

1

LA ORGANIZACION GREMIAL COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA  
EMPRESA DE ECONOMIA SOLIDARIA. CASOS DE LAS RAMAS DE  
HERRERIA Y EBANISTERIA EN CARTAGENA

MERCEDES NARVAEZ CHICO

JORGE LLAMAS CHAVEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA , 1987

LA ORGANIZACION GREMIAL COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA  
EMPRESA DE ECONOMIA SOLIDARIA. CASOS DE LAS RAMAS DE  
HERRERIA Y EBANISTERIA EN CARTAGENA

MERCEDES NARVAEZ CHICO  
JORGE LLAMAS CHAVEZ

Trabajo de Grado presentado  
como requisito parcial para  
optar el título de Licencia  
do en Trabajo Social.

Director: JESUS MARTINEZ Z.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA , 1987

## AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

A nuestros familiares queridos y a todas aquellas personas que en una u otra forma contribuyeron en la realización del presente estudio.

Cartagena, agosto 18 de 1987

Señores  
COMITE DE TESIS  
Facultad de Trabajo Social  
Universidad de Cartagena  
Ciudad

Estimados señores:

Tento el gusto de enviarles, para su análisis y consideración el trabajo de grado "La Organización Gremial como punto de partida para la empresa de economía solidaria, casos de las ramas de herrería y ebanistería", elaborado por los egresados Mercedes Narváez Chico y Jorge Llamas Chávez.

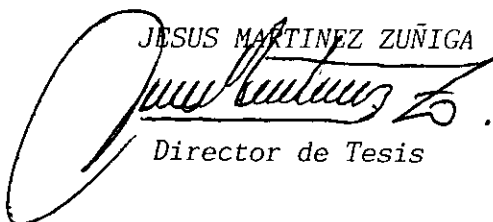
Esta tesis tiene el mérito de ser el producto de un proceso real, donde los investigadores han estado compenetrados con los grmeios por espacio de dos años en los cuales han conocido, estudiado y asesorado a los microempresarios en referencia.

Además de lo anterior realiza un buen diagnóstico sobre estas ramas de actividad que sin lugar a dudas servirá no solo a los grmios sino también al SENA para su trabajo con las unidades productivas del nivel informal.

Es la primera vez que se aborda este tipo de investigación desde el punto de vista organizativo, cuestión fundamental para el avance tanto social, económico y político de cualquier gremio, por tanto se convierte en un aporte inicial para seguir profundizando en este fenómeno que se está dando en nuestro departamento y que potencialmente, lo decimos hoy, puede convertirse en el medio efectivo para lograr la reivindicación económica del sector microempresarial.

Por último quiero expresar mi agrado de haber orientado a los egresados Mercedes y Jorge porque son un ejemplo, donde se conjugan el estudio, la entrega, la humildad y el trabajo característico fundamentales en un buen Trabajador Social, con los cuales ellos han puesto en alto esta profesión donde quiera que han participado.

Atentamente,

JESUS MARTINEZ ZUÑIGA  
  
Director de Tesis

Cartagena, 18 de agosto de 1987

Señores  
MIEMBROS DEL COMITE DE TESIS  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
Universidad de Cartagena  
Ciudad

Apreciados señores:

Por medio de la presente sometemos a consideración de ustedes nuestra Tesis de Grado titulada "LA ORGANIZACION GREMIAL COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA EMPRESA DE ECONOMIA SOLIDARIA. CASOS DE LAS RAMAS HERRERIA Y EBANISTERIA EN CARTAGENA".-

Agradeciéndoles de antemano la atención a la presente, nos suscribimos de ustedes atentamente,

*Mercedes Narvaez Ch.*  
MERCEDES NARVAEZ CHICO  
CC # 33.155.889 de Cgena.

*Jorge Llamas Ch.*  
JORGE LLAMAS CHAVEZ  
CC # 73.100.494 Cgena.

6

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	7
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	11
1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION	11
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 General	14
1.2.2 Específicos	14
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.4 HIPOTESIS	22
1.4.1 General	22
1.4.2 De Trabajo	23
1.5 PROCESO METODOLOGICO	23
CITAS	.
2. EL NIVEL INFORMAL	28
2.1 ANTECEDENTES	28
2.2 CARACTERISTICAS	32
2.3 EL NIVEL INFORMAL EN COLOMBIA	40
2.3.1 Proceso Histórico	40

	Pág.
2.4 EL NIVEL INFORMAL EN CARTAGENA	47
2.4.1 Aporte de la Microempresa en la producción	55
CITAS	
3. POLITICA SOCIAL	60
3.1 DEFINICION	60
3.2 PLANES DE DESARROLLO	62
3.2.1 Plan Las Cuatro Estrategias	63
3.2.2 Plan para Cerrar la Brecha	64
3.2.3 Plan de Integración Nacional	64
3.2.4 Plan Cambio con Equidad	66
3.2.4.1 Plan Nacional de Microempresa	67
3.3 PROGRAMAS DE MICROEMPRESAS EN EL SENA-REGIONAL	71
BOLIVAR - SUCRE	
3.3.1 Capacitación	74
3.3.2 Asesoría	78
3.3.3 Organización	83
3.3.4 Síntesis Evaluativa del Proyecto de Microempresas en Bolívar	87
CITAS	
4. CARACTERISTICAS SOCIALES	94
4.1 EDAD	94
4.2 ESTADO CIVIL	95
4.3 NIVEL EDUCATIVO	97

