Mujeres	11550
Rural	23421

Nota: Toda la población del Municipio de El Corpus es considerada, según definición censal como rural.

b) Población Proyectada

Al comparar el crecimiento de la población total del país, la tasa de aumento muestra niveles moderados, la que, de continuar bajo este mismo patrón, permite cuantificar una población proyectada al año 2015 de 23482 habitantes.⁷ Según proyección del Instituto Nacional de Estadísticas.

c) Número de Hogares y Viviendas

Según fuentes del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIMUN) Se cuenta en el Municipio con un total de 4575 viviendas.

d) Tasa de Urbanización

La población del municipio, según censo del INE 2001, es de 23421 habitantes, de los cuales el 100% son o forman parte del área rural, esto según definición censal.

⁶Datos tomados del censo del INE 2001

⁷ Proyección tomada basados en el censo del INE 2001

- e) **Densidad Demográfica:** 83.5 Habitantes por KM² (Ver Anexo 10)
- f) **Crecimiento Poblacional 2001-2015:** 62 habitantes⁸ (esto debido a que la tasa de crecimiento poblacional es del 0.02%)
- g) **Proyección de la Población Económicamente Activa al 2013 (PEA)⁹**

Cuadro No. 2

Descripción	Ocupados	Desocupados	PEA
Mujeres:	4255.84	91.29	4347.13
Hombres:	4458.80	95.64	4554.44
Total	8714.64	186.93	8901.57

1.1.5 Aspectos Económicos

a) Principales Actividades Económicas y de Producción

La estructura productiva del municipio de El Corpus se basa en la actividad primaria Agrícola, basada en productos básicos de consumo local, productos de consumo nacional, tres cultivos de exportación y tres minerales obtenidos de sus yacimientos , como ser: hierro, oro y plata.

La economía Municipal está escasamente diversificada, las actividades industriales tienen poca presencia y la prestación de servicios y bienes se limita al núcleo poblado más desarrollado. La industria no ha experimentado un desarrollo suficiente para provocar un cambio en el perfil económico y su capacidad para absorber mano de obra es limitada.

La concentración de empleo en el sector agrario las escasas oportunidades en otros sectores, son las principales causas de la emigración hacia otros centros poblados y la tasa casi negativa de crecimiento poblacional.¹⁰

⁸ Censo INE 2001

⁹ Según Proyecciones INE 2013

¹⁰ La Información basada en este apartado fue tomada del Informe de Gestión de El Corpus, 2009

1.1.6 Aspectos Sociales

a) Índice de Desarrollo Humano

Según el Informe sobre Desarrollo Humano del 2008-2009, el Municipio de El Corpus presenta un Índice de Desarrollo Humano de 0.624, menor al índice general del Departamento de Choluteca que es de 0.663.

Este indicador es similar al resto de departamentos del país a diferencia de los departamentos de Atlántida, Cortes, Francisco Morazán, Islas de la Bahía, que el índice es superior al 0.7

b) Educación

Según información del Informe de Desarrollo Humano de Honduras 2008-2009, el Municipio de El Corpus presenta una tasa de alfabetización en adultos de 15 años y más es de 72.4, menor a la tasa general del Departamento de Choluteca que es de 77.2

c) Centros Educativos más importantes

Los centros educativos mas importantes son Corpus Centro Escuela e Instituto Fermín Mayorga, el resto se encuentran ubicados en los diferentes aldeas y caseríos y son: San Judas, El Banquito, La Fortuna, El Naranjal, La Abarrada, La Galera, El Pedregal, Agua Fría.

d) Salud (Ver Anexo 11)

El Municipio de El Corpus posee un Centro de salud con médico y odontólogo (CESAMO) y seis centros de salud rural (CESAR) ubicados en las diferentes aldeas y caseríos y son los siguientes: Cayanini, El Baldaquín, El Pedregal, La Fortuna, Agua Fría, La Galera.¹¹

El porcentaje de población que no goza de servicios de agua de buena calidad es significativamente alta, representada por un 58.4%, y coloca al municipio en el octavo lugar del conjunto de municipios del departamento. Asimismo de

¹¹ La mayoría de la información mostrada en este apartado parte de fuentes como; PEDM, Informe PNUD 2008-2009 y datos de la Región Sanitaria de Salud

inquietante es el porcentaje de niños menores de 5 años con desnutrición por peso, en 69.9%.

No existen mecanismos efectivos de potabilización de aguas, por lo que la ingesta de aguas mal tratadas y las condiciones en las que se desarrolla la cocción de alimentos, son las principales causas de fenómenos de desnutrición. Adicionalmente a esto tenemos la falta de procesos formativos en nutrición infantil y familiar para que existan buenas prácticas alimenticias por parte de los pobladores de la zona.

1.1.7 Aspectos de Infraestructura (Cabecera Municipal/Área Rural).

a) Energía Eléctrica

Solamente el 7% de la población posee dicho servicio, este suministro es gestionado por la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), con la fuente generadora de la Represa Hidroeléctrica de Francisco Morazán.

Una Alternativa vigente en esta zona es la energía solar, que comienza a ver aisladamente en la zona, otra fuente de energía es la utilización de gas y la leña de ocote.

b) Agua Potable

Las fuentes de agua son principalmente superficiales y subterráneas, el 41.6 de la población poseen ese servicio, en la cabecera municipal este servicio es gestionado por la Alcaldía Municipal, en el resto del municipio (Aldeas y Caseríos) cuentan con sistema de agua gestionado por juntas de Agua Potable, mismas que son encargadas de la captación y distribución de agua, así como de su mantenimiento y administración.

c) Servicio Telefónico

EL servicio de teléfono tiene una cobertura baja, con un promedio de 27 líneas o 1.3 líneas telefónicas por cada 1000 habitantes. Actualmente el municipio si cuenta con una oficina de HONDUTEL.

Este déficit en la telefonía fija, es compensado por el servicio de tecnología celular, actualmente existe cobertura de tres compañías de telefonía Celular: Tigo y Claro, brindando adicionalmente los servicios de internet y la compañía Claro que ofrece los servicios de televisión por cable.

d) Transporte y Comunicaciones

El municipio de El Corpus tiene como línea principal de buses interurbanos la ruta que va desde Choluteca pasando por Santa Ana de Yusguare, El Corpus hasta llegar a Concepción de María. Los que tienen una frecuencia cada hora y hace eficiente el servicio a pesar que las unidades se encuentran en regular estado y sus carreteras son de terracería.¹²El uso de transporte está altamente relacionado con la demanda de viajes a la cabecera departamental. (Ver anexo 12)

Las comunicaciones postales están cubiertas por HONDUCOR, ya que este municipio no cuenta con sistema de correo, y tienen cobertura de las compañías Expreco y Western Unión.

¹² Estos datos fueron tomados del Informe de Gestión de El Corpus, 2009

1.2 Definición y delimitación del problema

Debido que en el siglo XXI existe una gran tendencia hacia los emprendimientos y autoempleos tanto en países desarrollados como países en vías desarrollo, y el acceso al mercado del trabajo es sistemáticamente más difícil para las mujeres que para los hombres, una actividad independiente o la creación de una empresa (por lo general una microempresa) son con frecuencia los únicos medios que disponen las mujeres para obtener unos ingresos que les permitan garantizar su subsistencia y la de sus hijos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2001 señaló que las microempresas dirigidas por mujeres presenta una característica fundamental que las mujeres realizan actividades emprendedoras en el hogar, por lo general en los mismos recintos en que se ejecutan las actividades domésticas, tratan siempre de compatibilizar las obligaciones domesticas con las productivas.

Actualmente las mujeres representan un 49.6% de la Población Económicamente Activa del Municipio de El Corpus del Departamento de Choluteca, y este colectivo de población carece de fuentes adecuadas de empleo y de programas de apoyo para emprendimiento de microempresas, debido a esto, estas mujeres se ven limitadas a dedicarse a actividades únicamente del hogar, siendo esto un trabajo no remunerado, por lo que no contribuye a mejorar sus ingresos ni el desarrollo socioeconómico de dicho municipio.

Adicionalmente al desempleo y la inequidad de género de la demanda laboral del mercado de trabajo, la brecha se agudiza más por las escasas fuentes de trabajo, pobreza y falta de formación ocupacional en este Municipio.

¿Cómo los emprendimientos productivos apoyan la generación de empleo de las mujeres del municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca?

1.3 Preguntas de estudio

- ¿Cómo apoyan los emprendimientos productivos en la generación de empleo en las mujeres del Municipio de El Corpus, Choluteca?
- ¿Cuáles son las necesidades de capacitación y formación de las mujeres para el apoyo a emprendimientos productivos del municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca?
- ¿Cuáles son las principales dificultades que se enfrentan las mujeres para iniciar un emprendimiento productivo en el municipio de El Corpus, Choluteca?
- ¿Cuáles son los principales factores motivacionales para iniciar un emprendimiento productivos de las mujeres de El Corpus, Choluteca?
- ¿Cuál es la situación actual en el mercado laboral de las mujeres en el municipio de El Corpus, Choluteca?
- ¿Cuáles son las oportunidades y potencialidades para el desarrollo local que cuenta el municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca?

1.4 Objetivos del estudio

1.4.1 Objetivo General

Identificar el apoyo de los emprendimientos productivos en la generación de empleo en las mujeres del Municipio de El Corpus, Choluteca.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar las necesidades de capacitación y formación de las mujeres para el apoyo a emprendimientos productivos del municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca.
- Identificar las principales dificultades que se enfrentan las mujeres para iniciar un emprendimiento productivo en el municipio de El Corpus, Choluteca.
- Determinar los principales factores motivacionales para iniciar un emprendimiento productivos de las mujeres de El Corpus, Choluteca.
- Determinar la situación actual en el mercado laboral de las mujeres en el municipio de El Corpus, Choluteca.

- Determinar las oportunidades y potencialidades para el desarrollo local que cuenta el municipio de El Corpus, Choluteca.

1.5 Variables

Variable	Indicadores
1. Emprendimiento Productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de actitudes emprendedoras (test de emprendedor) • Número de microempresas productivas
2. Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Fuentes de empleo • Número de mujeres ocupadas • Número de Mujeres desocupadas • Tasa de autoempleo en la zona • Número de empleos nuevos

1.6 Justificación para la realización de estudio

En el mundo, en los últimos años la atención se ha centrado en el desarrollo de microempresas lideradas por mujeres, no solo como una forma para salir de la pobreza, sino como un medio de empoderamiento económico de la mujer.

En Honduras, la situación de las mujeres en la última década ha mostrado avances en algunos aspectos como el de participación en diferentes ámbitos de su propio desarrollo (político, educativo, administrativo y técnico), sigue existiendo una brecha muy marcada en la fuerza laboral, donde las mujeres tienen una participación de 33.3% (OML O. d., 2007) en las zonas urbanas, sin embargo es evidente que en las zonas rurales tienen un nivel de atraso mayor en cuanto al tema de equidad.

Debido al desempleo que viven las mujeres del municipio de El Corpus, de las cuales las cifras son frías pero ningún estudio determina el grado de angustias, depresiones y necesidades que pasan por no tener un ingreso fijo para sostener sus hogares, el cual se acrecienta por las falta de fuentes de empleos necesarias para este sector de la población.

Según el XVI Censo de población y vivienda 2001, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas la categoría de pobreza de los habitantes del Municipio de El Corpus, se encuentra en Alta, en dicha situación no se cuenta con ninguna medida eficaz para combatir la pobreza de las mujeres en este municipio.

Siendo las anteriores las causas principales para el apoyo a la incorporación al mercado laboral de las mujeres, ya sea en la faceta de microempresarias o trabajadoras.

Fortalecer las capacidades empresariales de las mujeres a través del apoyo al emprendimiento productivo es un objetivo estratégico para la municipalidad de El Corpus, Choluteca.

A medida que la mujer se realiza en el ámbito profesional, desarrollando sus competencias y habilidades, esto a contribuido a su integración en los diferentes ámbitos de la sociedad como ser económico, social, cultural, etc.

1.6.1 Aporte y beneficio social del estudio

Surge la necesidad de orientar las acciones de desarrollo hacia objetivos definidos. Desde esta perspectiva se inicia un proceso cada vez más participativo donde la comunidad y las autoridades, buscan consensos y acuerdos para emprender de manera conjunto el reto de alcanzar el bienestar de la comunidad y específicamente de las mujeres de este municipio, teniendo la oportunidad de desarrollar una propuesta para el impulso económico de este segmento de población.

Con la realización de la presente investigación se beneficiaran a los siguientes sectores:

- A las mujeres de municipio de El Corpus, que contarán con una propuesta de apoyo y fortalecimientos a micro emprendimientos.
- La Corporación Municipal, le permitirá contar con una propuesta para la búsqueda de financiamiento, para poder desarrollar el autoempleo y empleo de las mujeres de municipio.

- A los habitantes de los municipios vecinos, los cuales podrán hacer investigaciones para problemas sociales similares o iguales a los aquí planteados.
- A los hijos y familiares de las beneficiarias de esta investigación, porque tendrán la oportunidad de mejorar su calidad de vida al desarrollarse el proyecto.
- A la universidad, dotándola de información que sirva para futuros usuarios.

1.6.2 Aportes de otras áreas de estudio

El estudio pretende además de brindar una visión muy amplia del municipio, y de las posibles áreas de acción que se pueden gestionar para el desarrollo de la calidad de vida los habitantes de este municipio, asimismo puede servir para investigaciones más profundas de este segmento de población.

Será un aporte importante para diferentes organizaciones y redes de mujeres que se encuentran buscando oportunidades en este municipio.

1.6.3 Beneficio metodológico

El beneficio de esta investigación es lograr detectar las necesidades de formación y financiamiento de las mujeres de este municipio, efectuando un diagnóstico participativo de mujeres que cuentan con emprendimientos y las que están dispuestas a iniciar actividades económicas, para el mejoramiento de la calidad de vida de ellas y su familias, a través de la generación de empleo.

1.7 Alcances y límites de investigación

El presente trabajo de investigación se circunscribe al municipio de El Corpus del Departamento de Cholulca, iniciando en julio 2011 y culminando en agosto 2012.

La ejecución del proyecto dependerá de las autoridades municipales de la Alcaldía así como el seguimiento del mismo.

Entre las fuentes de investigación se encuentran las mujeres habitantes del municipio, la alcaldía municipal y mujeres micro-emprendedoras.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA



Fotografía No. 2

Fuente: Claudia Yolany Alvares C/Elvin Osmin Torres F., Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

2.1 Marco Teórico Conceptual

2.1.1 Definiciones

A continuación se presenta una serie de conceptos y definiciones de gran utilidad para la presentación de este documento.

i. Asociatividad Empresarial

Agrupación de empresas de una misma área productiva o de servicios que desarrollan actividades de forma colectiva cooperando y complementándose para lograr una mejor competitividad. (135-2008)

ii. Caja de Herramientas

Es un sistema de información que integra contenidos y aplicaciones prácticas que facilitan y contribuyen a mejorar el desempeño de los empresarios del sector. (135-2008)

iii. Capital Semilla

“Se asocia a la cantidad de dinero necesaria para implementar una empresa. Constituye la inversión necesaria para cubrir los costos de creación de la empresa, compra de activos y capital de trabajo hasta alcanzar el punto de equilibrio, es decir, el momento a partir del cual la empresa ya genera suficientes ingresos como para cubrir sus costos. Generalmente esta inversión se utiliza para adquirir equipos, como capital de trabajo, desarrollar prototipos, lanzar un producto o servicio al mercado, proteger una innovación, etc. No se utiliza para cancelar deudas ni para comprar acciones de los socios fundadores. Se ha extendido en concepto de capital semilla a la primera inversión externa que recibe una empresa pues también se consideran las oportunidades de inversión en empresas ya establecidas que requieran de nuevos aportes de capital para generar un alto crecimiento, en forma de patrimonio o participación.”
(<http://www.capitalsemilla.cl/capitalsemilla/>)

iv. **Cultura Empresarial**

Sistema de valores, patrones, costumbres, características, idiosincrasia que caracterizan a la micro, pequeña y mediana empresa. (135-2008)

v. **Capital de Riesgo**

Fondo de recursos destinados a ser invertido en empresas que, por su naturaleza están expuestas a riesgos demasiado altos como para esperar razonablemente que sean sujetos de crédito bancario. Estos fondos son aplicables a negocios nuevos, tecnología en desarrollo sin historia. La administración de fondos de esta naturaleza generalmente se coloca en manos del sector privado y poseen como características al aportar recursos a las empresas a la vez que se les pide simultáneamente a estas, que dicho fondo asuma el control total o parcial de la gestión, o la propiedad, de la empresa a la cual este ha invertido, así como también la definición de las condiciones de repago del aporte recibido, a objeto que cese la participación del fondo en la propiedad o gestión de esta. (135-2008)

vi. **Desarrollo Local**

Es el proceso complejo, que es producto de una construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo movilizar los recursos del territorio en torno de un proyecto común e incluir al conjunto de la población, es decir, que incluye la dimensión social, política, ambiental, cultural el perfil productivo, etc. (Casalis, 2009)

vii. **Desarrollo Económico Local**

Es el proceso por el cual los sectores público, privado y no gubernamental, trabajan colectivamente en un territorio dado, para crear mejores condiciones para el crecimiento económico y la generación de empleo y cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de toda la población. (135-2008)

viii. **Desempleo**

Dentro de este concepto se puede citar un segmento de la población como es la población económicamente inactiva que está determinada por el conjunto de personas de 10 años o más de edad que no han trabajado, ni buscaron trabajo durante la última semana de referencia en que se realiza la encuesta de hogares, también se puede mencionar dentro de este grupo las personas pensionadas o jubiladas, estudiantes, personas en oficios del hogar, discapacitados para trabajar y otros tipos de inactivos. Es importante mencionar que éste grupo de personas no están dentro de la fuerza de trabajo.

En otras palabras es la ausencia de empleo u ocupación: estando desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran quien las contrate como trabajadores. Para que exista una situación de desempleo, sin embargo, es necesario que la persona no sólo desee trabajar sino que además acepte los salarios actuales que se están pagando en un momento dado. También suele hablarse, en un sentido menos preciso, del desempleo de otros factores productivos: tierra, maquinarias, capital, etc. (Laboral, 2009)

ix. **Emprendedor**

“Es toda persona que tenga la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto empresarial en cualquier sector de actividad económica, ya sea con fines económicos o sociales”. (135-2008)

Así mismo en otras lecturas encontramos la definición de emprendedor como “es una persona que además de emprender un proyecto o empresa, sigue mejorando continuamente sus mecanismos internos de producción usando la innovación como herramienta”.(DRUCKER, 1985)

x. **Empleo por categoría ocupacional** (Laboral, 2009)

Se define cómo la distribución de las personas ocupadas en cada una de las categorías ocupacionales. Las categorías ocupacionales definen la relación laboral

del trabajador con su empleador, además de otros aspectos como el tipo de autoridad, origen del ingreso, riesgo económico y tipo de responsabilidad fiscal.

Las categorías ocupacionales son las siguientes:

- **Empleadores:** Son los que explotan su propia empresa económica (solo o asociado) o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio, siempre que tenga a su cargo uno o más empleados que reciban salario.
- **Asalariados:** son los que trabajan para la administración pública central, provincial o municipal; empresa privada; servicio doméstico; organizaciones sin fines de lucro (que produce bienes o servicios para el mercado; una cooperativa (empresa de modalidad asociativa).
- **Trabajadores independientes o por cuenta propia:** son aquellos que explotan su propia empresa económica o negocio privado, o ejerce por cuenta propia una profesión u oficio y no tiene ningún empleado remunerado a su cargo.
- **Trabajador familiar no remunerado** son aquellos que ejercen una ocupación no remunerada durante la semana de referencia, en una empresa o negocio explotado por un miembro de su propia familia.
- **Cooperativas:** se refiere a las personas que participan en una modalidad asociativa de empresa que se dedica a producir bienes y/o servicios. Generalmente, los socios disponen del mismo poder de decisión y en ellas los beneficios se distribuyen a título de retorno cooperativo.
- **Trabajadores no clasificables:** se refiere a los trabajadores que no pudieron ser clasificados en las categorías anteriormente señaladas.

xi. **Empleo por rama de actividad**

Se define como la distribución de las personas ocupadas en las ramas de actividad económica. Éstas se refieren al sector de la economía dentro del cual la persona ejerce la ocupación. Es de resaltar que se incluyen las actividades agrícolas y mineras. (Laboral, 2009)

Las ramas de actividad económica son las siguientes:

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Electricidad, gas y agua
- Industria manufacturera
- Construcción
- Comercio
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Establecimientos financieros
- Servicios comunales, sociales y personales
- Actividades no especificadas

xii. **Fondos de Garantía**

Son instrumentos de política pública o de la cooperación internacional, mediante los cuales se otorgan a la micro, pequeña o mediana empresa (MIPYME) que solicitan financiamiento a instituciones crediticias, el respaldo total o parcial de un colateral o fuente secundaria de pago, quien aporta una garantía a objeto de facilitarles el acceso al crédito necesario para el desarrollo de actividades productivas comerciales, de servicio y agropecuarias. (135-2008)

xiii. **Líneas de Crédito**

Son recursos económicos provenientes de organismos cooperantes o del Gobierno que se colocan en instituciones financieras especializadas en la canalización de recursos a los usuarios finales, que están designadas para el financiamiento de programas específicos de la micro, pequeña o mediana empresa, y cuyas condiciones se especifican en los contratos que suscriban. (135-2008)

xiv. **Mediana Empresa**

Son empresas que disponen de mayor inversión en activos fijos, en relación a las anteriores. Asimismo, presentan una adecuada relación en cuanto a su capital de trabajo, una clara división interna del trabajo y formalidad en sus registros

contables y administrativos, emplean un mínimo de cincuenta y uno (51) y un máximo de ciento cincuenta (150) empleados remunerados. (135-2008)

xv. **Mercado de trabajo**

Es en el que se ofrece y se demanda trabajo: la oferta de trabajo está conformada por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes; la demanda de trabajo la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades. Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geográfico determinado y de su resultante emerge, como en cualquier otro mercado, el precio de la mercancía, que en este caso es el salario. No obstante, el mercado de trabajo posee ciertas particularidades que lo distinguen de los otros mercados, especialmente por la falta de completa movilidad. (Laboral, 2009)

En primer lugar no existe un mercado único para todo tipo de trabajo, pues la oferta y la demanda serán considerablemente diferentes según el tipo de tarea a desempeñar: salvo para las ocupaciones más sencillas, las empresas no podrán intercambiar fácilmente un trabajador por otro, pues requieren que éstos posean ciertas aptitudes específicas; del mismo modo, los oferentes, que poseen también capacidades y entrenamientos diferentes, encontrarán que pueden desempeñar sólo ciertas labores y exigirán un salario acorde con sus capacidades. Ello hace que existan tantos submercados como especialidades vayan delineándose entre oferentes y demandantes.

La movilidad espacial del trabajo, por otra parte, tiene mayores restricciones que la de otras mercancías: como el trabajador tiene que vivir relativamente cerca del sitio donde trabaja, no podrá desplazarse con la misma facilidad con que se mueven los objetos que se transan en otros mercados. Factores adicionales como el idioma, el sexo y la edad condicionarán fuertemente tanto la oferta como la demanda. Habrá, por lo tanto, mercados locales y regionales muy activos, pero los mercados de trabajo de amplitud nacional e internacional sólo existirán para ciertos puestos.

Por último hay que tener en cuenta que los oferentes pueden escoger, dentro de límites a veces bastante amplios, si trabajarán o no, así como las condiciones en que lo harán. La existencia de sindicatos y otras organizaciones laborales afecta también notablemente el funcionamiento de este mercado, lo mismo que las regulaciones que, sobre salario mínimo, seguridad industrial, seguridad social y otros muchos aspectos, emanan del Estado. (Laboral, 2009)

xvi. **MIPYME**

Conjunto de empresas de tamaño micro, pequeña y mediano, de los sectores urbano y rural. (135-2008)

xvii. **Micro, pequeño y mediano empresario**

Toda persona natural o jurídica propietaria de una micro, pequeña o mediana empresa, dedicada a actividades productivas, ya sean estas de comercio, servicios o producción, por medio de las cuales se generan ingresos. (135-2008)

xviii. **Microempresa**

Es toda unidad económica con un mínimo de una persona remunerada laborando en ella, la que puede ser su propietario y un máximo de diez (10) empleados remunerados. (135-2008)

xix. **Microempresa de subsistencia**

Es toda unidad productiva no constituida formalmente y que persigue la generación de ingresos con el propósito de satisfacer sus necesidades inmediatas y las de su familia, el consumo propio e inmediato, en su mayoría trabajadores individuales temporalmente desocupados que se integran al sector mientras consiguen trabajo más estable. (135-2008)

xx. **Microempresas de Acumulacion simple**

Unidad productiva que se destaca por haber conseguido definir su competencia laboral. Son aquellas microempresas cuyos recursos productivos generan

ingresos que cubren los costos de su actividad, aunque sin alcanzar excedentes suficientes que permitan la inversión en crecimiento. (135-2008)

xxi. **Microempresas de acumulacion Ampliada**

Son aquellas en que la productividad es suficientemente elevada para poder acumular excedente e invertirlo en crecimiento de la microempresa. (135-2008)

xxii. **Municipio:**

Es una población o asociación de personas residentes en un término municipal, gobernada por una municipalidad que ejerce y extiende su autoridad en su territorio y es la estructura básica territorial del Estado y cauce inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos.¹³

xxiii. **Pequeñas empresas**

Son aquellas con una mejor combinación de factores productivos y posicionamiento comercial, que permiten a la unidad empresarial, acumular ciertos márgenes de excedentes. Tienen una organización empresarial mas definida y mayor formalización en su gestión y registro, cuenta con un mínimo de once (11) y un máximo de cincuenta (50) empleados remunerados. (135-2008)

xxiv. **Sector informal**

Parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas: en el sector informal suelen no cumplirse las leyes del trabajo ni otras regulaciones sanitarias, de seguridad o simplemente burocráticas, que el Estado impone al sector privado; tampoco se pagan -o no se pagan por completo- diversos impuestos y tasas que exige el fisco.

El sector informal suele ser de bastante amplitud en los países menos desarrollados, aunque tampoco es despreciable en las economías más

¹³ Ley de Municipalidades, artículo 2

adelantadas, donde se le llama también economía sumergida o subterránea y cuenta por lo general con una mano de obra conformada en gran parte por inmigrantes ilegales. (Laboral, 2009)

La baja productividad, el uso intensivo de mano de obra y el escaso nivel de capitalización son característicos del sector informal; los salarios suelen ser más bajos en los casos de inmigrantes no legales, pero los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y de ciertos empresarios en pequeña escala superan a veces ampliamente al salario promedio de un país.

Muchos de los trabajadores del sector informal no tienen un trabajo estable y regular, y sus ingresos suelen ser afectados por fluctuaciones de consideración. Por tal motivo, a una buena parte de ellos se los contabiliza a veces entre los desempleados o se los califica de subempleados, especialmente cuando las estadísticas nacionales no utilizan instrumentos de recolección suficientemente refinados. (Laboral, 2009)

xxv. **Servicios de Desarrollo Empresarial**

Servicios orientados al desarrollo de procesos de mejora en cualquier área de la empresa o en las capacidades de los empresarios o de los trabajadores de estas.

xxvi. **Red de Mujeres**

Son una estrategia de apoyo a la organización comunitaria, y están integradas por unidades de producción asociativas y cooperativas que realizan actividades económicas complementarias de bienes y/o servicios, su objetivo es ofrecerles a las mujeres herramientas necesarias que les ayude a incorporarse en igualdad de condiciones, en el desenvolvimiento económico de sus localidades. (www.pnud.org.ve/content/view/124/, 2012)

2.1.2 Teorías de Desarrollo Local

A continuación se presenta una serie de teorías de desarrollo local, con estrategias específicamente de emprendimientos productivos.

I. Estrategias y herramientas para el desarrollo productivo territorial¹⁴

En esta teoría encontramos la identificación de las oportunidades productivas de los territorios de acuerdo a las potencialidades y características, haciendo un diagnóstico de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para toma de decisiones y planteamiento de las acciones, tomando replica de emprendimientos exitosos y apoyando para inicios de nuevos negocios, con asesorías de servicios empresariales como comercialización, finanzas, etc.

A. Estrategias para el desarrollo productivo

En esta etapa se intenta mejorar los conocimientos de los territorios, identificando el potencial de los recursos (Humanos, institucionales, económicos y culturales). Es necesario conocer aspectos sustantivos como por ejemplo: características básicas del territorio; censo de establecimientos y unidades productivas; idea de los eslabonamientos productivos presentes; vinculación entre el sistema de formación de los recursos humanos y las necesidades productivas locales; mapeo de las instituciones de capacitación empresarial y tecnológica; recursos naturales, ambientales, humanos, de infraestructura y equipamiento disponible en el territorio; análisis de la estructura social y política local.

B. Metodología de Análisis de Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Es una herramienta de análisis estratégico que se trabaja sobre la base de la consideración de elementos internos y externos. Se representa sobre una matriz de doble entrada: en el nivel horizontal se analizan los factores positivos y los negativos, en la lectura vertical se analizan los factores internos y externos.

Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al territorio de otros similares; Oportunidades son aquellas situaciones externas,

¹⁴Gestión Integral del desarrollo económico territorial (Pablo Costamagna)

positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas; debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse; amenazas son situaciones negativas, externas que pueden atentar contra el territorio.

En síntesis, las fortalezas deben utilizarse, las oportunidades deben aprovecharse, las debilidades deben eliminarse, las amenazas deben sortearse.

C. Herramienta para el desarrollo productivo territorial

En experiencias internacionales en los países desarrollados y un sin número de experiencias latinoamericanas han surgido a lo largo de estas últimas décadas un conjunto de diverso de acciones y estrategias como: el estímulo a nuevos emprendimientos: el armado de servicios empresariales; la organización de redes de empresas; trabajo sobre las cadenas productivas y de consumo; la búsqueda de nuevas políticas de valorización de activos como la energía, el agua y la tierra.

D. Los servicios empresariales

Son instrumentos para el desarrollo de capacidades de las pequeñas y medianas empresas que buscan mejorar los procesos productivos y de gestión mediante servicios de asistencia técnica, capacitación e información.

Tipos de servicios empresariales, información empresarial para el desarrollo de actividades, capacitación en gestión empresarial, capacitación en gestión tecnológica, capacitación de consultoría de empresas, apoyo a la innovación productiva, comercialización y apoyo a la exportación, cooperación empresarial y creación de empresas y asesoramiento financiero.

E. Bases de sustentación de las iniciativas de desarrollo local(Albuquerque, Teoría y Práctica del Enfoque del Desarrollo Local, 2003) (Ver Anexo 1)

1. Movilización y participación de actores locales
2. Actitud proactiva del gobierno local
3. Existencia de equipos de liderazgo local
4. Cooperación público-privado

5. Elaboración de una estrategia territorial de desarrollo
6. Fomento de empresas locales y capacitación de recursos humanos
7. Coordinación de programas e instrumentos de fomento
8. Creación de una institucionalidad para el desarrollo económico local

II. Las nuevas políticas de empleo(Albuquerque, Manual del Agente de Desarrollo Local, 1999)

1. Condiciones para impulsar las capacidades de desarrollo local

Las nuevas políticas de desarrollo local, están orientadas a reforzar las capacidades de desarrollo de cada territorio y asegurar la elaboración de las propuestas concretas de innovación tecnológica y socio-institucional apropiadas.

Las iniciativas de desarrollo local deben saber combinar tanto los recursos endógenos, como los exógenos, de los territorios e incorporarlos en una estrategia de desarrollo capaz de generar efectos multiplicadores en términos de creación de nuevas actividades y empresas, de proyectos exitosos e innovadores de otras comunidades. Todo ello, para conseguir mayores niveles y oportunidades de empleo e ingresos para los pobladores de la comunidad local. De lo que se trata, principalmente, es de lograr una capacidad de movilización de los actores y recursos para el desarrollo local (específicamente a partir del mejor aprovechamiento de las potencialidades internas).

El objetivo de dicha movilización de recursos y actores locales es la construcción de entornos innovadores territoriales que sean capaces de ofrecer servicios avanzados de apoyo a las empresas, de vincular adecuadamente el sistema educativo y de capacitación con el perfil productivo local, de organizar redes de cooperación entre empresas y entre esta y otras entidades que ofrecen servicios tecnológicos, y de facilitar la capacitación y la información estratégica sobre mercados, productos, insumos, etc. Con asesorías en las diferentes áreas débiles de los emprendedores, para recibir un apoyo efectivo y preventivo para el éxito de los negocios.

En suma, se trata de proceder a la organización eficiente del mercado de factores para las empresas locales. Este tipo de iniciativas (que conducen a la creación de entornos innovadores territoriales para el desarrollo empresarial y el fomento productivo) constituye una nueva generación de políticas de desarrollo si la comparamos con las políticas regionales del pasado reciente.

Las nuevas estrategias combinan los efectos esperados de la movilización de los recursos endógenos con los esfuerzos por captar inversiones foráneas. Se centran en la innovación tecnológica, la cualificación de los recursos humanos y la información estratégica sobre mercados y eslabonamientos de los procesos productivos concretos en cada territorio. Para ello alientan la concertación pública y privada de actores, con vistas a fortalecer la base económica local y tejido de empresas.

De esta manera se pueden atraer a inversionistas extranjeros o nacionales que se encuentran fuera de las comunidades, para el apoyo a la incorporación de nuevas tecnologías y mejoramientos en los procesos de producción, comercialización y/o venta, fortaleciendo de esta manera las actividades productivas.

Tradicionalmente las políticas de desarrollo regional se orientaron a la búsqueda de inversiones extranjeras sin poner la atención necesaria a las potencialidades de los distintos ámbitos locales. De esta forma, en numerosas ocasiones, el desarrollo territorial se confió a la localización de las empresas extranjeras, las cuales no siempre llegaron. Con este nuevo planteamiento estratégico, las iniciativas de desarrollo locales tratan de poner en marcha orientaciones, decisiones y proyectos para alcanzar objetivos definidos concertadamente entre los actores sociales públicos y privados. Pero, para poder utilizar y gestionar de forma sistemática las oportunidades y potencialidades locales existentes, se requieren varias condiciones:

A. Iniciativas emprendedoras

Existencia de una masa crítica mínima de proyectos e iniciativas emprendedoras, así como un liderazgo local con credibilidad y poder de decisión. Este liderazgo

puede pertenecer a los gestores públicos locales, de actores privados, o resultado de una alianza entre ambos. Es importante que los líderes locales posean una concepción clara de la apuesta por el desarrollo endógeno, estimulando la imagen innovadora del territorio y promoviendo los lazos entre los diferentes actores locales, coordinando eficientemente los distintos niveles de las administraciones públicas territoriales.

Siendo el principal rol de las entidades públicas servir de enlace con organizaciones privadas, instituciones gubernamentales u organismos internacionales y canalizar las necesidades de capacitación y fortalecimiento de capacidades de los emprendedores para el apoyo a nuevas iniciativas productivas.

B. Sistema de información

Presencia de un adecuado sistema de información para el desarrollo y el empleo, el cual debe ser elaborado desde el propio ámbito territorial y ser el resultado de la cooperación entre los diferentes actores locales, pero con una decidida actuación desde la instancia política para asegurar la información y el conocimiento concreto de las capacidades, potencialidades, dificultades y condicionantes. Esta base de datos debe estar abierta a la incorporación de información externa relevante e incluir los aspectos jurídicos, normativos, fiscales, etc. El servicio de información para el desarrollo empresarial y el empleo local también constituye un exponente claro de la apuesta innovativa territorial y facilita, al mismo tiempo, los ejercicios de concertación de actores, los cuales pueden vincularse a dicho sistema de información mediante diversos puntos de acceso a la misma.

Formar alianzas estratégicas con instituciones que cuenten con un sistema o plataforma para dar información puntal y necesaria a los empresarios y solicitantes de empleo y de esta manera regularizar de manera más efectiva la oferta y la demanda de trabajo.

C. Unidad territorial

Las iniciativas de desarrollo local pueden ser promovidas desde diversos ámbitos (municipio, comarca, microrregión, área metropolitana, barrio, etc.) según los

actores e instituciones protagonistas. Ahora bien, en el caso de un barrio o municipio, si bien resultan ámbitos apropiados para llevar adelante las actuaciones o proyectos muy concretos, pueden carecer de la diversidad de recursos y actores que requiere una política de impulso de desarrollo local. Por eso es necesario identificar agrupaciones territoriales dotados de una determinada afinidad económica y social, en los cuales existen lo que se ha denominado una zona de trabajo: un espacio en cuyo interior una proporción alta de la población activa puede cambiar de empleo sin necesidad de cambiar de residencia.

La mejor estrategia es la promoción de iniciativas emprendedoras a través de municipios y/o mancomunidad o cualquier organización de otra índole política o social, teniendo en cuenta las características internas del territorio para el fomento de fuentes de empleo en las zonas de residencia.

2. La noción de capacidad de desarrollo

El desarrollo económico territorial puede definirse como un proceso de acumulación de capacidades para mejorar, de manera colectiva y continuada, el bienestar económico de la comunidad. Esta noción de capacidad de desarrollo se refiere tanto a las circunstancias de la economía territorial, como a las de sus actores socioeconómicos e instituciones.

Las capacidades de una economía territorial se refieren a sus recursos actuales y potenciales, los cuales pueden ser materiales (como físicos, medioambientales, de infraestructura), financieros o intangibles (como cualificación de los recursos humanos, cultura local de desarrollo). Estos recursos también pueden ser clasificados como endógenos, propios del territorio en cuestión; o exógenos, captados del exterior como subvenciones, inversiones externas, aportaciones de la cooperación internacional).