	Pág.
4.4 ORIGEN	100
CITAS	
5. CARACTERISTICAS ECONOMICAS	103
5.1 EXPERIENCIAS PRODUCTIVAS	103
5.2 CAPACITACION TECNICA DEL MICROEMPRESARIO	
HERRERO	108
5.3 OTRA ESPECIALIZACION DEL MICRO HERRERO	110
5.4 COMERCIALIZACION	112
5.4.1 Rama de Herrería	112
5.4.2 Rama de Ebanistería	119
5.5 CREDITO	125
5.5.1 Dificultad para la Solicitud de Crédito	125
5.5.2 Actitud del Microempresario ante el Crédito	
Asociativo	129
5.5.3 Beneficios Institucionales	132
5.6 CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO SOBRE MICROEMPRESA	
5.7 TRABAJO SOLIDARIO	137
5.7.1 Concepto del Microempresario	137
5.7.2 Experiencias Participativas	141
6. LA ORGANIZACION GENERAL DEL MICROEMPRESARIO	145
6.1 SU DESENVOLVIMIENTO	145
6.2 LA ORGANIZACION GREMIAL EN EL DEPARTAMENTO DE	
BOLIVAR	148
6.2.1 Asociación de Microempresarios Herreros	156



Metalmecánicos de Bolívar "AHEMBOL"	Pág. 156
6.2.2 Asociación de Microempresarios Ebanistas de Bolívar "ASOMEBOL"	177
6.3 TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACION GREMIAL DEL MICROEMPRESARIO	222
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	226
BIBLIOGRAFIA	233
ANEXOS	238

## INTRODUCCION

La presente investigación denominada "LA ORGANIZACION GREMIAL COMO PUNTO DE PARTIDA PARA EMPRESA DE ECONOMIA SOLIDARIA. CASOS DE LA RAMAS DE HERRERIA Y EBANISTERIA EN CARTAGENA". Se originó en un proceso de prácticas realizado en las ramas antes señaladas, con apoyo institucional del SENA, Regional Bolívar - Sucre.

Además es el resultado de una preocupación intelectual por los problemas sociales del país y como requisito académico para optar el título de Licenciado en Trabajo Social.

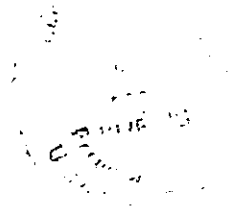
El capitalismo en sus fases monopolistas ha generado una serie de problema relativamente nuevos, como el llamado nivel informal de la economía que aumenta cada día especialmente en las épocas de crisis económicas durante las cuales se producen numerosos despidos y los nuevos desempleados se ven abocados a crear sus propias formas económicas como la microempresa.

Los planes y programas que consideran la estructura económica de conjunto son relativamente nuevos en el ámbito de los países subdesarrollados e inicialmente obedecieron a ideas del extranjero; pero pretenden resolver los conflictos a partir de la situación que los originó y a la cual se hallan circunscritos.

En la actualidad conjuntamente a la economía informal vienen surgiendo organizaciones populares en todo el país, por iniciativa del Estado; construyendo así alternativa que den salidas a sus grandes problemas.

En Bolívar se han dado grandes pasos en el movimiento gremial del microempresario constituyéndose organizaciones de varias ramas de actividad entre ellas Herrería y Ebanistería, con proyección a desarrollar formas de economía solidaria, lo que implica cambios de actitud frente a la participación en todos los ámbitos con respecto a su organización y modo de producción, mostrándose de esa manera una visión de su papel en la sociedad. De allí el interés en la investigación que responde a una realidad del microempresario.

En primer capítulo está comprendido el diseño de la investigación donde se expresa en forma sencilla y detallada el esquema de la investigación.



En el capítulo dos se expone el proceso histórico del nivel informal en Colombia, especialmente su ubicación e importancia en la economía de Cartagena.

En el capítulo tres se hace un análisis de la política social en términos de asistencia al nivel informal con base en los planes de gobierno de los últimos años; para así establecer qué perspectivas de desarrollo ha tenido con relación a las políticas del Estado.

En el capítulo cuarto y quinto se describen los aspectos sociales y económicos del microempresario herrero y ebanista vinculado a la organización gremial. Lo anterior permite establecer una visión más amplia en el espacio donde se mueve la microempresa de estas ramas de actividad y las condiciones en que se pueden proyectar hacia una economía solidaria.

El capítulo sexto mostrará el desenvolvimiento de la organización gremial del microempresario a nivel nacional y regional, específicamente el proceso organizativo de la Asociación de Microempresarios Herreros Metalmecánicos de Bolívar, AHEMBOL y la Asociación de Microempresarios Ebanistas de Bolívar, ASOMEBOL en términos de participación social y su proyección en la búsqueda de nuevas formas económicas solidarias.

Por último se mostrarán las conclusiones y recomendaciones que quieran en torno de la economía solidaria como medio para superar las dificultades socioeconómicas de la Microempresa, el no tener una acumulación amplia de capital, ni fuerza para intervenir en el mercado.

Es de anotar que algunas variables son analizadas en forma individual y conjunta. Individuales como el proceso organizativo de la Asociación de Herreros y la Asociación de Ebanistas y la variable comercialización. Se consideran de suma importancia porque se recogen experiencias de una práctica de trabajo social realizada en los años anteriores, que nos permitieron tener elementos de juicio para el análisis individual. Además, las ramas de herrería y ebanistería presentan algunas características particulares que son objeto de un análisis específico. En la rama de herrería se analizarán las variables, capacitación técnica y especialización en otras ramas de actividad por tener más influencia que en ebanistería. Se observa en la rama de herrería que el trabajo productivo está más relacionado con el campo industrial, por esta razón, se preparan la capacitación técnica y especialización en otras ramas. Mientras que la rama de ebanistería conserva una enseñanza por tradición.