Con relación a los recursos, podemos diferenciar dos facetas importantes:

- La disponibilidad de los recursos básicos (tales como recursos humanos cualificados, recursos financieros, infraestructura y equipamientos colectivos), que puede ser medida a través de indicadores.

- El dinamismo de tales recursos para fortalecer la economía local, lo que depende de la movilización de los actores locales.

Las capacidades de los actores se refieren a sus aptitudes para movilizarse frente a situaciones adversas, para innovar y llevar adelante nuevas iniciativas empresariales, para pensar y actuar de forma estratégica, para cooperar, negociar, organizarse y llevar adelante iniciativas. Estas actitudes o capacidades pueden también ser contempladas en las instituciones existentes.

Los éxitos o fracasos de las iniciativas de desarrollo local dependen sustancialmente de los factores intangibles (o invisibles). Son precisamente estas capacidades humanas e institucionales las que hacen que los territorios, que poseen dotaciones de recursos bastante similares en cantidad y calidad, alcancen resultados de desarrollo diferentes. Así pues, las capacidades de animación y gestión de los actores e instituciones son, en conjunto con las capacidades para innovar y emprender y emprender de los dirigentes de las empresas, factores cruciales en las iniciativas de desarrollo local. Todo ello se encuentra condicionado, sin duda, por factores del contexto, tales como la estrategia nacional de desarrollo, la inserción en el contexto internacional del territorio, su historia, el marco político y jurídico, etc.

A medida que la estrategia nacional de desarrollo logre incorporar la importancia de las iniciativas de desarrollo local como parte de las políticas de ajuste ante el cambio estructural, ellas serán un aspecto determinante en el desarrollo económico y social latinoamericano y caribeño en este decenio, lamentablemente no es esta la situación, ya que la predominación de las políticas centralistas y sectoriales inhibe, consciente o inconsciente, el desarrollo económico territorial.

3. Una tipología básica de capacidades de desarrollo local

La capacidad para suministrar servicios de desarrollo de calidad, orientar y movilizar el desarrollo territorial y promover redes asociativas, está relacionada con las vinculaciones estratégicas entre actores, socios o colaboradores.

Por ello la existencia, en el entorno territorial, de un conjunto de servicios avanzados de apoyo a la producción es un factor decisivo para la adaptación con éxito a los cambios estructurales. Estos servicios avanzados a la producción ayudan a las empresas a modernizarse en términos de eficiencia productiva y competitividad, así como al mejoramiento de sus eslabones productivos con proveedores y clientes.

Dichos servicios ayudan a las personas a incorporarse más eficazmente al mercado de trabajo, aportando también componentes de información, orientación y motivación para la innovación. También permiten dotar al entorno territorial, y a los actores sociales locales, de la capacidad para encarar los desafíos, movilizarse, cooperar y diseñar estrategias conjuntas para el desarrollo local y el empleo.

El mejoramiento de la calidad y la eficiencia de estos servicios avanzados a la producción necesaria la interacción permanente entre la oferta y la demanda. Ellos deben estar relacionados con las demandas existentes en el territorio, algunas de las cuales deben ser cubiertas mediante una actuación consciente en el interior de los colectivos empresariales mayoritarios, los cuales no son, a veces, plenamente conscientes de la necesidad de incorporar tales servicios para trabajar con eficiencia productiva y competitividad.

En suma, tales servicios deben incluir la capacidad de diagnóstico de las necesidades existentes, ya que las MIPYME por lo general no poseen las capacidades para hacerlo por sí solas. De igual modo, las personas necesitan disponer de un adecuado observatorio sobre el mercado de trabajo local para identificar los nuevos empleos y cualificaciones requeridas, y poder diseñar itinerarios personalizados para su inserción laboral.

La supervivencia de las MIPYME y la posibilidad de encontrar empleo por las personas básicamente depende de la capacidad de estos servicios para identificar las necesidades, adelantar los cambios, buscar las redes de cooperación más apropiadas y vincular más eficientemente los distintos actores territoriales.

Otra capacidad fundamental de estos servicios está relacionada con la movilización y la orientación de las instituciones territoriales educativas y de capacitación, para que ellas contemplen de forma prioritaria las necesidades y los problemas del perfil productivo local. Inútil es subrayar la importancia de la educación y la capacitación como elemento determinante para reforzar las capacidades de desarrollo, mejorar la competencia de los recursos humanos y estimular las aptitudes creativas e innovadoras.

Sin embargo, este papel es a menudo subestimado, o considerado menos urgente, en el momento de emprender actuaciones ante el actual cambio estructural, el cual no puede ser atendido eficazmente mediante una simple educación de tipo general. Es falso que con ello las personas se capaciten para los retos de la actual fase de transición tecnológica y organizacional. En otras palabras, no basta con dedicar recursos a la educación general para promover la equidad social. Es precisa una educación definida por el contexto y territorio.

Por otro lado, los recursos asignados a este tipo de inversiones en capital humano no poseen un rendimiento inmediato, sino a mediano y largo plazo, por lo cual ayuda a explicar, en ocasiones, la débil prioridad que poseen tanto desde la perspectiva de los gobiernos de los gobiernos (que sometidos al ciclo electoral buscan resultados tangibles en el corto plazo), como desde el sector privado empresarial, el que evita inversiones en la preparación de sus recursos humanos para impedir su fuga a otros empleos mejor remunerados.

III. Emprendimiento de Mujeres

La participación de las mujeres en América Latina es muy limitada especialmente en Chile y Costa Rica, pero significativamente en El Salvador, atribuyendo esto a la guerra civil padecida por este país, misma que contribuyó a explicar la elevada presencia de las mujeres, ya que estas se vieron en la necesidad de nuevos roles en la sociedad. (Umaña, 2003)

El emprendimiento productivo en la mujer está relacionado directamente con el primer y tercer objetivo de desarrollo del Milenio que es Reducir la pobreza y

promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, destacando que el Estado de Honduras no logro cumplirlo.

Las investigaciones demuestran que las mujeres invierten más que los hombres en sus familias y comunidades. (OIT, 2009)

Emprendimiento femenino es la capacidad creativa de las mujeres a partir de la realidad que los rodea, para crear nuevas empresas o iniciativas productivas económicas y sociales que se utilicen como medio de empoderamiento de forma individual o colectiva. (Duke, 2010)

Las etapas del proceso emprendedor, en primer lugar tenemos la gestión del proyecto, donde comprende la adquisición de la motivación y de las competencias para ser empresario: ¿Cuáles son las motivaciones iniciales que llevan a una persona a ser empresario?, ¿Cómo influye el contexto social cercano al emprendedor en el proceso motivacional?, ¿Dónde adquiere las motivaciones y competencias para ser empresario; Identificación de la oportunidad de negocio en la que se basa la nueva empresa: ¿Cuáles son las fuentes principales de oportunidades de negocios?, ¿Cómo identifican los emprendedores estas oportunidades?; Elaboración de proyecto: que información y herramienta de planificación usan los emprendedores en la fase previa al lanzamiento de negocio?.

Como segunda etapa tenemos la puesta en marcha teniendo como fundamento la decisión sobre la actividad de iniciar la actividad empresarial: ¿Cómo adoptan los emprendedores la decisión de comenzar un negocio?; acceso a los recursos necesarios para comenzar y su movilización: ¿Cómo acceder a los recursos financieros y no financieros necesarios para el lanzamiento del negocio, y como movilizarlos?

Y finalmente la tercera etapa comprende el desarrollo inicial de la empresa, la cual incluye la introducción al mercado de bienes y servicios: ¿Cuáles son los factores que influyen en el ingreso al mercado?; gestión de la empresa durante los primeros años: ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan los

emprendedores durante esta fase?, ¿Cómo financian su operación y crecimiento?, ¿Cómo enfrentan estos problemas?(Kantis, 2004)

Las mujeres desarrollan en mediana y pequeña escala, agroindustrias caseras y artesanales como las panaderías, pastelerías, tortillerías, elaboración de productos lácteos, artesanías, fabricación de alfombras, tejedoras, entre otras, contribuyendo así a la producción y al incremento del ingreso familiar. En el sector de los servicios se encuentran las mujeres que trabajan como empleadas domésticas, lavanderas, y en la elaboración de alimentos. Siendo estas actividades caracterizadas por su grado de informalidad, muestra al igual que el resto de la población, problemas laborales relacionados con el subempleo y salarios precarios.

Se denota su baja participación en el sector de la agricultura, caza y pesca, construcción, transporte, comunicación y servicios financieros. Muchas de estas actividades, como por ejemplo la agricultura, han sido desarrolladas tradicionalmente por el hombre, donde las mujeres han tenido poco acceso a la tierra.(OML O. d., Empleo y empleabilidad de jóvenes en Honduras, 2007)

Los emprendimientos femeninos permiten un desarrollo de sus propias fuerzas y capacidades en la incorporación al sistema productivo. Así mismo se encuentra con situación de riesgo a las cuales debe generar soluciones derivadas de sus motivaciones de empoderamiento (económicas, subsistencia, deseo de independencia, perseverancia, familia, etc.) que producen las estrategias adecuadas, caso contrario, son capaces de aprender y subsistir en sus objetivos a pesar de los fracasos y las frustraciones.(Duke, 2010)

En esta primera década del siglo XXI las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo, y más específicamente esta introduciéndose como empresarias y emprendimientos (autoempleo), siendo una gran tendencia en los últimos años.

A través de los años las empresas han ido cambiando a un entorno globalizado, y esto las ha cambiado de manera sustancial y radical, ya no existen empleos garantizados, poco a poco la estabilidad laboral se ha ido perdiendo, y las organizaciones no solo son víctimas de estos cambios acelerados, si no de ingresos de nuevos competidores, nuevos productos y el cambio en los gustos y preferencias de los consumidores, esto ha dado como resultado que las empresas cierren y que muchas otras inicien operaciones, pero siendo lo más difícil mantenerse en el mercado.

Proceso de la Emprendimiento Femenino (Ver Anexo 2) (Hugo Kantis, Masahiko Ishida y Masahiko Komori)

Este proceso comienza con iniciativas individuales o colectivas, teniendo como primer etapa la de gestación del proyecto donde tenemos la conformación de grupos (en el caso que aplique), la generación de motivación a las mujeres emprendedoras, la identificación del negocio de acorde a la demanda del mercado, el conocimiento de sus actividad y adquisición de nuevas capacidades a través de capacitaciones, y estructurando el negocio. La segunda etapa comprende la puesta en marcha del negocio, donde tenemos la decisión colectiva o individual final, donde las mujeres emprendedoras han tomado la determinación de iniciar las operaciones y la gestión de la empresa; y la tercera etapa que comprende el conocimiento e ingreso al mercado.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; decidió adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

- f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

2.2.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979

Además del acervo normativo del país es necesario tener en cuenta toda la normativa internacional de aplicación.

El gobierno hondureño ha firmado y ratificado importantes convenios internacionales, de promoción y protección de los derechos de las mujeres y derechos laborales, entre ellos varios de los promovidos desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los que cabe destacar en relación al tema de este informe:

- El Convenio 100 de igualdad de remuneración
- El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

Además, Honduras ha ratificado la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁵ y, por lo tanto, en base a lo que en la misma se establece se ha comprometido a establecer los mecanismos necesarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, incluidas las formas de discriminación que se producen en el ámbito laboral.

La CEDAW cuenta además con un Protocolo Facultativo que contiene, entre otros, el procedimiento para la presentación de denuncias por parte de personas o grupos que se hallan bajo la jurisdicción del Estado parte y que aleguen ser víctimas de una violación por parte de este; asimismo, faculta al Comité CEDAW a emprender investigaciones de violaciones que sean particularmente graves o tengan carácter de sistemáticas.

Artículo 11

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la

¹⁵ En adelante CEDAW

discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- 1.El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- 2.El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- 3.El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- 4.El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- 5.El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- 6.El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

2.2.3 Convenio 100 sobre la política de empleo, 1964

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a. Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b. Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c. Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los

demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a. determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b. tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

2.2.4 Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995

Entre el 4 y el 15 de septiembre de 1985, 184 países se dieron cita en la IV Conferencia sobre la Mujer en Beijing, China.

Su propósito fue elaborar un programa mundial de igualdad, orientado a proteger los derechos humanos de las mujeres con independencia de sus características individuales de raza, etnia, edad, condición social, estado civil, religión y cultura.

La conferencia plantea tareas a los gobiernos de los países miembros de la ONU, al sector privado, a los organismos intergubernamentales, a las agencias especializadas de la ONU, a las ONG, y a la cooperación internacional, para

acelerar la aplicación de los principios de Igualdad, Desarrollo y Paz para las mujeres.

La Conferencia de Beijing supone un hito, al lograr el mayor consenso alcanzado entre gobiernos hasta ese momento sobre las estrategias a aplicar para el logro de la igualdad, que pasa a ser una prioridad en la agenda de los Estados. Este consenso se plasma en un documento en el que se analiza la situación de las mujeres y se completa con objetivos, medidas, indicadores y plazos concretos que comprometen la palabra y la acción de los Estados en torno a 12 esferas de acción.

Esferas de mayor preocupación

1. La pobreza,
2. La educación,
3. La salud,
4. La violencia ejercida contra la mujer,
5. La economía,
6. Los conflictos armados,
7. la toma de decisiones,
8. los derechos humanos
9. los medios de comunicación,
10. el medio ambiente,
11. los mecanismos para la igualdad de la mujer y las niñas

Mujer y economía

1. Barreras: raza, edad, idioma, origen étnico, cultura, religión, discapacidad, VIH, situación familiar, zonas aisladas o empobrecidas, desastres ambientales, enfermedades, violencia, educación.
2. Barreras jurídicas: acceso a tierra, capital, tecnología.
3. Barreras culturales: autoestima, sistema patriarcal.

Objetivo estratégico 1

Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluyendo el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos

Medidas a adoptar los Gobiernos

1. Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de mujeres y hombres a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.
2. Aprobar y aplicar leyes contra la discriminación sexista en el mercado de trabajo, en la contratación y la promoción, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad.
3. Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de las mujeres y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o al periodo de lactancia, o la exigencia de pruebas de utilización de anticonceptivos, adoptando medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las que disfrutan de licencia de maternidad o las que se reintegran al mercado laboral después de tener hijas e hijos no sufran discriminación alguna.
4. Tratar de llegar a un conocimiento más completo en materia de trabajo y empleo, entre otras cosas, mediante actividades para medir y comprender mejor el tipo, el alcance y la distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de atención a personas dependientes y el trabajo no remunerado realizado para las empresas o explotaciones agrícolas familiares, y estimular el intercambio y la difusión de información sobre los estudios y la experiencia en esta materia.
5. Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan un reparto de las responsabilidades familiares.

6. Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, que incluya prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia.
7. Velar por que todas las empresas, incluidas las transnacionales, cumplan las leyes y códigos nacionales, las normas de seguridad social, los acuerdos, instrumentos y convenios internacionales vigentes, incluidos los relativos al medio ambiente, y otras leyes pertinentes.

Objetivo estratégico 2

Facilitar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

Medidas a adoptar los Gobiernos

1. Fomentar y respaldar el autoempleo de las mujeres y la creación de pequeñas empresas; fortalecer su acceso al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a las que se conceden a los hombres.
2. Fomentar las propuestas e iniciativas del Estado, en su función de empleador, para crear una política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Objetivo estratégico 5

Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación de las mujeres en el empleo.

Medidas a adoptar los Gobiernos

1. Aplicar y hacer cumplir las leyes y reglamentos y promover códigos de conducta que aseguren la no discriminación en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, como el Convenio 100 relativo al derecho de trabajadoras y trabajadores a la Igualdad de Remuneración entre la Mano

de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

2. Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación que incluyan mecanismos de recurso y de acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, incluido todo lo referente al estado civil o situación familiar en relación al acceso y las condiciones de empleo, que tengan en cuenta la formación, la promoción, la salud y la seguridad, así como en relación con los despidos y la seguridad social de las y los trabajadores, que contemplen la protección legal contra el acoso sexual y racial.
3. Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación sexista en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad-, en lo relativo a las contrataciones y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y seguridad social, así como en las condiciones de trabajo discriminatorias y el acoso sexual. Se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente estas leyes.
4. Eliminar las prácticas discriminatorias de empresarias y empresarios basadas en las funciones reproductivas de las mujeres, como por ejemplo la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia.
5. Elaborar y promover programas y servicios de empleo para las mujeres que ingresan por primera vez o se incorporan de nuevo al mercado de trabajo, especialmente las mujeres pobres de las zonas urbanas y rurales, las mujeres jóvenes y aquellas que se hayan visto afectadas por programas de ajuste estructural.
6. Aplicar y supervisar programas de empleo equitativos y que incluyan medidas de acción positiva que intenten superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en los sectores público y privado, en particular contra las mujeres con discapacidades o pertenecientes a determinados grupos desfavorecidos, tanto en los niveles

de la contratación, la permanencia y los ascensos del puesto de trabajo, como a nivel de la formación profesional de las mujeres en todos los sectores.

7. Eliminar la segregación en el ámbito laboral, promoviendo especialmente una participación en igualdad de condiciones para las mujeres en trabajos de alta cualificación y en los puestos de dirección.
8. Desarrollar programas específicos que permitan a las mujeres con discapacidades, asegurando su propio acceso, obtener y mantener un puesto de trabajo.
9. Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptando medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mejorando la legislación para que incluya el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover planes de evaluación del trabajo realizado con criterios imparciales no sexistas.

Objetivo estratégico 6

Fomentar una armonización de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres.

Medidas a adoptar los Gobiernos

1. Adoptar políticas para asegurar una protección apropiada de la legislación laboral y de las prestaciones sociales para aquellas personas empleadas a tiempo parcial, para las y los trabajadores estacionales o temporales y para quienes trabajan en el hogar; promover el desarrollo profesional sobre la base de unas condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares.
2. Asegurar, mediante leyes, incentivos y/o estímulos, que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y a los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad. Promover, de la misma manera, mediante legislación apropiada, incentivos y /o estímulos, la

distribución igualitaria de las responsabilidades de mujeres y hombres respecto de la familia, facilitando las tareas de lactancia a las madres trabajadoras.

3. Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de agresión en todos los ámbitos de trabajo.

2.2.5 Constitución de la República de Honduras

Establece en su Artículo 60 el principio de igualdad y no discriminación, entre otras causas por razón por razón de sexo.

Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

La misma norma dedica todo su Capítulo V al trabajo, estableciendo el primer artículo de este apartado, el 127, el derecho a la elección del trabajo y a desarrollarlo en condiciones de equidad.

Artículo 127. Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El artículo 128 establece, entre otras obligaciones a cumplir por el empresario o empresaria, el derecho a la igualdad salarial.

Artículo 128, numeral 3) A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

2.2.6 Código del Trabajo

Perfecciona, en relación al empleo, la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Constitución en su artículo primero.

Artículo 1.2, numeral c) Que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Y vuelve a incidir en su artículo 367 en la obligación de respetar el principio de igualdad y no discriminación en relación al salario.