## 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

### 1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

Siempre que el hombre ha enfrentado en forma desigual a la naturaleza o que un grupo amplio de la población ha sido excluído de aspectos que él considera fundamental para su mantenimiento físico o para el desarrollo intelectual ha buscado la asociación, o lo que es lo mismo , la reunión de sus capacidades o recursos con el ánimo de lograr la satisfacción de sus necesidades.

En Colombia , la incapacidad del Sistema de dar soluciones a problemas estructurales como el desempleo, ha dado origen a las llamadas organizaciones de microempresarios que son variadas y heterogéneas y se encuentran de terminadas históricamente por el tipo de relaciones sociales y económicas.

En Cartagena el proceso de organización gremial es un fenómeno nuevo en donde se ha creado recientemente la primera Federación de Microempresarios de Bolívar, que aglu

tina diez (10) asociaciones de diferentes ramas de actividad económica comprendida entre ellas las de Herrería y Ebanistería.

Las experiencias adquiridas durante el proceso de prácticas sobre el trabajo gremial de los microempresarios herreros y ebanistas permitió investigar la organización gremial como uno de los medios para formar empresas de economía solidaria ya que durante el proceso, el gremio ha venido cuestionando qué proyección debe darsele a la microempresa; si desarrollarla en forma tradicional capitalista o basada en conceptos nuevos sobre el trabajo solidario. Inquietudes éstas que nos han llevado a reflexionar y a plantear tal investigación.

La organización gremial del microempresario constituye un campo nuevo e interesante para los científicos sociales y especialmente para el trabajador social y aquellas personas que tengan que ver con el tema, para así interpretar la realidad e intervenir en ella en la búsqueda de un cambio y nuevas perspectivas de desarrollo social.

Indudablemente que se han realizado investigaciones sobre la microempresa la organización gremial, pero esta investigación será un aporte más completo al problema microempresarial proporcionando elementos de análisis y

La sistematización de experiencias realizadas en el proceso de prácticas en la institución SENA.

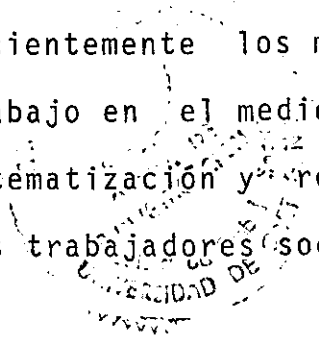
Este trabajo de investigación se convertirá en un aporte para:

Las ciencias sociales; cuyo objeto de estudio es la vida del hombre en sociedad y punto de partida para la producción de conocimiento científico.

La institución SENA; porque sus programas de capacitación y asesoría a la población microempresarial tendrá una base real de la situación y por lo tanto, facilitará la búsqueda del objetivo: "La Organización".

Para la comunidad microempresarial Herreros y Ebanistas, porque permite que identifique y sean conciente de un conjunto de experiencias vividas, de sus condiciones de organización y participación en la organización gremial, como en los demás campos: sociales, económicos y políticos.

Para el Trabajador Social ; que en Latino América no ha desarrollado y profundizado suficientemente los medios cognoscitivos para abordar su trabajo en el medio social , que parece exigir , la sistematización y recopilación de las experiencias de los trabajadores sociales





para la construcción teórica que integre su objeto, método, identidad profesional que guíen sus formas de intervención.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 General**

Conocer la estructura organizativa de los organismos gremiales y analizar la participación de los microempresarios herreros y ebanistas en Cartagena en estos gremios. Con base en este análisis identificar las posibilidades que tienen este tipo de organización, para la formación de empresas de economía solidaria.

### **1.2.2 Específicos**

Identificar características económicas y sociales de las unidades de producción del gremio de microempresarios herreros y ebanistas y su influencia en el comportamiento ideológico del microempresario.

Conocer la estructura organizativa de los organismos gremiales y su adecuación a los objetivos y actividades que planteen.

Describir las características de la economía solidaria y conforntarla en torno a las características de la micro empresa de Herrería y Ebanistería en Cartagena.

Identificar la modalidad y razones de participación en el proceso organizativo de los microempresarios herreros y ebanistas y su proyección hacía la empresa de economía solidaria.

### 1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tomando como referencia el concepto que se tiene de micro empresa que "Es una unidad económica de carácter popular, donde predomina el uso de tecnología tradicional, trabajo familiar donde no existe una separación determinante entre el capital y el trabajo". Unidades éstas que se caracterizan porque funcionan con poco capital y reducido número de trabajadores, no existe una división técnica del trabajo ni especialización por tareas; el microempresario asume muchas funciones de las existentes. Además, la flexibilidad con que se acomodan a situaciones difíciles hace que éstas se ajusten a los ritmos del mercado.

La microempresa aparece en todos los sectores como la industria, el comercio, los servicios, el agro y las actividades pecuarias. Su importancia se hace relevante al ana

lizar su comportamiento en el mercado, pues un millón de microempresarios que posee Colombia, según datos estimados (1) adquieren un buen porcentaje de los bienes de consumo que produce la industria (muebles, materiales de construcción), son compradores de maquinaria para utilizar en talleres, producen a su vez otros bienes de consumo y bienes intermedios que requiere la empresa industrial y la población en general.