Artículo 367. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

2.2.7 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

Aprobada en el año 2000 dedica su Capítulo IV a la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social, así en su artículo 44 se establece la obligación de la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social de velar por la igualdad salarial.

Artículo 44.-La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación

alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

Y en su artículo 45 la de velar por la igualdad de hombres y mujeres en el acceso a la cobertura del sistema hondureño de Seguridad Social.

Artículo 45.-La mujer al igual que el hombre, tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, en caso de incapacidad temporal y/o permanente para trabajar u obtener trabajo retribuido. El Estado tomará todas las medidas necesarias para que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), cumpla eficazmente con los objetivos para el cual fue creado, revisando su cobertura actual a fin de ampliarlo en beneficio de las mujeres del área rural y urbana en todo el país a su conveniencia posible.

El artículo 46 prohíbe cualquier discriminación basada en el género o edad respecto a las oportunidades y la formación para el empleo, e implica al estado en la garantía y vigilancia de estas cuestiones.

Artículo 46.-El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.

En el Artículo 48 se dispone la obligación de los empleadores y empleadoras de mantener un espacio laboral libre de discriminación por razón de sexo, tanto en el acceso como en el desarrollo de la carrera profesional o en el cese y despido.

Artículo 48.-Los empleadores y empleadoras, deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.

Además de legislar sobre las obligaciones del empresariado, la misma norma implica al Estado en la garantía de equidad tanto de contratación de hombres y mujeres como en las condiciones de trabajo y remuneración de unas y otros

Artículo 49.-El Estado procurará que en las empresas y demás centros de trabajo se contraten en forma equitativa mujeres y hombres en igualdad de condiciones de trabajo y remuneración.

El artículo 50 se centra en el colectivo de empleadas del servicio doméstico, para las que determina la creación de un régimen especial que deberá ser reglamentado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

Artículo 50.-Las mujeres que trabajan para el servicio doméstico y que no se comprenden en empresas comerciales, sociales y demás equiparables, estarán protegidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), y sujetas a un régimen especial, el cual será reglamentado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el término de seis (6) meses a partir de la vigencia de la presente Ley.

Y el artículo 52 establece la garantía de equiparación del personal de las industrias manufactureras y agroindustriales con el personal del sector formal.

Artículo 52.-Las trabajadoras y trabajadores en la industria manufacturera y en las empresas agroindustriales, gozarán de todas las prestaciones y de la seguridad social de que goza el sector formal.

De especial relevancia para el tema objeto de este informe, el artículo 55 prohíbe la identificación de características diferenciales en la oferta de trabajo, entre ellas el sexo.

Artículo 55.-Se prohíbe a los patronos y patronas, empleadores y empleadoras, anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza del trabajo o empleo éste requiera de características especiales. En este caso, el

patrono o patrona debe previamente tener la autorización de la Inspectoría del Trabajo para publicar dicho aviso.

La necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en relación a las cargas familiares y el trabajo doméstico, se menciona en el artículo 56 de la misma norma.

Artículo 56.-El trabajo asalariado de la mujer fuera del hogar no tiene que interferir con su responsabilidad familiar, igual situación debe privar para el trabajo del hombre, quien también está obligado a compartir en iguales condiciones el trabajo en el hogar.

El artículo 57 obliga al Estado a velar por la incorporación efectiva de las mujeres al ámbito productivo, garantizándoles, además el adiestramiento y la capacitación necesarias para ello.

Artículo 57.-El Estado velará por una efectiva incorporación de la mujer a la producción y garantizar su participación en la elaboración de los planes de desarrollo nacional, en su acceso a los programas de crédito, a la tierra y a la tecnología, así como una forma justa y directa de los beneficios y oportunidades que brinda un desarrollo sostenible, como es el de capacitarse y adiestrarse en las diferentes áreas de la economía.

Obligación que se complementa con la obligación de diseñar los oportunos mecanismos de formación, financiación y otros medios necesarios para su incorporación al ámbito empresarial, en colaboración con otros agentes públicos y privados recogida en los artículos 58 , 61 y siguientes de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Artículo 58.-El Estado por medio de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, se obliga a diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organismos internacionales, para estimular la autogestión y el desarrollo empresarial de las mujeres.

Artículo 61.-El Estado y el sector privado promoverán la participación e integración plena de la mujer en el área empresarial hasta lograr para ella fuentes de financiamiento y apertura de nuevos mercados, a fin de mantener y aumentar su participación, eliminando los obstáculos jurídicos y administrativos discriminatorios, que le impiden disfrutar de un acceso real al crédito, en condiciones de igualdad por medio de garantías a préstamos, asesoramiento técnico y servicios de desarrollo a la comercialización.

Artículo 62.-El Estado debe reconocer y estimular a la mujer, tanto en su función de usuaria, como de agente de cambio en la ciencia y la tecnología, a fin de contribuir a desarrollar en ellas aptitudes tecnológicas y empresariales.

Artículo 63.-El Gobierno Central como el municipal y la sociedad civil organizada, dispondrán de los recursos necesarios para que por medio de las dependencias respectivas, se capacite a las mujeres para el ejercicio de actividades tradicionales y no tradicionales, asimismo en micro, pequeña, mediana y gran industria, con enfoques innovadores en materia de capacitación, para lo cual deberá elaborar y difundir material de aprendizaje y formar instructoras.

Artículo 64.-El Estado y la sociedad civil de manera conjunta apoyarán la artesanía tradicional, las agro-industrias caseras y las pequeñas actividades industriales y agrícolas, que realiza la mujer mediante el otorgamiento de créditos, servicios de capacitación, oportunidades de comercialización y orientación tecnológica.

Artículo 65.-Las cooperativas de producción deben incentivar a las mujeres para que participen activamente en el establecimiento y administración de micro, pequeñas o medianas empresas, que les permitan mejorar su nivel de vida hasta convertirse en propietarias.

Artículo 66.-El Estado por medio del gobierno municipal mejorará la infraestructura y gestión de los mercados, los servicios sociales y de transporte, para elevar la eficiencia, seguridad e ingresos de las mujeres empresarias y reducir su carga de trabajo y los riesgos para su salud y la de su familia.

Mención especial merece en la norma el tratamiento del empleo femenino en las administraciones públicas, la ley deja en manos del Estado la responsabilidad de eliminar toda discriminación tanto en el acceso al empleo público como en la carrera profesional en el ámbito público.

Artículo 67.-Corresponde al Estado, promover la presencia igualitaria de las mujeres en todos los niveles de la administración pública, contribuyendo a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso y la promoción dentro de la misma.

2.2.8 Ley de Municipalidades de Honduras (Decreto 134-90)

Esta ley organiza los municipios hondureños, de forma práctica, elemental y democrática, procurando elevar el nivel de vida de sus habitantes y equilibrando el desarrollo económico y social interno, estableciendo las bases que afiancen un estado de derecho soberano, republicano, democrático e independiente, cuyos habitantes gocen de justicia, libertad, cultura y bienestar.

Esta ley tiene por objeto Desarrollar los principios constitucionales referentes al Régimen Departamental y Municipal.

Son atribuciones del Gobernador Departamental, las siguientes:

1. Servir de enlace entre el Poder Ejecutivo y las autoridades nacionales que tengan delegación en el Departamento y en las Municipalidades;
2. Supervisar el funcionamiento de las penitenciarías y centros de reclusión y coadyuvar con las diferentes Secretarías de Estado para el mejor cumplimiento de las responsabilidades de sus dependencias que funcionen en el Departamento.
3. Representar al Poder Ejecutivo en los actos oficiales en su Departamento.
4. Conocer y resolver los recursos de apelación de los particulares contra las Municipalidades, las quejas contra los funcionarios y los conflictos suscitados entre Municipios y su Departamento;
5. Asistir a las sesiones de las Corporaciones Municipales, por lo menos una vez al año, participando con voz, pero sin voto;

6. Evacuar las consultas que le planteen las Municipalidades;
7. Conocer de las excusas y renunciaciones de los miembros de las Corporaciones Municipales;
8. Concurrir a las reuniones de las asociaciones de Municipalidades del Departamento; y,
9. Ejercer las atribuciones que por leyes especiales se le confieren.

La autonomía municipal se basa en los postulados siguientes:

1. La libre elección de sus autoridades mediante sufragio directo y secreto, de conformidad con la Ley;
2. La libre administración y las decisiones propias dentro de la ley, los intereses generales de la Nación y sus programas de desarrollo;
3. La facultad para recaudar sus propios recursos e invertirlos en beneficio del Municipio, con atención especial en la preservación del medio ambiente;
4. La elaboración, aprobación, ejecución y administración de su presupuesto;
5. La planificación, organización y administración de los servicios públicos municipales;
6. La facultad para crear su propia estructura administrativa y forma de funcionamiento, de acuerdo con la realidad y necesidades municipales; y,
7. Las demás que en el ejercicio de sus atribuciones les correspondan por ley a las municipalidades.

Las municipalidades tienen las atribuciones siguientes:

1. Elaboración y ejecución de planes de desarrollo del municipio;
2. Control y regulación del desarrollo urbano, uso y administración de las tierras municipales, ensanchamiento del perímetro de las ciudades y el mejoramiento de las poblaciones de conformidad con lo prescrito en la Ley;
3. Ornato, aseo e higiene municipal;
4. Construcción de redes de distribución de agua potable, alcantarillado para aguas negras y alcantarillado pluvial, así como su mantenimiento y Atribuciones municipales administración;

5. Construcción y mantenimiento de vías públicas por sí o en colaboración con otras entidades;
6. Construcción y administración de cementerios, mercados, rastros y procesadoras de carnes, municipales;
7. Protección de la ecología del medio ambiente y promoción de la reforestación;
8. Mantenimiento, limpieza y control sobre las vías públicas urbanas, aceras, parques y playas que incluyen su ordenamiento, ocupación, señalamiento vial urbano, terminales de transporte urbano e interurbano. El acceso a estos lugares es libre, quedando, en consecuencia, prohibido cualquier cobro, excepto cuando se trate de recuperación de la inversión mediante el sistema de contribución por mejoras legalmente establecido;
9. Fomento y regulación de la actividad comercial, industrial, de servicios y otros;
10. Control y regulación de espectáculos y de establecimientos de diversión pública, incluyendo restaurantes, bares, clubes nocturnos, expendios de aguardiente y similares;
11. Suscripción de convenios con el Gobierno Central y con otras entidades descentralizadas con las cuales concurra en la explotación de los recursos, en los que figuren las áreas de explotación, sistemas de reforestación, protección del medio ambiente y pagos que les correspondan.
Las entidades con las que las Municipalidades acuerden los convenios mencionados, otorgarán permisos o contratos, observando lo prescrito en los convenios;
12. Promoción del turismo, la cultura, la recreación, la educación y el deporte;
13. Creación y mantenimiento de cuerpos de bomberos;
14. Prestación de los servicios públicos locales. Y mediante convenio, los servicios prestados por el Estado o instituciones autónomas, cuando convenga a la municipalidad;

15. Celebración de contratos de construcción, mantenimiento o administración de los servicios públicos u obras locales con otras entidades públicas o privadas, según su conveniencia, de conformidad con la ley.

Cuando las Municipalidades otorguen el contrato para la construcción de obras o prestación de servicios municipales o empresas particulares con recursos de éstas, podrán autorizarlas a recuperar sus costos y obtener una utilidad razonable, por medio del sistema de cobro más apropiado, sin perjuicio de los derechos que corresponden a la municipalidad;

16. Coordinación e implantación de las medidas y acciones higiénicas que tiendan a asegurar y preservar la salud y bienestar general de la población, en lo que al efecto señala el Código de Salud;
17. Gestión, construcción y mantenimiento en su caso, de los sistemas de electrificación del municipio, en colaboración con la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE); y,
18. Coordinación de sus programas de desarrollo con los planes de desarrollo nacionales.

La Municipalidad es el órgano de gobierno y administración del Municipio y existe para lograr el bienestar de los habitantes, promover su desarrollo integral y la preservación del medio ambiente, con las facultades otorgadas por la Constitución de la República y demás leyes; serán sus objetivos los siguientes:

1. Velar porque se cumplan la Constitución de la República y las leyes;
2. Asegurar la participación de la comunidad, en la solución de los problemas del municipio;
3. Alcanzar el bienestar social y material del Municipio, ejecutando programas de obras públicas y servicios;
4. Preservar el patrimonio histórico y las tradiciones cívico culturales del Municipio; fomentarlas y difundirlas por sí o en colaboración con otras entidades públicas o privadas;
5. Propiciar la integración regional;

6. Proteger el ecosistema municipal y el medio ambiente;
7. Utilizar la planificación para alcanzar el desarrollo integral del Municipio, y;
8. Racionalizar el uso y explotación de los recursos municipales, de acuerdo con las prioridades establecidas y los programas de desarrollo nacional.

2.2.9 Ley para el Fomento y desarrollo de la competitividad de la Micro, pequeña y mediana empresa, decreto 235-2008

Esta ley tiene por finalidad fomentar el desarrollo de la competitividad y la productividad de la micro, pequeña y mediana empresa urbanas y rurales, a objeto de promover el empleo y el bienestar social y económico de todos los participantes en dichas unidades económicas.

Objetivos:

1. Establecer:
 - a) Las bases para propiciar la participación coordinada y articulada de los sectores y actores que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de la Micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), de las áreas urbana y rural; así como la planificación y ejecución coordinada de las actividades que las diferentes instituciones de Estado desarrollen en pro del desarrollo efectivo del sector;
 - b) Las políticas públicas y los instrumentos de dichas políticas, que mejor se orienten a la mejora de la competitividad y productividad del sector Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), así como las herramientas para su evaluación y actualización y que proporcionen al Estado y la sociedad hondureña la información necesaria para la toma de decisiones en materia de apoyo a este sector empresarial; y,
 - c) Los medios técnicos y financieros para las autoridades competentes, elaboren e implementen políticas públicas que estén en condiciones de mejorar efectivamente la productividad, la competitividad y la calidad del empleo generado por la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME).

2. Promover:

- a) Un entorno favorable para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) urbanas y rurales desarrollen en su competitividad, de modo de abastecer eficientemente tanto el mercado nacional como los mercados centroamericanos e internacionales;
- b) La creación de una cultura empresarial vinculada a procedimientos, practicas y normas administrativas financieras, productivas y contables que contribuyan al avance de la calidad en los procesos de producción, distribución, mercadeo y servicio al cliente de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME).
- c) El acceso al financiamiento en condiciones favorables para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), de modo a promover la consolidación y capitalización de este tipo de empresas, el incremento de su producción, así como la constitución de nuevas empresas, fortalecimiento al desarrollo emprendedor.
- d) Las condiciones para la creación y consolidación de las cadenas productivas en la economía hondureña, fortaleciendo la asociatividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), con el propósito de aprovechar las ventajas de localización adecuada, economías de escala, masa crítica de oferta y otros aspectos que caracterizan este tipo de asociaciones;
- e) La elaboración de planes estratégicos que orientes la ejecución de actividades inherentes al desarrollo integral del sector.
- f) Esquemas para la innovación empresarial, así como la modernización y desarrollo tecnológico de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME);
- g) La creación y desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) en marco de armonía y conciencia ecológica, de modo que estas contribuyan al desarrollo sustentable y equilibrado del ambiente en el largo plazo; y la implementación de tecnologías más limpias de producción; y,

El fortalecimiento de las organizaciones de base del sector Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME), con el propósito de lograr la armonización y coordinación del sector a través del desarrollo de la cooperación y asociación de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) entre sí y con otros actores económicos, en el ámbito nacional, estatal, regional y municipal, así como al interior de los diversos sectores y cadenas productivos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN



Fotografía No. 3

Fuente: Claudia Alvares, Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

3.1 Definición del Tipo de Estudio

El presente estudio es una investigación mixta, misma que está diseñada para evaluar y estimar el comportamiento de las mujeres del municipio de El Corpus, Cholulteca en cuanto al tema y a las variables de investigación sobre emprendimiento productivo, a través de técnicas de investigación cuantitativa como ser la recolección de datos a través de instrumentos así como técnicas de investigación cualitativa como ser los grupos focales.

El tipo de investigación es descriptiva porque busca especificar las características y perfiles de la población de mujeres del municipio de El Corpus.

3.2 Determinación de la población y muestra del estudio

3.2.1 Diseño muestral

3.2.1.1 Población

4347 de la Población Económicamente Activa (PEA) – Mujeres ¹⁶

3.2.1.2 Método

El método a utilizar es el muestreo probabilístico y el tipo aleatorio simple.

3.2.1.3 Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Dónde:

n: Número de elementos de la muestra.

N: Número de elementos del universo.

P: Proporción desconocida de individuos que poseen las características en la población.

Q: 1-P

z: Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido.

e = Margen de error permitido

Donde:

¹⁶ Según proyección de INE, año 2013

N=4347 (PEA-Mujeres)

P=50%

Q= 50%

e= 10%

Z=1.96

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 6187}{0.10^2 (4347-1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 94$$

Por razones de logística, tiempo y costos se tomó la decisión de utilizar una muestra de 30 mujeres al azar, utilizando el muestreo probabilístico por racimos. (Roberto Hernández Sampieri, 2006)

3.3 Diseño de formato para recopilar información

Entrevistas

Se realizará una entrevista no estructurada al alcalde Mauricio Martínez, en la cual indagaremos sobre los principales problemas y necesidades que cuenta el municipio de El Corpus, y sobre los posibles aportes que esperan que los apoyemos. (Ver anexo 5)

Encuesta

Se realizará una encuesta con ocho preguntas de diagnóstico y cuatro preguntas de datos demográficos. (Ver anexo 6)

A esta encuesta se le realizará una prueba piloto una única vez, la cual se le aplicará a un número de 10 mujeres en total, en la primera visita que se llevará a cabo en dicho municipio, de esta manera realizaremos los cambios pertinentes. (Ver anexo 7)

Grupos focales

Se realizarán dos grupos focales, con mujeres organizadas y con microempresas en funcionamiento y otro grupo focal de mujeres no organizadas que actualmente se encuentran laborando o que se dedican a las labores domésticas, para identificar las necesidades de capacitación y formación, elaborar un diagnóstico con la herramienta FODA y un test para determinar características emprendedoras de las mujeres para el apoyo a emprendimientos productivos del municipio de El Corpus, Departamento de Cholulca. (Anexo 8)

3.3.1 Procedimiento de Diseño del instrumento

- Diseño y elaboración de instrumento
- Determinación de la población
- Aplicación de prueba piloto en diez personas
- Resultados de prueba Piloto
- Incorporación de observaciones a la prueba piloto
- Proceso de recolección de información
- Análisis y procesamiento de la información
- Problemas y percepción de la investigación

3.3.2 Tipo de preguntas y forma de respuesta

Tipos de pregunta son cerradas (categorizadas) y el tipo de respuesta es sugerida.

CAPÍTULO IV

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LOS
EMPRESARIOS PRODUCTIVOS PARA LA
GENERACIÓN DE EMPLEO, MUJERES DEL MUNICIPIO
DE EL CORPUS, DEPARTAMENTO DE CHOLUTECA.**



Fotografía No. 4

Fuente: Claudia Alvares, Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 06 de Septiembre de 2011.

4.1 Etapa I: Análisis Situacional

A continuación se detalla el diagnóstico levantado a las mujeres, mismo que nos permite conocer la situación actual en el municipio, para que se tomen las acciones correspondientes a mediano plazo.

Cuadro No. 3

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1) La mayoría cuenta con casas propias o propiedad de familiares	1. La mayoría de las mujeres no han tenido entrenamientos ni capacitaciones.
2) Existe redes de mujeres constituidas	2. Se cuenta con una oficina municipal de la mujer que no brinda los servicios necesarios.
3) Compromiso con las actividades del negocio	3. No cuentan con experiencia laboral ni empresarial
4) Interés y compromiso del Alcalde de apoyar a las mujeres	4. Falta de experiencia gerencial
5) Se cuentan con terrenos propiedad de la municipalidad para apoyar en proyectos sociales.	5. Desconocimiento si tienen o no actitud emprendedora
6) Cooperativa en funcionamiento	6. Inexistencia de un Mercado para la venta y compra de bienes y servicios
	7. Falta de recursos financieros para iniciar un negocio
	8. Falta de acceso a financiamientos
	9. Recursos municipales insuficientes para atender las necesidades de capital para las mujeres.
	10. Desconocimientos de sus derechos.

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
1. Decisiones políticas	1. Gestionar proyectos de capacitación
2. Pésimo estado de la carretera	2. Adquirir habilidades para la
3. Vulnerabilidad en sequias e	administración de los micro
inundaciones	emprendimientos.
4. Poco apoyo del gobierno central	3. Contar con una Oficina Municipal de
5. Desinterés de algunas mujeres del	la Mujer que responda a los
municipio a solo dedicarse a	servicios demandados
actividades del hogar	4. Proyecto turístico de Montaña, por
6. Costumbre de los consumidores de	su estructura física colonial.
ir a comprar sus productos de	5. Consolidar el ecoturismo y
bienes y servicios en otras	diversificar la oferta turística del
localidades fuera del municipio.	municipio.
7. El período municipal es corto.	6. Consolidar las microempresas
	existentes
	7. Iniciar negocios en diferentes
	actividades económicas
	8. Constituir negocios que suplan las
	necesidades de alimentación de los
	pobladores del municipio
	9. Contar con un mercado municipal
	10. Buscar fuente de financiamiento
	interna y externa para las mujeres
	microempresarias.
	11. Ampliar mercado a otros municipios
	cercanos

La idea de esta matriz es permitir neutralizar todas las debilidades internas y amenazas externas, así como aprovechar las fortalezas internas y las oportunidades del exterior, propuesta que a continuación se presenta.

Propuesta según el análisis FODA

Cuadro No. 4

Matriz FODA	Fortalezas (F)	Debilidades (D)
	<ol style="list-style-type: none"> 1) La mayoría cuenta con casas propias o propiedad de familiares 2) Existe redes de mujeres constituidas 3) Compromiso con las actividades del negocio 4) Interés y compromiso del Alcalde de apoyar a las mujeres 5) Se cuentan con terrenos propiedad de la municipalidad para apoyar en proyectos sociales. 6) Cooperativa en funcionamiento 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mayoría de las mujeres no han tenido entrenamientos ni capacitaciones. 2. Se cuenta con una oficina municipal de la mujer que no brinda los servicios necesarios. 3. No cuentan con experiencia laboral ni empresarial 4. Falta de experiencia gerencial 5. Desconocimiento si tienen o no actitud emprendedora 6. Inexistencia de un Mercado para la venta y compra de bienes y servicios 7. Falta de recursos financieros para iniciar un negocio 8. Falta de acceso a financiamientos 9. Recursos municipales insuficientes para atender las necesidades de capital para las mujeres. 10. Desconocimientos de sus derechos.

Oportunidades (O)	Estrategias (FO)	Estrategias (DO)
1. Gestionar proyectos de capacitación	(F6-O7, O10) Promoviendo los micro créditos en la cooperativa del municipio.	(D1-O1, O2) Fortalecer las capacidades de las mujeres con propósito de empleabilidad a través de cursos formativos.
2. Adquirir habilidades para la administración de los micro emprendimientos.	(F2, F4-O11) Formación de alianzas estratégicas para la venta de bienes y servicios en otros departamentos.	(D2- O3) Optimizar la oficina municipal de la mujer del municipio para que brinde los servicios demandados por las mujeres.
3. Contar con una Oficina Municipal de la Mujer que responda a los servicios demandados	(F2, F4-O11) Formación de alianzas estratégicas para la venta de bienes y servicios en otros departamentos.	(D3- O4, O5) Promover una cultura emprendedora a través de apoyo a iniciativas de desarrollo agrícolas y eco turísticas
4. Proyecto turístico de Montaña, por su estructura física colonial.	(F2, F4-O6, O7) Fortalecer y constituir más redes de mujeres productivas.	(D3- O4, O5) Promover una cultura emprendedora a través de apoyo a iniciativas de desarrollo agrícolas y eco turísticas
5. Consolidar el ecoturismo y diversificar la oferta turística del municipio.	(F2, F4-O6, O7) Fortalecer y constituir más redes de mujeres productivas.	(D4-O6) Apoyar a las micro-empresas existentes con capacitaciones sobre áreas técnicas, administrativas y organizativas.
6. Consolidar las microempresas existentes	(F5-O9) Creación de un mercado municipal	(D4-O6) Apoyar a las micro-empresas existentes con capacitaciones sobre áreas técnicas, administrativas y organizativas.
7. Iniciar negocios en diferentes actividades económicas	(F5-O9) Creación de un mercado municipal	(D5-O7, O8) Incrementar el número de microempresas de mujeres
8. Constituir negocios que suplan las necesidades de alimentación de los pobladores del municipio	(F6-O10) Promocionar los micro- créditos en la cooperativa del municipio.	(D6- O8, O9) Creación de un mercado municipal
9. Contar con un mercado municipal	(F6-O10) Promocionar los micro- créditos en la cooperativa del municipio.	(D6- O8, O9) Creación de un mercado municipal
10. Buscar fuente de financiamiento interna y externa para las mujeres microempresarias.	(F6-O10) Promocionar los micro- créditos en la cooperativa del municipio.	(D7, D8-O10) Otorgamiento de capital semilla
11. Ampliar mercado a otros municipios cercanos	(F6-O10) Promocionar los micro- créditos en la cooperativa del municipio.	(D10-O1) promocionar los derechos de la mujer a través de foros y material publicitario.

Amenazas (A)	Estrategias (FA)	Estrategias (DA)
1. Decisiones políticas 2. Pésimo estado de la carretera 3. Vulnerabilidad en sequias e inundaciones	(A3-D8) Adquisición de sistemas de riego para mujeres productoras.	(D7, D8- A4, A1) Busca de apoyo financiero en organismos internacionales
4. Poco apoyo del gobierno central 5. Desinterés de algunas mujeres del municipio a solo dedicarse a actividades del hogar	(A1, A4- F4) Buscar apoyo financiero para el mejoramiento de las calles por parte del alcalde	(D3, D5, D10 -A5) Talleres de autoestima y superación personal.
6. Costumbre de los consumidores de ir a comprar sus productos de bienes y servicios en otras localidades fuera del municipio.	(A6-F2, F3) Promocionar la producción de bienes y servicios en el municipio.	
7. El periodo municipal es corto.	(A7-F4) Las acciones para favorecer las micro empresarias deben ser a corto y largo plazo.	

4.2 Etapa II: Identificación de potencialidades y oportunidades para el desarrollo local

En la realización de un grupo focal con mujeres que no poseen microempresas se encontraron las siguientes necesidades de formación y capacitación:

1. Marroquinería (Elaboración de productos en cuero)
2. Bisutería
3. Panadería y repostería
4. Cría y manejo de aves de engorde
5. Crianza de cerdo
6. Corte y confección
7. Cocina hondureña
8. Orfebrería
9. Artesanía (alfarería y tallado de madera)
10. Envasado de frutas y legumbres
11. Servicios turísticos
12. Producción de granos

En cuanto al grupo focal con mujeres que poseen microempresas destacan las necesidades de capacitación siguiente:

1. Ventas
2. Comercialización
3. Mercadeo
4. Contabilidad

Cabe destacar que el 95% de estas microempresarias no lleva ningún tipo de contabilidad o registro de gastos e ingresos.

Existen alrededor de 15 microempresas en la zona, administrada y propiedad de mujeres, compartiendo las actividades con los familiares, teniendo una incidencia directamente en sus familias debido a que se ha mejorado la calidad de vida, teniendo la oportunidad de recibir una educación media, salud, los servicios

básicos en sus viviendas, de este número de microempresas existen 12 empleadas que laboran directamente con ellas, y tienen un impacto significativo como fuente de empleo e ingreso. Existen beneficiarias indirectas que proveen materia prima u otros suministros.

Los principales problemas detectados a los cuales las mujeres de este municipio se enfrentan son los siguientes:

- Bajo nivel educativo.
- Pobreza.
- Riesgo asociado a su salud reproductiva.
- Falta de acceso a la información.
- Asignación de tareas y responsabilidades en la vida familiar, política y social basadas en sexo.
- Distribución desigual en la jerarquía ocupacional.
- Raíces culturales patriarcales y discriminatorias.
- Inserción laboral de la mujer particularmente aquella mayor de 35 años de edad.
- Desconocimiento de leyes y convenios ratificados por Honduras.
- Predominio de trabajo no remunerado (doméstico y el trabajo del campo).

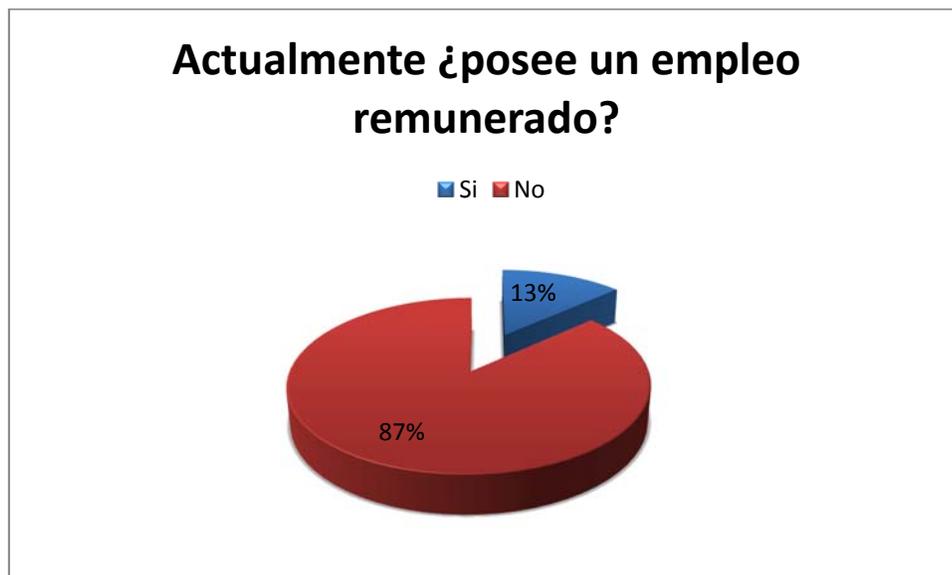
4.3 Síntesis de los resultados

Tabla 1

Actualmente ¿posee un empleo remunerado?	Respuesta	Porcentaje
Si	4	13%
No	26	87%

Fuente: propia

Grafico 1



Fuente: Propia

Del 13% que posee un empleo remunerado, son mujeres de las cuales se tienen que movilizar a la Ciudad de Choluteca, que esta aproximadamente a 45 minutos de El Corpus.

Tabla 2

¿Cuál sería la razón principal por la que no está laborando?	Respuesta	Porcentaje
Por los oficios domésticos y cuidado de los niños.	18	69%
Por estar estudiando	3	12%
Por falta de oportunidad en el municipio	5	19%

Fuente: Propia

Grafico 2



Fuente: Propia

De este 69% de mujeres que responde que la razón por la que no están laborando es por estar ocupadas por tradición en los oficios domésticos como ser crianza de animales y agricultura, cuidado de los niños y el hombre por ser jefe de hogar es el responsable de llevar el sustento económico al hogar.

Tabla 3

¿En qué trabaja?	Respuesta	Porcentaje
Empleada en el Sector Privado (Formal e Informal)	6	20%
Labor agrícola	2	6%
Empleo no remunerado (Ama de Casa)	20	67%
Ninguno	2	7%

Fuente: Propio

Grafico 3



Fuente: Propia

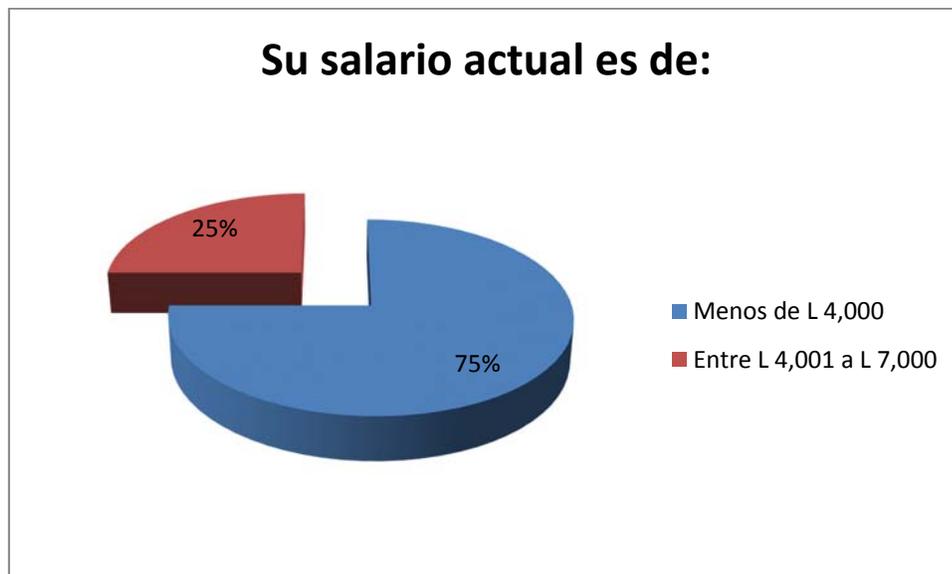
El 67% de las mujeres se encuentra ocupadas en labores de la casa (empleo no remunerado), el cual su aporte es considerado como la cuota de aportación al hogar, indicando en su mayoría que dicho trabajo no es reconocido por el compañero de hogar.

Tabla 4

Su salario actual es de:	Respuesta	Porcentaje
Menos de L 4,000	6	75%
Entre L 4,001 a L 7,000	2	25%

Fuente: Propia

Grafico 4



Fuente: Propia

De las mujeres que actualmente poseen un empleo remunerado el 75% percibe un salario inferior a L 4,000 lo que indica que pertenecen al sector informal de la economía (sub empleo), en el cual no reciben el salario mínimo y no cuentan con seguridad social.

Tabla 5

¿Estaría interesada en participar en un proyecto de formación e iniciar un negocio?	Respuesta	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%

Fuente: Propia

Grafico 5



Fuente: Propia

El 97% de las mujeres están interesadas en participar en un proyecto de formación para poder iniciar un negocio, lo anterior debido a que mucha de estas mujeres no ha tenido la oportunidad de recibir una capacitación ocupacional.

Tabla 6

¿Cuál sería su motivación para iniciar un negocio?	Respuesta	Porcentaje
Lograr realización personal (autorrealización)	1	3%
Mejorar su nivel de ingresos	6	21%
Deseo de ayudar a su familia	22	76%

Fuente: Propia

Grafico 6



Fuente: Propia

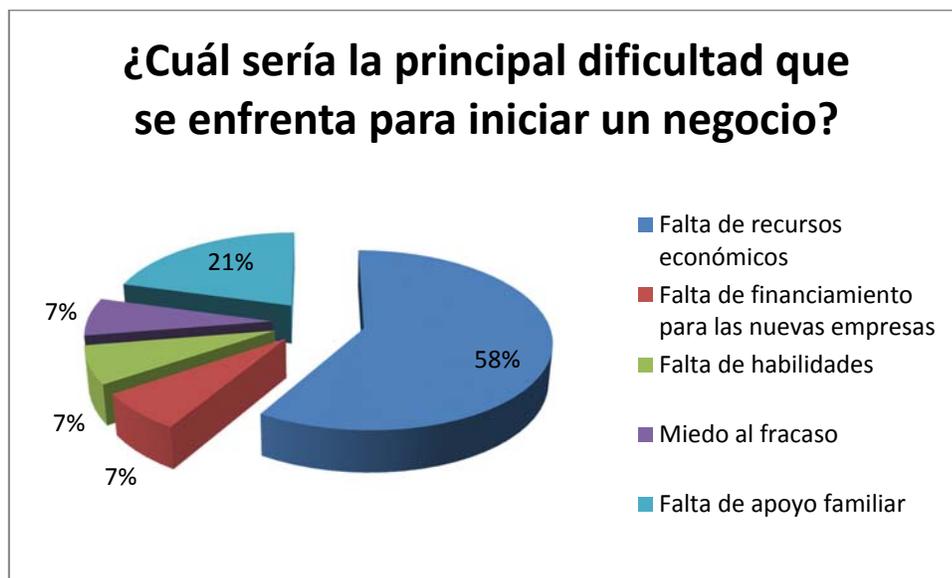
El 76% de las mujeres tienen como principal motivación para iniciar un negocio, el deseo de ayudar a su familia, para poder mejorar su calidad de vida de sus hijos, a través de los ingresos generados en un negocio.

Tabla 7

¿Cuál sería la principal dificultad que se enfrenta para iniciar un negocio?	Respuesta	Porcentaje
Falta de recursos económicos	17	58%
Falta de financiamiento para las nuevas empresas	2	7%
Falta de habilidades	2	7%
Miedo al fracaso	2	7%
Falta de apoyo familiar	6	21%

Fuente: Propia

Grafico 7



Fuente: Propia

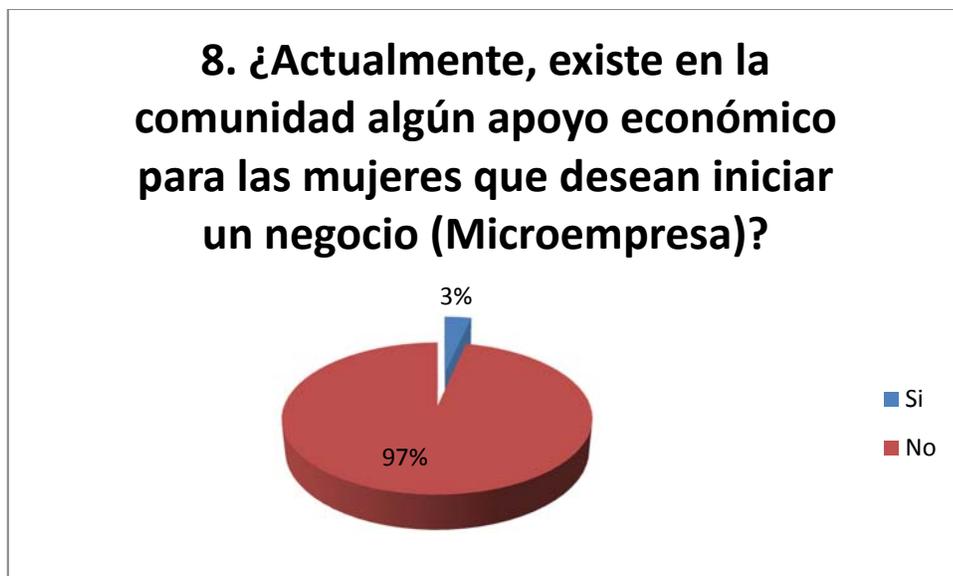
En cuanto a la principal dificultad que se enfrentan para iniciar un negocio, el 58% de las mujeres del municipio de El Corpus responden que es la falta de recursos económicos, teniendo en cuenta los limitados recursos con que la comunidad cuenta para proporcionar micro-créditos y en la pobreza extrema que se vive en esta comunidad.