A pesar de la importancia antes mencionada la microempresa presenta una serie de problemas predominantes y permanentes para su funcionamiento, problemas éstos que son clasificados según la ponencia presentada por los microempresarios ante la primera asamblea nacional del gremio.

### **PROBLEMAS INTERNOS**

Son aquellos que dependen directamente del manejo del microempresario:

- Compra de equipos que no son utilizados todo el tiempo "creando una capacidad ociosa" y quedando la microempresa sin capital de trabajo.
- No hay preocupación por el acabado de los productos dando apariencia de mala calidad.

- Inestabilidad de los trabajadores por baja remuneración y baja garantía.
- No existe una investigación de mercado no hay planeación de las actividades.
- Existe mal manejo del dinero por falta de un sistema sencillo de contabilidad y manejo financiero.

**PROBLEMAS EXTERNOS**

Se originan en el medio externo de la microempresa:

- Precios desfavorables con los proveedores de materia prima por comprar pequeñas cantidades.
- Pocos clientes directos lo cual origina que la mayor parte de las ganancias queden en manos del intermedio, quien es el que impone condiciones y precios.
- Difícil acceso al crédito institucional
- Desarrollo tecnológico tradicional

- Estrictas medidas del gobierno en legislación sobre impuestos, aportes, legislación que aun no han sido adoptado a un régimen especial.

A pesar de presentar problemas internos y externos en su proceso productivo y en su gestión administrativa, también es absolutamente cierto que han sido estas unidades económicas la principal alternativa que en la práctica ha resuelto los serios desajustes estructurales en nuestra sociedad, haciendo que un gran grupo de la población de todas las edades resuelva de una u otra manera su problema de ingreso y de supervivencia, independientemente de los niveles de productividad y rentabilidad que en distinta escala se origina.

Frente a tal situación el Estado implementa estrategias dentro de los marcos de la política social. Fundamentalmente busca la participación de los amplios sectores de la población en los programas sociales establecidos por los gobiernos tendientes, esencialmente, al equilibrio social.

Con apoyo del SENA y la UNICEF se ha promovido y estimulado la organización del microempresario. Fué así como se fueron generando diversas formas organizativas a nivel nacional, regional y municipal por rama de actividad econó

mica, abarcando todo tipo de empresas por sectores o en busca de un mercado común.

Es así como se han creado más de 150 asociaciones a nivel nacional y vienen participando en el proceso gremial representadas en la Confederación Nacional de Microempresarios de Colombia "CONAMIC". En Bolívar, a través de la modalidad de laboratorios de organización para microempresarios implementada por el SENA surge la necesidad de organizarse por rama de actividad económica. Después de la aplicación del laboratorio se consolidan las Asociaciones y en la actualidad son ellas mismas las que administran el proceso, en el sentido de seleccionar e inscribir al microempresario que se va a capacitar, estimulando la capacitación y organización.

Las actividades organizativas microempresariales con la metodología de laboratorio no se ha dado de manera aislada sino más bien han sido solicitadas, coordinadas con apoyo y asistencia de las organizaciones entre sí, originándose una integración departamental materializada hoy en la Federación de Microempresarios de Bolívar. "FEDEMEBOL", primera Federación de Microempresarios bien organizada que surge en el país. La cual está formada por organizaciones que han logrado su personería jurídica tales como AMISAN, AMECARBOL, AMICROSAN, AMAR, AMECAR, ACOMBOL,

AHEMBOL y ASOMEBOL.

En las asociaciones anteriormente señaladas se han tomado como objeto de investigación el proceso gremial de los microempresarios herrero (AHEMBOL) y ebanistas (ASOMEBOL) que fueron áreas de intervención de trabajo social en práctica. La experiencia de cuatro semestres de prácticas con las organizaciones gremiales Herreros y Ebanistas se observó que estas ramas de actividad presentan problemas relacionados con la falta de mecanismos legales que les permitan el adelanto de sus proyectos, la escasez de líneas de crédito asociativo y popular con bajas tasas de interés, ausencia de asistencia técnica adecuada a sus recursos y condiciones sociales. Además de todo lo anterior, presentan problemas para adquirir la materia prima, debido a los altos precios. En el caso de la Herrería, las distribuidoras de hierro que existen en la ciudad han monopolizado el mercado y venden el producto a precios demasiado altos, y con relación a la Ebanistería la madera procede del centro del país y es transportada y distribuida por los grandes intermediarios que elevan el precio por encima de valores reales, relacionados con los costos.

Los gremios Herreros y Ebanistas de acuerdo a la problemática anteriormente señalada, han visto la necesidad

de crear proyectos para la formación de cooperativas y comercializadoras bajo el concepto de "Empresas de Economía solidaria" debido a que individualmente en sus microempresas no encuentran la solución.

La empresa de economía solidaria se define como aquella en donde los procesos productivos son el resultado de una multitud de iniciativas individuales y de grupo autónomo, generando capacidades humanas creativas, y organizativas que adquieren consistencia social. Para la creación de este tipo de empresas naturalmente se necesita un cambio de actitud en la participación social.

De ahí la pregunta LA ORGANIZACION GREMIAL ES EL PUNTO DE PARTIDA PARA QUE EL MICROEMPRESARIO SE PROYECTE A EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA.

Pero consideramos para que los microempresarios herreros y ebanistas creen empresas de economía solidaria existen otras fuerzas que actúan sobre la existencia y funcionamiento de éstas, como es la adecuada estructura organizativa y una verdadera participación de los socios en la vida de la empresa.

Para efecto de nuestro estudio creemos necesario conocer la organización y participación del microempresario herrero y ebanista alrededor de sus características, es



estructura organizativa, niveles de participación, grado de conciencia, modalidades y razones de participación en el proceso organizativo. Para luego comparar las características organizativas que los gremios herreros y ebanistas presentan con los requerimientos que la empresa y economía solidaria necesita para su normal funcionamiento.

En síntesis, ante el problema planteado de consecución de materias primas y comercialización que ha llevado a los microempresarios herreros y ebanistas a pensar en empresas económicas solidarias; este trabajo se propone investigar cómo ha sido el proceso organizativo que han vivido los microempresarios de estas dos ramas de actividad, analizando los elementos que han estimulado la creación de estas empresas y determinar si la organización gremial ha sido la base fundamental para la proyección de las mismas.

#### **1.4 HIPOTESIS**

##### **1.4.1 General**

La organización gremial es el medio para que los microempresarios herreros y ebanistas conformen empresas de economía solidaria.

**1.4.2 De Trabajo**

Para que la organización gremial sea el medio de formación de empresas de economía solidaria, se debe dar una adecuada estructura organizativa y una verdadera participación de los microempresarios herreros y ebanistas.

**1.5 PROCESO METODOLOGICO**

El proceso metodológico está constituido de acuerdo a la naturaleza de la investigación que ha permitido alcanzar los objetivos propuestos.

Con esta investigación se conoció la estructura organizativa y participativa del gremio de los microempresarios herreros y ebanistas para la formación de empresas de economía solidaria. Para esto se realizó un estudio descriptivo explicativo.

Es descriptivo porque señala las características fundamentales en la organización gremial y es explicativo, porque se han conocido los motivos que han llevado al microempresario de estas ramas a organizarse para la creación de empresas de economía solidaria.

### **1.5.1 Universo y Espacio**

El universo lo constituye la población de microempresarios herreros y ebanistas que participan en cada una de las asociaciones de las ramas respectivas en Cartagena. Se tomó toda la población participante, conformada por un número de cuarenta (40) miembros (20 herreros y 20 ebanistas).

### **1.5.2 Determinación de la Fuente de Información**

Como fuente de información principal la de los microempresarios herreros y ebanistas y demás miembros asociados a la Federación de Microempresarios de Bolívar por ser éstos los que están involucrados en nuestro estudio. Además del SENA Bolívar-Sucre, entidad que desarrolla el Proyecto de Microempresas en el ámbito urbano y rural.

La información fué seleccionada por investigadores y elaborada en forma de cuadros que permitieron analizar las variables consideradas y la relación entre ellas.

### **1.5.3 Elaboración de Encuestas y Sistemas de Recolección de Información**

### 1.5.3.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recolección de información se basaron en dos fuentes principales:

**Tipo Primario:** La observación directa durante el tiempo de prácticas de cuatro semestres académicos, así como la investigación de los microempresarios en las actividades organizativas para analizar el proceso y desarrollo de éstas en cada una de las asociaciones respectivas.

Se realizaron entrevistas tipo encuesta a los microempresarios para lograr una visión más amplia sobre los conceptos que tuvieron que ver con nuestra investigación.

También se hizo uso del testimonio de microempresarios, ya que éste permite mayor solidez al trabajo investigativo, en donde el investigador e investigado se convierten en dos elementos no aislados, sino conformando una unidad dialéctica.

**Tipo Secundario:** La revisión bibliográfica sirvió como marco de referencia y orientación a este trabajo.

### 1.5.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron los adecuados a las variables de estudio, estas son: Cuestionarios, que se utilizó para recoger la información cuantitativa y ampliar el análisis cualitativo.

#### **1.5.4 Recolección de Información**

Para la recolección de información participaron los autores del presente estudio.

#### **1.5.5 Revisión, Corrección y Tabulación de la Información**

Para el cumplimiento de esta etapa se dieron los siguientes pasos:

Se ordenaron los datos en categorías significativas, se determinaron las diferencias entre una de las categorías, se explica el por qué de las diferencias, se hizo el cruce de variables significativas, las conclusiones y recomendaciones.

La tabulación se llevó a cabo a través de hojas de recuento y cuadros de resumen. Para la cuantificación se utilizaron los porcentajes y medidas estadísticas.

### **1.5.6 Análisis e Interpretación de la Información**

Para el análisis e interpretación de los datos se partió de la base y dominio que los investigadores han tenido sobre el tema.

### **1.5.7 Presentación de Resultados**

Esta se hizo al finalizar la investigación y se presentaron en forma descriptiva en lo que concierne a los datos cualitativos y al mismo tiempo se explicaron en forma de cuadros lo que respecta a los datos cuantitativos.

**CITAS****CAPITULO I**

- 1/ La Microempresa. Alternativa Popular de Desarrollo del País. Ponencia presentada por la Junta Provisional de la Confederación Nacional de Microempresarios. Medellín. Febrero 1986. Pág 13.

## 2. EL NIVEL INFORMAL

### 2.1 ANTECEDENTES

Desde sus orígenes, modernas disciplinas como la Economía, Sociología, Trabajo Social han tenido como una de sus preocupaciones centrales, la explicación de las diferencias existentes entre un grupo de países a los cuales su proceso de desarrollo los ha llevado a convertirse en economías plenas de mercado, industrializadas, capitalistas de acuerdo al sistema económico adoptado; con otro grupo de países que presentando una serie de rasgos similares, no han logrado recorrer el mismo trayecto y encuentran en sus sociedades características de formas económicas propias de etapas previas, cuya existencia se explica por la falta de desarrollo.