Tabla 8

¿Actualmente, existe en la comunidad algún apoyo económico para las mujeres que desean iniciar un negocio (Microempresa)?	Respuesta	Porcentaje
Si	1	97%
No	28	3%

Fuente: Propia

Grafico 8



Fuente: Propia

El 97% de las mujeres del municipio de El Corpus coincide que no existe algún apoyo en económico para las mujeres que deseen iniciar un negocio, porque a pesar que se cuenta con una cooperativa, las políticas de micro-crédito son largas, tediosas y excluyentes para las nuevas iniciativas de micro-empresas.

Resumen de encuesta

Un 87% de la Población Económicamente Activa de mujeres del departamento de El Corpus, no posee empleo, en su mayoría por dedicarse a los oficios y labores domésticas y por no contar con fuentes de trabajo dentro del municipio, lo anterior debido a que la oferta de trabajo es casi exclusiva para hombres debido a que se trata de actividades de minería.

Las mujeres que actualmente tienen un empleo remunerado obtienen un salario inferior al mínimo establecido según ley, adicionalmente a esto no cuentan con todos los derechos laborales como ser cesantía, vacaciones, decimo tercer mes, decimo cuarto mes y seguridad social.

En su mayoría de las mujeres estarían dispuestas a participar en programas de formación ocupacional, teniendo como su principal motivación el deseo de ayudar a su familia, para mejorar su calidad de vida, pero también reconociendo la falta de recursos económicos propios para iniciar alguna actividad económica, y que actualmente en la comunidad no cuenta con ningún apoyo monetario.

Resultados de la aplicación de test emprendedor (Anexo 8)

En cuanto a la aplicación de para determinar las actitudes emprendedoras de las mujeres del municipio de El Corpus, identificamos que el 12% presentan una actitud emprendedora que sueñan con tener su propio negocio y cuenta con la preparación emocional e intelectual para desarrollarse con éxito, son mujeres autodidactas.

El 45% de las mujeres son creativas e innovadoras y con mucho coraje para hacer negocios, pero necesitan fortalecer su conocimiento sobre negocios, planes de negocios, etc.

El 18% sueñan con emprender un negocio, pero necesitan fortalecer sus capacidades de autocontrol, seguridad, relaciones personales, establecer contactos, negocios, motivación, ventas y necesitan asesorías en planes de negocios.

El 25% de las mujeres desean emprender un negocio, pero deben tomarse un poco más de tiempo antes de hacerlo para prepararse, deben ser pacientes y recibir seminarios de negocios, ventas y administración, buscar nuevos círculos sociales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES



Fotografía No. 5

Fuente: Claudia Yolany Alvares C/Elvin Osmin Torres F, Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

1. Las principales necesidades de capacitación en las microempresas de mujeres del municipio de El Corpus, se identifican en los aspectos organizativos, de ventas, administrativos y de comercialización, sin embargo una de las principales áreas a tratar con este segmento de población son los factores motivacionales y empoderamiento de sus derechos universales como mujer.
2. Las necesidades de capacitación fundamentalmente según la investigación son en las áreas de Marroquinería, Bisutería, Panadería y repostería, Cría y manejo de aves de engorde, Crianza de cerdo, Corte y confección, Cocina hondureña, Orfebrería, Artesanía (alfarería y tallado de madera), Envasado de frutas y legumbres, Servicios turísticos, y Producción de granos.
3. Entre las principales dificultades que se enfrentan para iniciar un negocio las mujeres del municipio de El Corpus es la falta de recursos económicos, seguido por la falta de apoyo familiar.
4. La principal motivación para iniciar un negocio las mujeres del municipio de El Corpus es el deseo de ayudar a sus familias, seguido por el deseo de mejorar el nivel de ingresos.
5. Entre las potencialidades y oportunidades del Municipio de EL Corpus mas relevantes tenemos: turismo de Montaña, por su estructura física colonial, el ecoturismo y diversificar la oferta turística del municipio, contar con un mercado municipal, consolidar las microempresas existentes e iniciar nuevas en otras rubros económicos y gestión proyectos de capacitación.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA



Fotografía No. 6

Fuente: Claudia Alvares, Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 06 de Septiembre de 2011.

6.1 Nombre del Proyecto

Proyecto formación de mujeres emprendedoras para la creación y gestión de microempresas.

6.2 Descripción de proyecto

El proyecto pretende ampliar oportunidades de empleo para las mujeres del Municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca a fin de disminuir las tendencias de exclusión económica y socio-laboral de este segmento de población.

Fortaleciendo las capacidades de las mujeres, promoviendo el desarrollo socioeconómico, con una perspectiva de equidad de género, realizando un estudio de necesidades formativas de mujeres de acorde a la demanda del mercado de bienes y servicios.

El proyecto se orienta a mejorar las capacidades productivas de las mujeres y apoyar la creación y el fortalecimiento de microempresas, y de esta manera incrementar la participación de la mujer en la toma de decisiones en el ámbito local.

Mediante una intervención integral y coordinada con la Oficina Municipal de la Mujer que trabajan para este sector: mediante la formación, capacitación, intermediación laboral y el fomento al emprendimiento a través capital semilla.

Desarrollando este proyecto a través de un convenio con el Instituto de Formación Profesional (INFOP) para que brinde las capacitaciones en las áreas que resulten del estudio, dando como un valor agregado el certificado de este instituto en la formación ocupacional.

El capital semilla se otorgara a emprendedores innovadores, cofinanciar un 75% del monto para el desarrollo de sus proyectos de negocio para la creación, puesta en marcha y despegue de sus emprendimientos, a través de criterios de evaluación.

6.3 Objetivos

6.3.1 Objetivo General

Promover el desarrollo socioeconómico de las mujeres y sus familias a través de su formación, capacitación y el impulso de microempresas en la zona.

6.3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecimiento de las competencias personales y empresariales de las mujeres del municipio de El Corpus, departamento de Cholulteca.
- Promover una cultura emprendedora, brindando y apoyando la definición y la aplicación de herramientas y estrategias que faciliten una gestión empresarial exitosa.
- Fomentar y apoyar la formación de microempresas de mujeres del municipio de El Corpus, departamento de Cholulteca.

6.4 Beneficiarias

Las beneficiarias del proyecto son mujeres jóvenes y adultas en condición de pobreza, pertenecientes a la comunidad de El Corpus, se pueden clasificar en dos grandes grupos:

- Grupo Meta 1: Mujeres que están buscando identificar y seleccionar ideas de negocios que sean viables económicamente y se puedan ejecutar en las zonas donde viven. O bien, quienes tienen una idea identificada, han decidido realizarla pero no saben cómo llevarla a cabo.
- Grupo Meta 2: Mujeres que ya tienen actividades económicas en marcha y que quieren tener acceso a herramientas de gestión para mejorar su negocio, mediante la capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial.

6.5 Beneficios

- Fomento del emprendimiento y mejora de la economía de las mujeres del municipio de El Corpus, departamento de Cholulteca.

- Generación de nuevas fuentes de ingresos y empleo directos e indirectos para las mujeres del municipio de El Corpus, departamento de Choluteca.
- Fortalecer la convivencia pacífica y la seguridad ciudadana, al promover mejores oportunidades.

6.6 Componentes

1. Programa Fortalecimiento de Capacidades Locales
2. Promoción de una cultura emprendedora
3. Creación y fortalecimientos de microempresas
4. Administración y Evaluación del proyecto

6.6.1 Matriz de Componentes

Cuadro No. 5

Componente	Resultados
1. Programa Fortalecimiento de Capacidades Locales.	1.1 Fortalecidas las capacidades de las mujeres con propósito de Empleabilidad. 1.2 Optimizada la capacidad de servicios que brinda la Oficina Municipal de la Mujer.
2. Promoción de una cultura emprendedora.	2.1. Promovida una cultura emprendedora de mujeres a través de apoyo a iniciativas de desarrollo de la creatividad y generación de autoempleos.
3. Creación y fortalecimientos de microempresas.	3.1. Incrementado el número de microempresas de mujeres en el municipio de El Corpus.

6.7 Matriz de Actividades

Cuadro No. 6

<p>Proyecto formación de mujeres emprendedoras para la creación y gestión de microempresas. Presupuesto por Actividad 2015 - 2016 El Corpus, Choluteca.</p>

Cifras expresadas en Lempiras

R.1.1 Fortalecidas las capacidades de las mujeres con propósito de Empleabilidad.					
No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
1.1.1	Levantamiento de línea base sobre situación de las mujeres del Municipio de El Corpus, que proporciones diagnóstico completo y actualizado de la situación social, económica, política y cultural de para valorar/evaluar los resultados del proyecto.	Fuentes de información	25,000.00	Toma de decisiones fundamentadas	1 documento terminado
1.1.2	Levantamiento de un estudio de necesidades formativas de mujeres de acorde a la demanda del mercado de bienes y servicios.	Respaldo del plan de capacitación	20,000.00	Plan de capacitación de acorde con la demanda laboral	1 plan de capacitación
1.1.3	Diseño de plan de capacitación a Mujeres en opciones formativas y habilidades complementarias, de acuerdo a la demanda laboral. (Computación básica, ingles, Excel, uso de internet, etc.)	Control de planificación y ejecución	10,000.00	Iniciar y terminar en forma y tiempo	Plan de capacitación desarrollado

No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
1.1.4	Diseño y ejecución de un Programa de capacitación para mujeres líderes del municipio.	Fortalecer los liderazgos de la mujer en las comunidades	18,000.00	Mujeres gestionando y aportando a la comunidad	30 mujeres líderes capacitadas
1.1.5	Realización de cursos formativos en elaboración de bienes y/o servicios. (Marroquinería, bisutería, panadería y repostería, cría y manejo de aves de engorde, crianza de cerdo, corte y confección, cocina hondureña, orfebrería, artesanía hondureña, envasado de frutas y legumbres, servicios turísticos y producción de granos)	Formación ocupacional de mujeres	509,800.00	Mujeres capacitadas para ejercer un empleo o autoempleo	300 mujeres capacitadas en áreas productivas 16 aldeas beneficiadas
1.1.7	Elaboración e impresión de material para la promoción de inserción laboral de mujeres.	Promocionar mano de obra de mujeres	45,000.00	Contratación de mujeres	150 mujeres contratadas
1.1.6	Diseño e impresión de material publicitario e Informativo sobre los deberes y derechos de las mujeres.	Dar a conocer a mujeres del municipio de El Corpus su marco legal	45,000.00	Mujeres con conocimiento para de las leyes que las amparan.	5,000 trifoldios entregados.
1.1.8	Elaboración de guía de igualdad de trato y no discriminación.	Promocionar la equidad de género.	60,000.00	Trato equitativo por parte de la sociedad hacia la mujer.	Entrega de 3,000 guías.
Sub Total			732,800.00		

R.1.2 Optimizada la capacidad de servicios que brinda la Oficina Municipal de la Mujer.					
No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
1.2.1	Capacitación de Promotores municipales en cuanto al marco legal de la mujer.	Personal capacitado	18,000.00	Capacidad de dirigir los procesos de gestión y desarrollo local	3 promotores capacitados dirigiendo y gestionando
1.2.2	Taller sobre directrices técnicas de orientación y atención a Mujeres.	Atención personalizada	23,000.00	Satisfacción de las mujeres atendidas	1 taller desarrollado
1.2.3	Contratación de dos promotores para la implementación del proyecto.	Fortalecimiento a la Oficina Municipal de la Mujer	384,000.00	Atención y cobertera de mas mujeres	2500 consultas y gestiones de las mujeres
1.2.4	Elaboración e impresión de material para la promoción los servicios proporcionados por la Oficina Municipal de la Mujer.	Promocionar los servicios y gestiones en la Oficina Municipal de la Mujer	65,000.00	Cobertura de servicios en toda la comunidad.	2500 consultas y gestiones de las mujeres
1.2.5	Adquisición de equipo tecnológico e informático para fortalecimiento de la Oficina Municipal para la Mujer.	Mejorar la atención de los servicios de la Oficina de la Mujer	160,000.00	Atención rápida y personalizada a la población	2500 consultas y gestiones de las mujeres
1.2.6	Foro sobre el papel de la mujer en el desarrollo Municipal	Fomentar los liderazgo y participación de la mujer en el desarrollo municipal	40,000.00	Mujeres participando y aportando en el desarrollo de la mujer.	1 Foro desarrollado
Sub Total			690,000.00		

R.2.1 Promovida una cultura emprendedora de mujeres a través de apoyo a iniciativas de desarrollo de la creatividad y generación de autoempleos.

No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
2.1.1	Contratación de un técnico especialista para impartir talleres sobre autoestima, creatividad, observación, toma de decisiones, análisis del entorno y Comunicación.	Impulsar nuevos conocimientos y cambios de actitudes de las mujeres.	66,000.00	Mujeres con nuevas propuestas y actitudes.	6 talleres realizados
2.1.2	Realización de seis talleres sobre autoestima, creatividad, observación, toma de decisiones, análisis del entorno y Comunicación.	Impulsar nuevos conocimientos y cambios de actitudes de las mujeres.	120,000.00	Mujeres con nuevas propuestas y actitudes.	6 talleres realizados
2.1.3	Capacitación sobre elaboración de planes de negocios.	Desarrollar capacidades para elaborar iniciativas de negocio.	360,000.00	Entrega de nuevas iniciativas.	300 mujeres capacitadas en planes de negocio
2.1.4	Apoyo a iniciativas innovadoras piloto provenientes de la capacitación sobre la elaboración de planes de negocios	Promover las iniciativas innovadoras de la comunidad.	300,000.00	Ejecución y puesta en de las iniciativas innovadoras.	10 iniciativas en funcionamiento
2.1.5	Apoyo a iniciativas de microempresas agrícolas y eco turísticas	Promover las iniciativas agrícolas y eco turísticas de la comunidad	400,000.00	Inicio de operaciones de iniciativas agrícolas y eco turísticas	20 iniciativas en funcionamiento del sector agrícola y eco turístico.
2.1.6	Capacitación de guías turísticos y montaje de un recorrido del Centro histórico.	Potenciar el desarrollo turístico del Municipio	100,000.00	Personal capacitado para la atención de turistas	5 guías turísticos.

No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
2.1.7	Conformación y organización de un comité de Turismo Municipal para el desarrollo turístico en la zona.	Generar ideas para el desarrollo turístico del Municipio	1,200.00	Crecimiento turístico de la zona	1 comité conformado
Sub Total			1347,200.00		

R.3.1 Incrementado el número de microempresas de mujeres en el municipio de El Corpus.					
No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
3.1.1	Formación, evaluación y seguimiento de microempresas en funcionamiento en áreas técnicas, administrativas y organizativas.	Fortalecimiento de las microempresas en áreas	240,000.00	Microempresas orientadas en áreas críticas	20 Unidades productivas asesoradas en áreas técnicas, administrativas y organizativas.
3.1.2	Concurso sobre ideas emprendedoras para otorgamiento de capital semilla	Incrementar el número de microempresas	35,000.00	Generación de empleo y autoempleo para mujeres	50 iniciativas de microempresas de servicio, comercio, producción organizadas con apoyo de capital semilla.
3.1.3	Conformación de un comité técnico para la evaluación de planes de negocio para la selección de beneficiarios del capital semilla.	Evaluar de manera integra y sin preferencia las propuestas.	10,000.00	Selección de propuestas con mayor probabilidad de éxito y	120 propuestas recibidas.