La década de los 50 constituye el punto de partida, en el proceso de modernización para un grupo de países de América Latina, en lo que se ha denominado, la industrialización por sustitución de importaciones. Sus características más notorias serían, la constitución de un sector ma



nufacturero doméstico, fuertemente dependiente de insumos y tecnologías; un escaso grado de articulación interna de los perfiles industriales; la presencia de bloque cíclicos de crecimiento, originándose un estrangulamiento del sector externo; un ritmo insuficiente de creación de puestos de trabajo respecto a las altas tasas de crecimiento demográfico; el estancamiento de la economía agraria y la expansión del subempleo rural; la urbanización acelerada y un fenómeno de terciarización de la fuerza laboral.

Los años 1953, 1963 y 1968 son expresivos de situaciones de recesión internacional que propician impulsos de crecimiento hacia adentro. Las condiciones de equilibrio externo se restituían mediante la aplicación de políticas restrictivas coyunturales, tales como la contracción de la demanda interna, del consumo y de la inversión pública y privada, que incidían en la reducción del volumen y equivalencia de las importaciones.

Así, superado momentaneamente el desequilibrio se reactivaba el proceso, se emprendían acciones de protección al desarrollo industrial, se apoyaba la expansión del empresario nacional y, en algunos casos, ocurría el incremento de la población asalariada, en términos relativos.

El proceso de reactivación así concebido, concluye luego de la recuperación del primer cuarto de la década de los 70 y el panorama se define por un fuerte desequilibrio inter-sectorial; con una industria incapaz de producir una mínima parte de las divisas que consumía; una protección no orientada a consolidar selectivamente segmentos industriales competitivos hacia afuera e incapaz de generar divisas; un restringido impacto en el nivel del empleo y un tipo de tecnología no correspondiente a la insuficiente disponibilidad de capital y abundante mano de obra, resultado de la denominada explosión demográfica. 1/

Se genera, "Una estructura de mercado con características oligopólicas en un medio donde el ingreso está muy concentrado y donde no sólo se observan tendencias a la integración y homogenización de la economía, sino que parecería que el proceso puede incluso haber profundizado el grado de heterogeneidad de la estructura productiva" 2/ reproduciendo el marco causal para la coexistencia de formas productivas modernas y atrasadas. Esto provoca que al lado del trabajo asalariado libre siguen existiendo formas abiertas o solapadas de dependencia personal, resto de una producción comunal precolonial y, finalmente, un amplio sector de sobre población relativa, población llamada marginal, y como lo expresa Tilman Evers-man

tenida difícilmente gracias a trabajadores ocasionales, pseudoautónomos como sirvientes minifundistas.3/

Estos contingentes de mano de obra no vinculada directamente a las actividades productivas organizadas de manera formal, conforman el denominado nivel informal y, constituyen, en esa circunstancia, el resultado manifiesto del excedente relativo de fuerza de trabajo. Se trata de un excedente estructural de mano de obra, obligado a descubrir y desarrollar actividades de subsistencia ligados al funcionamiento del sistema productivo - en términos de comercialización y de reproducción de la fuerza de trabajo - en condiciones de subordinación comercial y técnica.

El nivel informal urbano, debe ser entendido como un fenómeno de carácter estructural y coyuntural. Es estructural porque surge por un desfase ocurrido entre la demanda de empleo del sector moderno y el ritmo de crecimiento de la fuerza laboral y que se mide contra la demanda de empleo de los activos instalados a plena utilización. Coyunturalmente, como dimensión variable con la evolución cíclica de la economía. 4/

Así el proceso histórico de generación del nivel informal urbano se determinaría por la confluencia de elementos

como:

- Una situación en que los sectores productivos urbanos fueron creados para atender un mercado de bienes de consumo pequeño y altamente diversificado.
- Un escaso ritmo de creación de puestos de trabajo.
- El surgimiento de industrias que en su mayoría se crean como filiales de grandes empresas.
- Una estructura de mercado con características oligopólicas.
- Un modelo de ingreso concentrado

Dentro del denominado nivel informal urbano se ha llegado a distinguir cuatro componentes: patrones de microempresas, los asalariados de microempresas, los productores independientes individuales, y los familiares no remunerados.

## 2.2 CARACTERISTICAS DEL NIVEL INFORMAL

Se ubican en el nivel informal de cada sector económico las unidades de producción y de servicios en las cuales



no existe una completa disociación entre capital y trabajo, razón por la cual no son capitalistas por sí mismas, pero están articuladas de desarrollo capitalista en cuanto cumplen un papel fundamental en la reproducción del conjunto de la fuerza de trabajo. Es decir, que no están estructuralmente orientadas a su propia acumulación, teniendo reproducción simple del capital; paralelamente tienen importancia en la estructura económica global como tranferentes de valor en beneficio de la acumulación capitalista.

Las unidades económicas de los niveles informales no son capitalistas en sí mismas.

Elemento central en la caracterización de las unidades económicas propias de los niveles informales es la inexistencia de separación plena entre el capital y la fuerza de trabajo, es decir la ausencia de división social del trabajo entre empresario y trabajador. En estas condiciones el producto (o la utilidad comercial) no son por entero ajenos al trabajador.

En estas condiciones los niveles informales corresponden a la pequeña producción mercantil, caracterizada en la literatura por control ejercido por los productores directos de mercancía sobre los medios de producción, sobre

el proceso productivo y sobre el producto. Debe señalarse de inmediato que debe darse el concepto de pequeña producción mercantil suficiente amplitud para comprender también formas características de distribución y de prestación de servicios. Se trata de una extensión análoga a la que se dá el concepto de modo de producción capitalista. En el caso colombiano la pequeña producción mercantil - o producción mercantil simple - no corresponde a las características de su clásica acepción como modo de producción, sino a la de forma de producción, por cuanto conserva en su interior relaciones de producción y mecanismos de funcionamiento característicos, en su articulación al conjunto de la formación socio-económica hegemonzada por el capitalismo se rige por las leyes propias de éste, impuestas a través del mercado que unifica el valor de los bienes y servicios con una medida única, independientemente de las condiciones socio-económicas en las cuales fueron producidas. 5/

Se constat entonces que desde el punto de vista de las relaciones sociales, en las unidades económicas informales el empresario no tiene la condición de capitalista pues es a la vez trabajador de su propia unidad, empleado de sí mismo. Sin embargo el hecho de que no exista división social interna en el trabajo no significa inexistencia de división técnica del trabajo: Puede presentar

se entonces especialización en las diferentes tareas económicas por ejemplo entre producción y venta o en la parcial separación de tareas dentro del proceso productivo.

Tampoco la inexistencia de división social interna del trabajo excluye automáticamente la posibilidad de presencia de trabajo asalariado en las unidades mercantiles simples, siempre y cuando se conserve la característica del empresario trabajador de sí mismo.

En las unidades económicas informales puede entonces presentarse una amplia variedad de tipos de trabajadores, de formas de remuneración y de mecanismos de contratación. Desde el punto de vista de los tipos de trabajadores algunos emplean al propio productor o comerciante, en otros predomina la mano de obra de la familia nuclear o de la familia extensa, en unas terceras se presenta la mano de obra salarial u ocasional, estacional o permanente. Las formas de remuneración son tan variadas y van desde la remuneración en especie o aprendizaje o hasta el pago con comisiones o salarios, incluidos en ciertos casos algunas prestaciones sociales. Los mecanismos de contratación presentan una gama extensa que va desde los vínculos de parentesco y las necesidades de aprendizaje hasta la negociación en el mercado de fuerza de trabajo.

Puede decirse, entonces que desde el punto de vista de las relaciones sociales se consideran propias de los niveles informales las actividades económicas de producción, distribución y prestación de servicios en las cuales no existe plenamente la división interna del trabajo (entre capital y fuerza de trabajo) y que por ello mismo corresponde a la pequeña producción mercantil o forma mercantil simple.

Las unidades económicas de los niveles informales tienen un papel esencial en la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta se entiende como reposición biológica y psíquica de la capacidad de trabajo de quien diariamente debe gastarla en las actividades económicas, lo mismo que en la producción, desarrollo, manutención y capacitación laboral de los individuos que en momento posterior se presentarán al mercado laboral.

Las unidades económicas de los niveles informales tienen reproducción simple de capital ya que tienen como recurso principal la fuerza de trabajo y no los medios técnicos de producción. En estas unidades la preocupación fundamental - una vez pagado los costos de los insumos o de los bienes que comercializan según el caso -es la de remunerar la mano de obra a diferencia de las unidades capitalistas que se orientan prioritariamente a la acumulación.



Las unidades económicas de los niveles informales son transferentes de valor en beneficio de la acumulación capitalista ya que contribuyen dentro de los niveles capitalistas de múltiples maneras:

- Contribución a la fuerza de trabajo empleada en las unidades capitalistas.
- Explotación directa
- Intercambio desigual
- Ampliación de mercados y amarres crediticios

La contribución a la reproducción de trabajo empleada en las unidades capitalistas:

Evidentemente el decisivo papel que las unidades informales tienen en la reproducción del proletariado activo y de reserva reduce notablemente los costos de la reproducción capitalista, favoreciendo su acumulación. En este aspecto hay, transferencia de valor en términos de fuerza de trabajo.

### **Explotación Directa**

La producción informal por su contratación o encargo es en realidad una forma velada de explotación directa de la fuerza de trabajo altamente rentable para el capital y expropiativa para los trabajadores informales. El pago por las mercancías encargadas toma la forma de un salario encubierto, inestable, al destajo y ajeno por completo a la legislación laboral. El trabajo por encargo desconoce las barreras legales en cuanto al límite, horario, edad del trabajador.

### **Intercambio Desigual**

Entre las unidades económicas capitalistas y las informales se establecen formas de intercambio desigual en la esfera de la circulación, los cuales son significativos para ampliación capitalista. Estas normas de intercambio se presentan con unidades capitalistas tanto de producción como de comercialización. En el primer caso la forma más generalizada se presenta en la provisión de insumos y bienes intermedios a la producción capitalista por parte de unidades informales de los tres sectores, con bajos costos y altos márgenes de utilidad para el capital, reducidas e inexistentes ganancias para los proveedores.

En el caso de la relación de las unidades informales con el capital comercial - cuya reproducción se desarrolla

en la esfera de la circulación son bien conocidas las utilidades de los intermediarios monopolistas de productos primarios y paralelamente los mínimos ingresos de los productores informales. También se intensifica la acumulación comercial sobre la base del alto precio de los insumos de origen capitalista que las unidades informales adquieren en mercado, precios que a la vez impiden el eventual lucro de los productores informales quienes no pueden generalmente elevar sustancialmente los precios de sus productos y mercancías por razones ya conocidas (competencia y características de los mercados).