No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
3.1.4	Otorgamiento de capital semilla y seguimiento a las nuevas microempresas.	Fomentar el crecimiento de microempresas en la zona	875,000.00	Generación de empleo u autoempleo para mujeres.	35 iniciativas de microempresas de servicio, comercio, producción organizadas con apoyo de capital semilla.
3.1.5	Promoción al sistema financiero (Cooperativa) funcionando en la Alcaldía de El Corpus.	Crear políticas para el fomento de micro emprendimientos	5,000.00	Apertura de líneas de créditos para microempresarias individuales y en red	25 préstamos otorgados.
3.1.6	Conformación de redes sociales de mujeres para el apoyo de divulgación y mercadeo de las microempresas.	Fomentar la asociatividad de las mujeres y microempresas	15,000.00	Brindar nuevas alternativas de asociatividad para tener una mayor posibilidad de obtener microcréditos.	5 Red de mujeres organizadas y con asesorías.
3.1.7	Creación de un mercado para la comercialización de productos de consumo y dinamización de la economía local	Contar con un lugar adecuado y accesible para la venta y compra de bienes y servicios	400,000.00	Lugar para que las mujeres productores disponga para vender sus productos.	Mercado inaugurado

No.	Actividad	Propósito	Monto	Logro	Indicador
3.1.8	Adquisición y distribución de sistemas de riego para mujeres productoras	Fomentar la agricultura de mujeres en la zona	300,000.00	Alternativa para que en la época de sequia no se pierda la cosecha.	5 sistemas de riego en funcionamiento.
Sub Total			1880,000.00		

4.1 Administración, seguimiento y evaluación del proyecto.		
No.	Actividad	Monto
4.1.1	Coordinador del Proyecto	600,000.00
4.1.2	Asistente Administrativo	360,000.00
4.1.3	Papelería y útiles	60,000.00
4.1.4	Auditoria Financiera	130,000.00
Sub Total		1150,000.00
Total de Proyecto		5800,000.00

6.7.1 Cronograma de Actividades

Cuadro No. 7

Actividades	2015				2016			
	I T	II T	III T	IV T	I T	II T	III T	IV T
R.1.1 Fortalecidas las capacidades de las mujeres con propósito de Empleabilidad.								
A.1.1.1 Levantamiento de línea base sobre situación de las mujeres del Municipio de El Corpus, que proporciones diagnóstico completo y actualizado de la situación social, económica, política y cultural de para valorar/evaluar los resultados del proyecto.								
A.1.1.2 Levantamiento de un estudio de necesidades formativas de mujeres de acorde a la demanda del mercado de bienes y servicios.								
A.1.1.3 Diseño de plan de capacitación a Mujeres en opciones formativas y habilidades complementarias, de acuerdo a la demanda laboral. (Computación básica, ingles, Excel, uso de internet, etc.)								
A.1.1.4 Diseño y ejecución de un Programa de capacitación para mujeres líderes del municipio.								
A.1.1.5 Realización de cursos formativos en elaboración de bienes y/o servicios. (Marroquinería, bisutería, panadería y repostería, cría y manejo de aves de engorde, crianza de cerdo, corte y confección, cocina hondureña, orfebrería, artesanía hondureña, envasado de frutas y legumbres, servicios turísticos y producción de granos)								

Actividades	2015				2016			
	I T	II T	III T	IV T	I T	II T	III T	IV T
A.1.1.6 Elaboración e impresión de material para la promoción de inserción laboral de mujeres.								
A.1.1.7 Diseño e impresión de material publicitario e Informativo sobre los deberes y derechos de las mujeres.								
A.1.1.8 Elaboración de guía de igualdad de trato y no discriminación.								
R.1.2 Optimizada la capacidad de servicios que brinda la Oficina Municipal de la Mujer.								
A.1.2.1 Capacitación de Promotores municipales en cuanto al marco legal de la mujer.								
A.1.2.2 Taller sobre directrices técnicas de orientación y atención a Mujeres.								
A.1.2.3 Contratación de dos promotores para la implementación del proyecto.								
A.1.2.4 Elaboración e impresión de material para la promoción los servicios proporcionados por la Oficina Municipal de la Mujer.								
A.1.2.5 Adquisición de equipo tecnológico e informático para fortalecimiento de la Oficina Municipal para la Mujer.								
A.1.2.6 Foro sobre el papel de la mujer en el desarrollo Municipal								

Actividades	2015				2016			
	I T	II T	III T	IV T	I T	II T	III T	IV T
R.2.1 Promovida una cultura emprendedora de mujeres a través de apoyo a iniciativas de desarrollo de la creatividad y generación de autoempleos.								
A. 2.1.1 Contratación de un técnico especialista para impartir talleres sobre autoestima, creatividad, observación, toma de decisiones, análisis del entorno y Comunicación.								
A. 2.1.2 Realización de seis talleres sobre autoestima, creatividad, observación, toma de decisiones, análisis del entorno y Comunicación.								
A. 2.1.3 Capacitación sobre elaboración de planes de negocios.								
A. 2.1.4 Apoyo a iniciativas innovadoras piloto provenientes de la capacitación sobre la elaboración de planes de negocios.								
A. 2.1.5 Apoyo a iniciativas de microempresas agrícolas y eco turísticas.								
A. 2.1.6 Capacitación de guías turísticos y montaje de un recorrido del Centro histórico.								
A. 2.1.7 Conformación y organización de un comité de Turismo Municipal para el desarrollo turístico en la zona.								

Actividades	2015				2016			
	I T	II T	III T	IV T	I T	II T	III T	IV T
R.3.1 Incrementado el número de microempresas de mujeres en el municipio de El Corpus.								
A. 3.1.1 Formación, evaluación y seguimiento de microempresas en funcionamiento en áreas técnicas, administrativas y organizativas.								
A. 3.1.2 Concurso sobre ideas emprendedoras para otorgamiento de capital semilla.								
A. 3.1.3 Conformación de un comité técnico para la evaluación de planes de negocio para la selección de beneficiarios del capital semilla.								
A. 3.1.4 Otorgamiento de capital semilla y seguimiento a las nuevas microempresas.								
A. 3.1.5 Promoción al sistema financiero (Cooperativa) funcionando en la Alcaldía de El Corpus.								
A. 3.1.6 Conformación de redes sociales de mujeres para el apoyo de divulgación y mercadeo de las microempresas.								
A. 3.1.7 Creación de un mercado para la comercialización de productos de consumo y dinamización de la economía local.								
A. 3.1.8 Adquisición y distribución de sistemas de riego para mujeres productoras								

6.8 Presupuesto General

Cuadro No. 8

Proyecto formación de mujeres emprendedoras para la creación y gestión de microempresas		
Enero 2014-Diciembre 2015 En Lempiras		
		<u>Presupuesto</u>
Gastos Corrientes	Sueldos y salarios Honorarios Profesionales Servicios no personales Materiales y suministros Gastos de Movilización Viáticos Naciones Publicaciones	2141,200
Formación y fortalecimiento	Contratación de Asesorías Talleres de formación Cursos formativos Capital Semilla	2798,800
Inversión	Equipamiento Mobiliario Infraestructuras Sistema de riego	860,000
Total costes directos		Presupuesto estimado 5800,000

*Beneficiarias directas 320 mujeres

6.9 Análisis económico

6.9.1 Directo

Cuadro No. 9

Monto del Proyecto:	L. 5800,000.00
No. de Beneficiadas directamente	320 mujeres
Inversión por mujer: 5800,000.00/320	= 18,125.00

6.9.2 Indirecto

Cuadro No. 10

Monto del Proyecto:	L. 5800,000.00
No. de Beneficiados indirectos (hijos)	1312 hijos ¹⁷
Inversión por beneficiarios indirectos: 5800,000.00/1312	= 4,420.73

6.9.3 Fuentes de financiamiento ¹⁸

Se estima que en un 30% será cubierto por la alcaldía del Municipio de El Corpus y un 70% se solicitara a organismos financieros y de cooperación internacional.

¹⁷ Utilizando una media de 4.1 hijos por cada madre de familia, según fuente Análisis Situacional de Población en Honduras, Junio 2009, del Fondo de Población de Naciones Unidas.

¹⁸ Según políticas de Organismos Internacionales.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES



Fotografía No. 7

Fuente: Claudia Alvares, Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

1. Gestionar un proyecto de desarrollo integral, identificando aliados estratégicos como la Iglesia, empresas existentes en la zona, que puedan liderar un proyecto productivo que incorpore a las mujeres de este municipio al mercado de trabajo, considerando principalmente las potencialidades del territorio, de igual manera que brinde formación y asesoría a través de profesionales expertos en los aspectos organizacionales, administrativos y técnicos productivos de las empresas para garantizar sus sostenibilidad y asegurar la calidad de los productos y servicios.

2. Promover la igualdad de trato y oportunidad laboral para las mujeres del municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, sensibilizando a este segmento de población con respecto a sus derechos fundamentales y universales, así como la importancia de la incorporación de las mujeres como fuerza laboral dentro de las fuentes de empleo existentes.

3. Fomentar la participación y liderazgo de la Mujer, especialmente madres solteras a nivel comunitario, así como la organización de redes.

4. Aprovechar su infraestructura colonial, recursos naturales como son la minería, su estructura montañosa y el bosque, promocionando los servicios turísticos del municipio con alianzas con agencias de viajes.

CAPÍTULO VIII

BIBLIOGRAFÍA



Fotografía No. 8

Fuente: Claudia Yolany Alvares C/Elvin Osmin Torres F., Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

LIBROS

Gestión Integral del desarrollo económico territorial (Pablo Costamagna)

Albuquerque, F. (1999). Manual del Agente de Desarrollo Local.

Albuquerque, F. (2003). Teoría y Práctica del Enfoque del Desarrollo Local.

Casalis, A. (2009). Centro de Estudios para el Desarrollo Local. Buenos Aires.

DRUCKER, P. F. (1985). INNOVACIÓN Y EMPRENDEDURISMO.

Duke, L. K. (2010). Caracterización de la Emprendeduría de las Mujeres.

Kantis, H. (2004). Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional.

Roberto Hernández Sampieri, C. F.-C. (2006). Metodología de Investigación (Cuarta ed.).

LEYES, ACUERDOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Constitución de la República de Honduras

Código del Trabajo de Honduras

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000)

Ley de Municipalidades de Honduras (Decreto 134-90)

Ley para el Fomento y desarrollo de la competitividad de la Micro, pequeña y mediana empresa, decreto 235-2008

Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. (Decreto 135-2008)

Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979

Convenio 100 sobre la política de empleo, 1964

Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995

INVESTIGACIONES

OML, O. d. (2007). Empleo y empleabilidad de jóvenes en Honduras.

Fondo de Población de Naciones Unidas (2009). Análisis Situacional de Población en Honduras.

INFORMES

Informe de Gestión de El Corpus (2009)

Censo del Instituto Nacional de Estadísticas (2001)

Plan Estratégico de Desarrollo Municipal (2008-2009). Secretaría de Gobernación y Justicia.

OML, O. d. (2009). Glosario de Términos. Tegucigalpa, Honduras.

Umaña. (2003). Informe final del Proyecto Empresarialidad y Creación de Empresas.

OIT. (2009). Fomento del desarrollo del emprendimiento femenino e igualdad de género.

Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

PAGINAS WEB

<http://www.capitalsemilla.cl/capitalsemilla/>

<http://www.trabajo.gob.hn/oml/publicaciones-1>

<http://www.iadb.org/es/proyectos/project-information-page,1303.html?id=UR-M1045>

<http://www.unfpa.un.hn/docs/2009/analisis%20poblacional.pdf>

www.pnud.org.ve/content/view/124/, 2012

CAPÍTULO IX

ANEXO



Fotografía No. 9

Fuente: Claudia Yolany Alvares C/Elvin Osmín Torres F., Municipio de El Corpus, departamento de Choluteca, 22 de Junio de 2011.

Índice de Anexo

Anexo 1: Bases de sustentación de las iniciativas de desarrollo.

Anexo 2: Proceso de la Emprendimiento Femenino.

Anexo 3: Aldeas del Municipio de El Corpus.

Anexo 4: Caseríos del Municipio del Corpus.

Anexo 5: Entrevista con alcalde del Municipio de El Corpus.

Anexo 6: Instrumento de recolección de información.

Anexo 7: Resultados de prueba piloto.

Anexo 8: Test de emprendedor.

Anexo 9: Mapa de límite municipal, Aldeas y caseríos de El Municipio de El Corpus, Choluteca.

Anexo 10: Mapa de Densidad Poblacional en el municipio de El Corpus, Choluteca.

Anexo 11: Mapa de Infraestructura de Salud y Educación en el Municipio de El Corpus, Choluteca.

Anexo 12: Mapa de la Red Vial del Municipio de El Corpus, Choluteca.

Anexo 13: Mapa Geológico del Municipio de El Corpus, Choluteca.

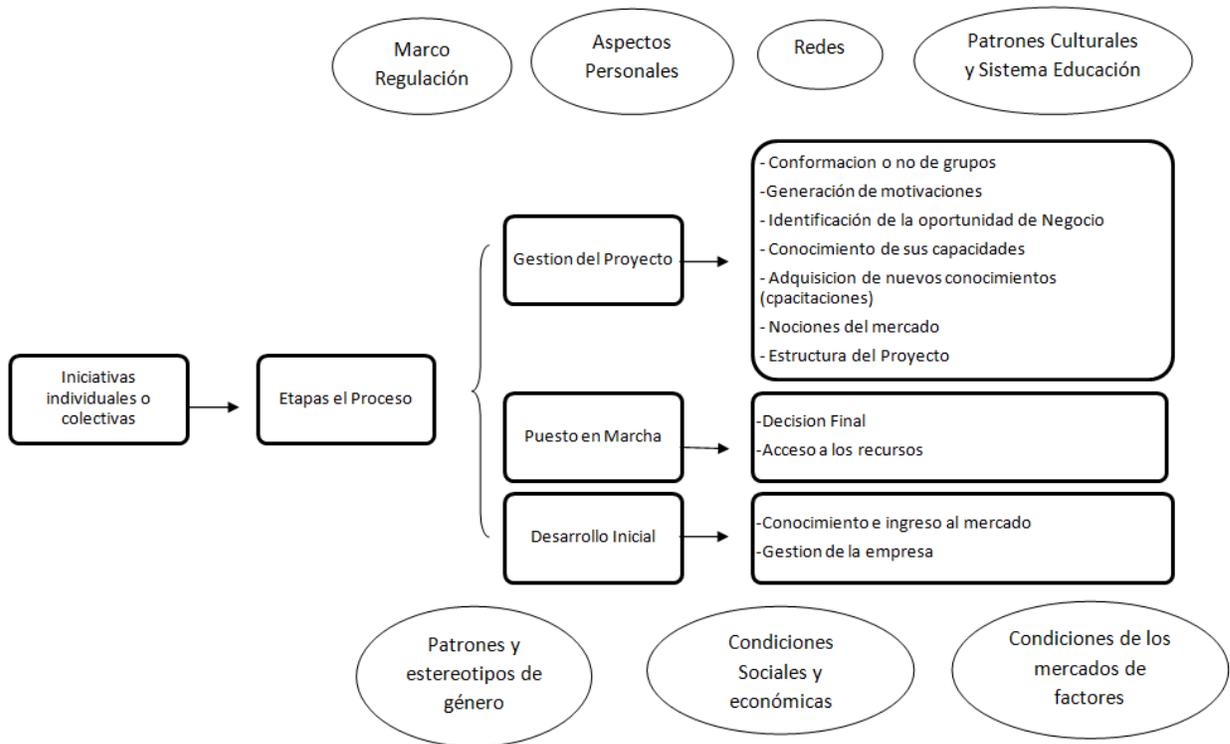
ANEXO 1

Bases de sustentación de las iniciativas de desarrollo



ANEXO 2

Proceso de la Emprendimiento Femenino



ANEXO 3

Cuadro No. 11

Aldeas
Agua Fría
Calaire
Cayanini
El Baldoquin
El Banquito
El Despoblado
El Naranjal
El Pedregal
El Zapotal
La Albarrada
La Fortuna
La Galera
San Isidro
San Juan Abajo
San Juan Arriba
San judas

ANEXO 4

Cuadro No. 12

Caserío				
Finca El Ingenio	El Palo de Agua	Las Lajitas	El Aguacate	
Asentamiento Santa Fe	El Quebrachito #1	Marcelito	El Carrizal	
El sabroso	El Quebrachito # 2	Soncuanes	o	El Lajero
		Mejaran		
Hacienda Reina	La Finca Esperanza	La La Montaña	El Lavadero	
La Porfía	Finca Los Ángeles	Cayanini	El Ocotillo	
La Saca	Finca Montevideo	Cerro El Burro	El Zapotillo.	
Piedra de agua	Finca 15 de Septiembre	El Aguacatal	La Ceiba	
Rancho Quemado	La Espuela	El Barrero	La Colonia	
Robinsón	Los Alacranes	El Hato Viejo	La Laguna	
La Honda	Omoa o zapotal #2	El Jocote	Las Cañas	
Hacienda Ceiba	La Palo Solo	El Lajero	Las Marías	
Cerro de la Cruz	Quebrada Honda	El Moroco	Los Planes	
Agua Fría	Finca san José	El Naranjo	El Carrizal	
Apinto	El Cacao	El Quebrachal	El Chagüite	
El Aguaje	La Albarrada	El Roble	El Guarumal	
El Burrial	El Bejucal	El Rodeito	El Madrial	
El Clavel	El Limón	El Terrero	El Pueblito	
El Mojón	El papayal	El Trapiche	Finca de Café El Rubí	
Finca de las Nubes	Café El Terrero	Hoja Blanca	Finca El Consuelo	

Caserío

Finca la Carolina	Los Tubos	La Anona	Finca El Edén
Finca Los Andes	La Libertad	La Majada	Finca La Morena
Finca Monterrey	La Fortunita Arriba	La Manzana	Finca San Carlos
Finca Santa Fe	Linda vista	Las Casitas	La Montaña
Guatales Arriba	La Galera	Las Vegas	La Palma
La Cuchilla	Agua Agria	Los Jobos	Las Playitas
La laguna	Buenos Aires	Tierra Hueca	Los Cocos
La Providencia	El Bordo	Mata Palo	Santa Isabel
Los Chiles	El Bosque #1	El Baldoquin	La Perla
Los Naranjos	El Bosque #2	Agua Agria	Las Pitas
Plan de Acosta	Chilamate	El Banco	El Naranjal
Quebrada Limón	El Muerto	El Berrinche	Asentamiento Calaire
Tiscagua Abajo	El Ocotillo	EL Coyolar	Calderas
Tiscagua Arriba	El Papalon	El Guayabal o Agua Galana	Cooperativa Agrícola el porvenir
Maderas Negras	El Puercal	El Nancital	Hacienda Betania
La Lima	El Quebracho	El Paraisito	Hacienda la Palanca
Finca Oro Verde	El Quiquisque	El Pelón o Maderas Negras	Paso Galo
Guatales Abajo	El Tigre	El Potrero	Pie de la Cuesta
Calaire	Espíritu Santo	Guapango	El Pedregal
Corralitos	El Carajal	La Jaguita	El Burrito
El Arado	La Colonia del Chagüite	La Montaña	El cacao #2
El Tule	Asentamiento Campesino Fortuna	Rio Guasaule o El la Plan	El Horno
La Cañita	San Juan Abajo	El Banquito	El jícaro

Caserío

La Flor	Achiotal	La Laguna	La Joya
Las Delicias	Hoja Blanca	La Peña	La Montañita
El Nance	San Juan Arriba	La Rinconada	Laurelada
El Volcancito	Asentamiento de Octubre	3 La sardina	Los Ángeles Arriba
Guasaule #1	Nueva Esperanza	Los Bunquer	Los Cedros
Guasaule #2	San Judas	Potreros	Los terreros
La Hondonada	El Caracol	San Cristóbal	Llano limpio
La Uva	El Ojo de Agua	Zanja de palma	Talnete
Las Mesas	El Plan	La Fortuna	San José
Los Jobos	El Portillo 1	El Arado	Nolasco
Mancha de palo	El Quebrachal	El Carreto	La Bijagua
Monte Verde	Guajiniquil	Hacienda Libertad	La San Isidro
Sabana larga	Samaria	La Falda	Asentamiento Campesino El Chagüite
El Zapotal	El Portillo 2	La fotunita Abajo	La Vainilla
El Bijagual	Las Minitas		

ANEXO 5

Entrevista con alcalde del Municipio de El Corpus.

El día 22 de Junio del año 2011, se llevo a cabo la primera visita al Municipio de El Corpus, Departamento de Choluteca, siendo el objetivo principal tener una entrevista no estructurada con el señor Mauricio Martínez la cual se desarrollo a las 11:35 am en la Aldea de San Judas, en la casa de habitación de Alcalde debido a que ese día estaban recibiendo una charla cooperativista siendo un proyecto nuevo que se tenia y necesitaba en esta comunidad.

A continuación una breve narración de dicha entrevista:

Alcalde, ¿Cuáles son los mayores problemas a los que se enfrenta esta comunidad?

Mire, esta comunidad como en todo Honduras se enfrenta a muchos, porque la pobreza esta muy marcada, pero le iré comentado un poco sin orden de importancia; como ustedes verán y en la temporada que han llegado el estado de la calle por ser de tierra de Choluteca acá, esta en pésimo estado, sin embargo poco a poco estamos solventando esos problemas y exigiendo ayuda a las autoridades del Gobierno Central.

Otro aspecto es el desempleo de mujeres, como ustedes abran investigado este municipio es rico en fuentes de agua y estos nacimientos de agua y sus montañas poseen oro y los hombres de la comunidad prácticamente se dedican a eso, ya sea trabajando en la mina o trabajando de manera independiente, pero como ustedes entenderán por razones sociales las mujeres no son contratadas o no están interesadas en estos trabajos, y muchas son madres solteras de familia y no tenemos mucho que ofrecerles, y son pocas realmente las que cuenta con negocio propio.

Otras mujeres principalmente en las aldeas se dedican a la agricultura, pero la mayor dificultad es que en tiempo de verano, acá es muy marcada esa temporada y no se cuenta con los recursos para apoyarlas en sistemas de riego.

En fin tenemos muchos, pero no se ustedes en que podría ayudarnos o estarían interesados.

Usted dirá es el que conoce la problemática, o en que le podemos aportar, ¿y en temas de salud y educación como estas?

En temas de salud gracias a Dios tenemos un SESAMO, y no hace mucho recibimos ayuda para remodelarlo, siempre se cuenta con limitaciones de medicamentos y cosas así. Hemos contado con ayudas para la construcción de letrinas en las aldeas porque hemos tenido muchos problemas de salud de la población por estas causas, pero poco a poco hemos ido ayudando y saliendo.

En cuanto a temas de educación los años anteriores hemos estado complicados por esa crisis política, los niños y los jóvenes perdían muchas clases, pero me comuniqué con los maestros que por medio de la Alcaldía Municipal íbamos a pagar maestros desempleados que no se les iba a quitar el trabajo, pero que el día que ellos fueran a huelgas nuestros maestros iban a impartir clases, costo convencerlos pero se dieron cuenta que la propuesta no tenía malas intenciones, mas que colaborar para que los cipotes (termino para referirse a niños) no pierdan clases.

Mire lo que mas me interesa es el tema de las mujeres que le comentaba, tenemos redes de mujeres organizadas y se puede hacer más fácil.

¿Con cuantas redes de mujeres cuentan?

Por ahorita hay dos únicamente

¿Y a que se dedican específicamente?

Una a la agricultura, la otra le hace de todo comida, panadería, lo que pasa es que también tenemos la limitante que no contamos con mercado para que ella vendan sus productos, por eso muchas cosas tenemos que traerlas de Choluteca.

¿Le gustaría que en el tema de mujeres y generar fuentes de empleo orientáramos la investigación?

Si eso estaría bien, tenga en consideración que acá no se cuentan con recursos económicos para esas cosas. Solo la voluntad de ellas y el apoyo de la Alcaldía Municipal aunque sea poco. Y mi voluntad de conseguirles apoyo en cualquier organismo allá en Tegucigalpa, viajo seguido y cuando voy es uno de mis objetivos, pedir ayuda para el municipio.

Lo anterior expuesto fue de las preguntas mas significativas que se tuvieron dejando como acuerdo presentarnos en los próximos meses para la recopilación de datos que se necesitaran.

Anexo 6

Instrumento de recolección de información

1. Actualmente ¿Se encuentra trabajando?

a)	Si	
b)	No	

*Si su respuesta es “a” pase a la pregunta 3

2. ¿Cuál sería la razón principal por la que no está laborando?

a)	Por los oficios domésticos y cuidado de los niños.	
b)	Por estar estudiando	
c)	Por falta de oportunidad en el municipio	
d)	Por no tener una profesión u oficio	
e)	Por contar con ingresos económicos de sus familiares	
f)	No tiene interés en trabajar	
g)	Por enfermedad	
h)	Otro ¿Cual? _____	

Pase a la pregunta 5

3. ¿En qué trabaja?

a)	Empleada en el Sector Publico	
b)	Empleada en el Sector Privado (Formal e Informal)	
c)	Negocio Propio	
d)	Labor agrícola	
e)	Empleo no remunerado (Ama de Casa)	
f)	Otro ¿Cuál? _____	

4. Su salario actual es de:

a)	Menos de L 4,000	
b)	Entre L 4,001 a L 7,000	
c)	Más de 7,000	

5. ¿Estaría interesada en participar en un proyecto de formación e iniciar un negocio?

a)	Si	
b)	No	

*Si su respuesta es “b” pase a datos demográficos

6. ¿Cuál sería su motivación para iniciar un negocio? (Solo marque una)

a)	Lograr realización personal (autorrealización)	
b)	Poner en prácticas sus conocimientos	
c)	Mejorar su nivel de ingresos	
d)	Deseo de ayudar a su familia	
e)	Contribuir a la comunidad	
f)	Ser su propio jefe	
g)	Deseo de tener éxito económico	
h)	Ser como un empresario que admiro	
i)	Obtener estatus social	
j)	Seguir la tradición familiar de estar en los negocios	
k)	Estar desempleado	
l)	Adquirir experiencia	
m)	No estudiar	
n)	Otro ¿Cual?	

7. ¿Cuáles sería la principal dificultad que se enfrenta para iniciar un negocio?

a)	Falta de recursos económicos	
b)	Falta de financiamiento para las nuevas empresas	
c)	Falta de conocimiento administrativo	
d)	Falta de habilidades	
e)	Trámites para registro de la empresa	
f)	Falta de idea de negocios	
g)	Miedo al fracaso	
h)	Falta de ejemplos inspiradores	
i)	Las opiniones de los demás no pronostican éxito	
j)	Falta de apoyo familiar	

8. ¿Actualmente, existe algún apoyo económico para las mujeres que desean iniciar un negocio (Microempresa)?

a)	Si	
b)	No	

Datos demográficos

9. Edad

a)	Entre 18 -25	
b)	26 – 32	
c)	33-40	
d)	41-48	

e)	49-56	
f)	56 en adelante	

10. ¿Cuál es su nivel académico?

a)	No termino la primaria	
b)	Primaria completa	
c)	Ciclo común Completo	
d)	Secundaria completa	
e)	Universitaria	
f)	Ninguno	

11. Estado Civil

a)	Soltera	
b)	Casada	
c)	Unión Libre	
d)	Dejarada	
e)	Divorciada	
f)	Viuda	

ANEXO 7

Resultados de la prueba piloto

El 22 de junio del 2011, se realizo la primera visita en el municipio de El Corpus, en el cual se aplico la prueba piloto, teniendo como resultado los siguientes cambios significativos:

A la pregunta numero 3 ¿en que trabaja? se le agrego la opción e) empleo no remunerado (Ama de casa).

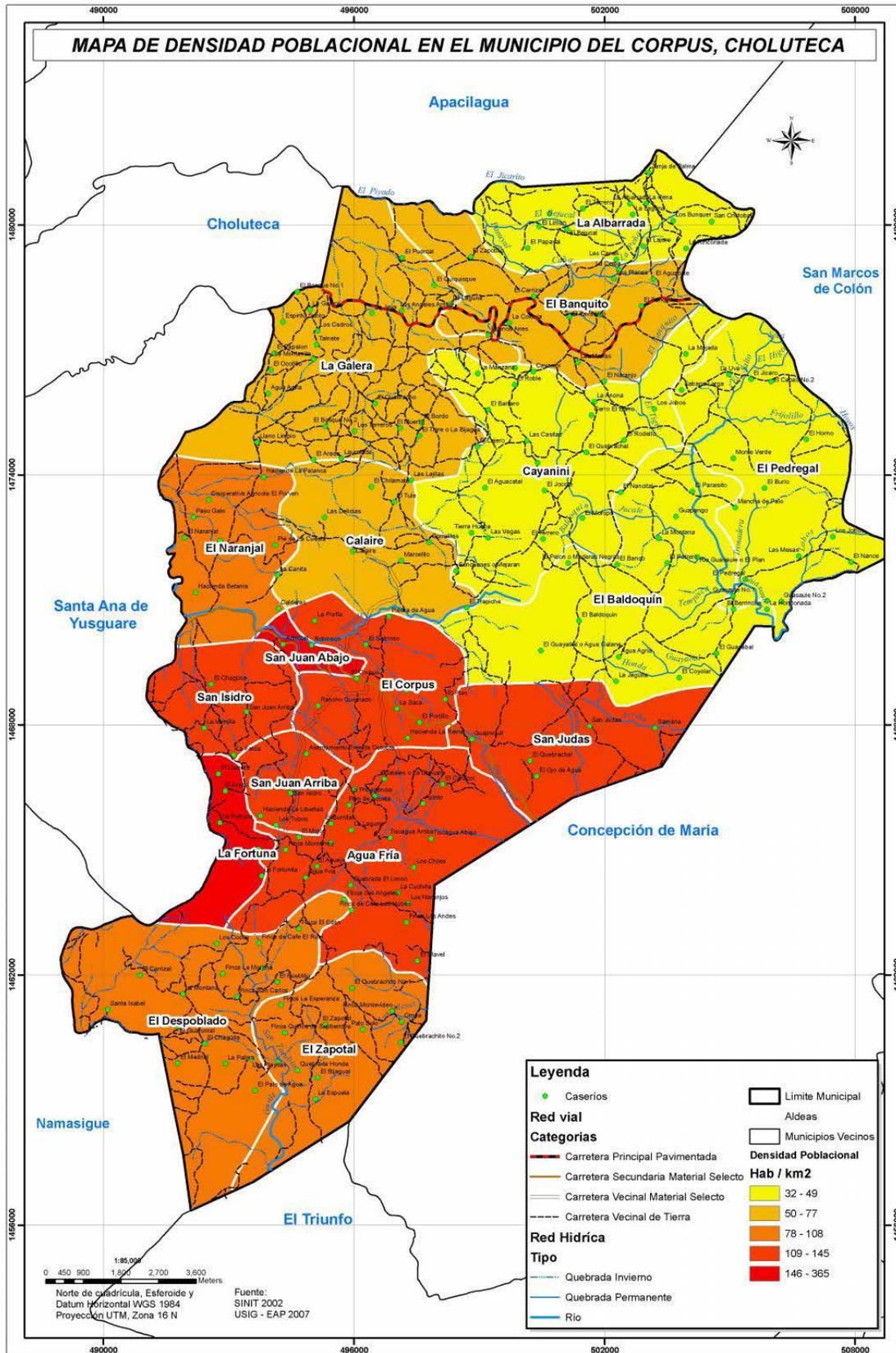
Se incorporaron las descripciones en los casos de los saltos de preguntas, para no realizar las preguntas que no aplicaban.

Anexo 8

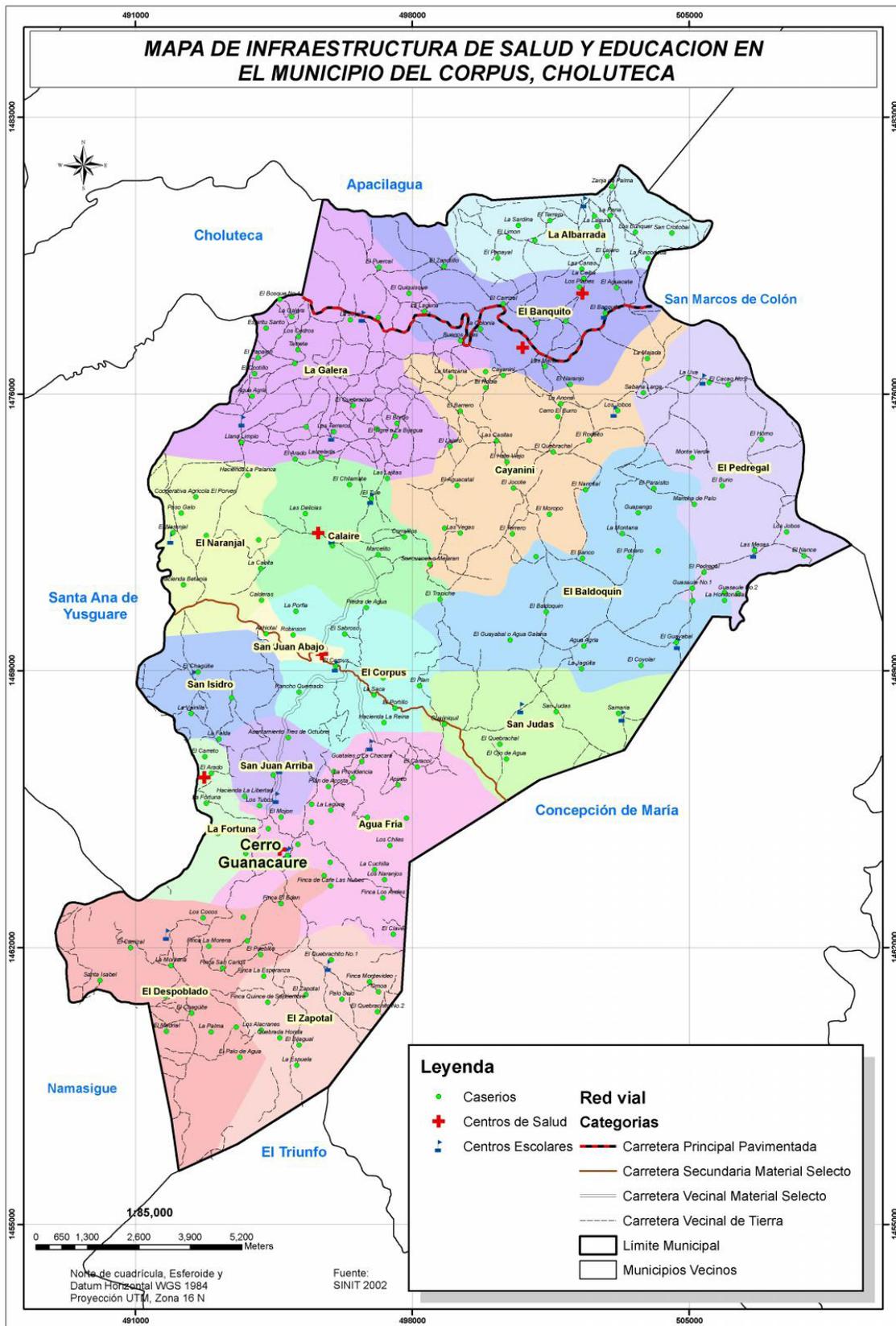
Test de emprendedor

1. ¿Acudes por iniciativa propia a seminarios de formación o lees libros de negocios?
2. ¿Sueñas con ser tu propio jefe y estas dispuesto a trabajar el doble de lo que trabajas actualmente en tu trabajo?
3. ¿Tienes experiencia laboral relacionada con la idea de negocios que pretendes emprender?
4. ¿Tienes algún familiar cercano que tenga o haya tenido un negocio propio exitoso?
5. Tienes dificultad para interactuar y establecer relación con personas que no conoces
6. ¿Usualmente te gusta tener el control y eres responsable con las decisiones que tomas?
7. No estás dispuesto a sacrificar parte de tu tiempo familiar y personal para invertirlo en la construcción de tu empresa.
8. ¿Tienes la capacidad de ser autodidacta y adaptarte a situaciones difíciles?
9. Te gusta trabajar solo y te es difícil trabajar en conjunto con otras personas.
10. ¿Eres innovador y estás dispuesto a correr ciertos riesgos para lograr tus objetivos?

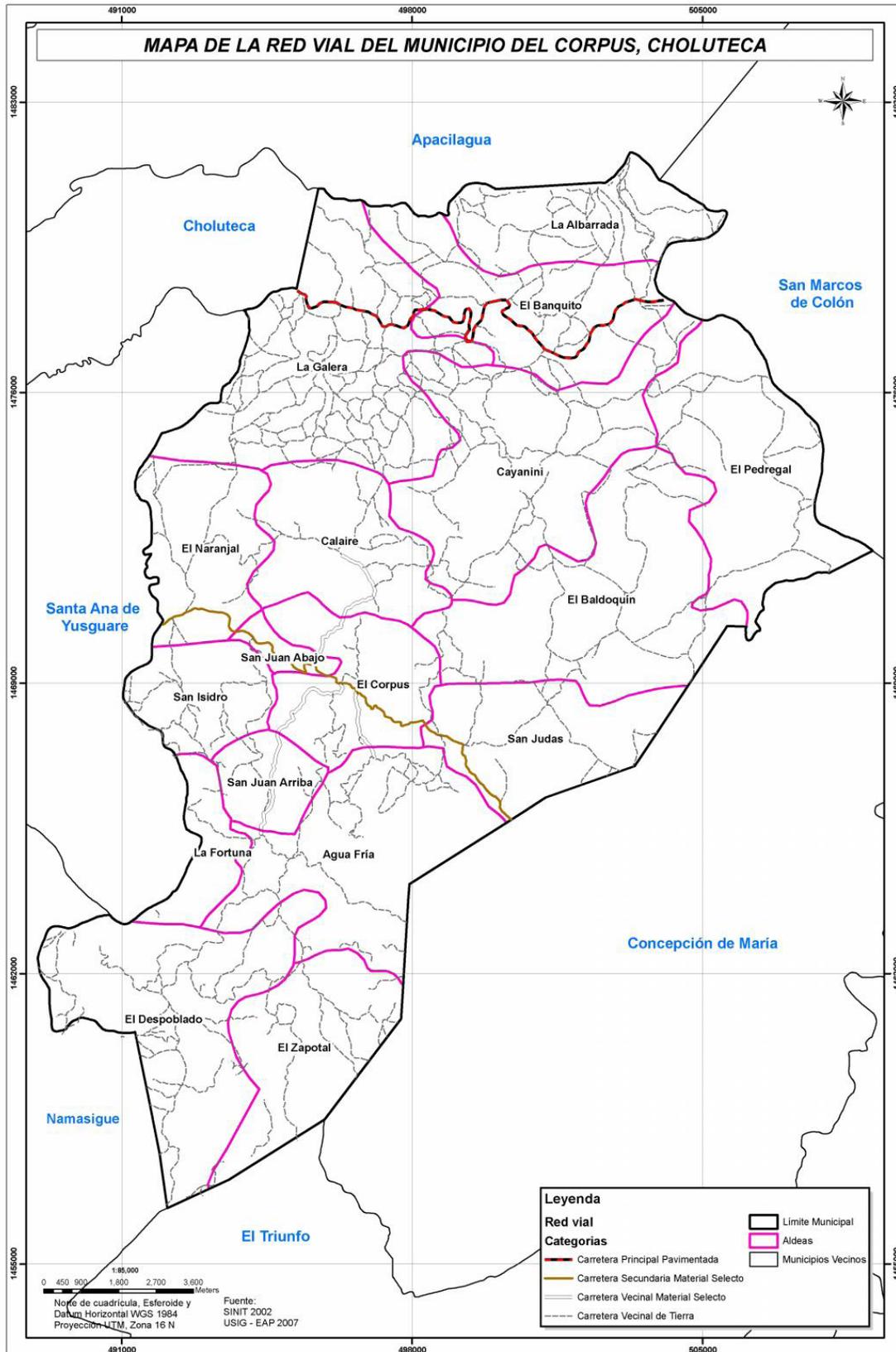
ANEXO 10



Anexo 11



Anexo 12



ANEXO 13