**Ampliación de Mercados**

El comercio informal coloca buena parte de la producción capitalista en el mercado, estableciendo mecanismos de distribución amplios y eficientes insustituibles por el comercio capitalista que tiene costos operativos mayores y está además capacitado para fraccionar el producto y conceder crédito al consumidor como lo hace el pequeño comercio para adoptarse a la disponibilidad financiera de sus compradores, especialmente a la gran masa de consumidores de bajos e irregulares ingresos. De esta manera la producción capitalista puede tener altas tasas de ganancias y más rápida rotación de capital, derivadas en parte de la imaginable adaptación del comercio informal.

## **El Crédito de los Amarres**

Por lo general el mercado financiero institucional está ausente de la demanda financiera informal. Las unidades económicas informales deben acudir a sistemas de financiación extrabancarios tales como el capital usurero, los adelantos de isumos con sobre precios, los préstamos de industriales y comerciantes, etc. En muchos de estos casos, los proveedores además de beneficiarse especulativamente, amarran y controlan la producción y los tipos de mercancías vendidas por el comercio informal, apropiando así plusvalor y ganancias que exceden los demás mecanismos antes descritos.

### **2.3 EL NIVEL INFORMAL EN COLOMBIA**

#### **2.3.1 Proceso Histórico**

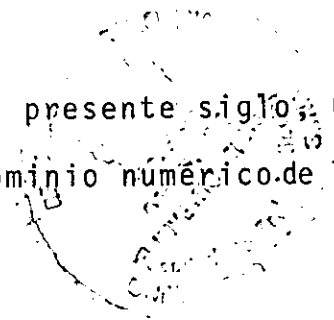
Los comienzos de siglos estuvieron acompañados de trascendentales acontecimientos influyentes en la vida económica nacional. La amputación de Panamá, la Guerra de los Mil Días, La Primera Guerra Mundial, la Organización de las Finanzas recomendada por la Misión Kemmerer y la gran depresión de los años 30 figuran entre los más sobresalientes, dejando de lado los estragos y concesiones de los recursos naturales, paso previo a la consolidación

de capitalista dependiente. 6/ Tirado Mejía afirma que las obras públicas, por su parte, propiciaron la migración campo ciudad y el consiguiente crecimiento urbano.

La dificultad de comercio ocasionada por la gran guerra mundial sirvió para la industrialización sustitutiva de importaciones; es dentro de este contexto, en los inicios del crecimiento hacia adentro con el artesanado post-colonial descompuesto y el crecimiento acelerado de la población urbana, que se gestan los gérmenes de la informalidad económica.

El sector artesanal como tal, como producto del lógico desenvolvimiento económico preliminar del capitalismo, no constituye por sí mismo lo que aquí se considera nivel informal. No obstante a pesar de la categoría formación económica-social, que reúne en torno suyo el modo de producción capitalista, otras formas de producción de tipo percapitalista, llega un momento en que el avance incontenible del monopolio y el nivel moderno en su conjunto, arrancan los elementos constitutivos del artesanado y destruyen su carácter original entrando a formar parte del nivel informal.

Al iniciarse la segunda mitad del presente siglo, Colombia era todavía un país con predominio numérico de la pobla



ción rural, según se desprende de los datos del censo de 1951. Vivían en el país un total de 11.548.200 habitantes de los cuales, 7.797.700 radicados en el campo y 4.468.500 en las ciudades. Para ese mismo año se estimó una tasa de desempleo abierto de (1.2%) que sí se tiene en cuenta la población a partir de los doce años que el DANE consideró en edad de trabajar, se puede asegurar que el desempleo urbano no era un problema de significativas proporciones, antes por el contrario, la posibilidad de fomentar las migraciones campo-ciudad, se erige como uno de los elementos claves en los primeros intentos de planeación económica y más exactamente en las "bases de un programa de fomento para Colombia" 1950 y "la operación Colombia" 1961, ambos planes elaborados bajo la dirección de Lauchlin Currie, quién llegó encabezando una misión del Birf.

Las bases afirmaban que Colombia no tenía problemas de desempleo abierto en 1950. Aun en 1958 dice el "estudio sobre las condiciones del desarrollo de Colombia" , dada la relación entre recursos explotados y recursos potenciales, el factor crecimiento de población representa más bien un elemento positivo favorable" aunque tal afirmación refleja según Perry, un bajo nivel de análisis económico en el informe.

A partir de 1963 la gran industria pierde gran parte de la dinámica como generadora de empleo. En este período desciende la tasa de generación de empleo en forma vertical con una leve recuperación en 1965 y tasa negativa en 1967. Se puede suponer, entonces que el nivel informal empieza a manifestarse a comienzos de la década del 60. Los años 1971 y 1972 muestran una significativa participación de los pequeños establecimientos dentro de la industria, pero también una vertiginosa caída que se hace más evidente en 1973.

Desde el 1973 se observa una inocultable tendencia creciente con dos sobresaltos en 1974 y 1975 según el cual las épocas de crisis son propicias para el crecimiento de actividades informales. En efecto, según cifras oficiales, en 1973 el producto interno bruto, PIB, venía creciendo a tasas superiores del (7%) anual, al año siguiente disminuyó su ritmo y sólo aumentó el (6%) como preludio de un descenso más dramático en 1975 en el que sólo creció el (3.8%). A partir del 1976 se presenta una leve recuperación de la economía y una estabilización en la tendencia creciente en los establecimientos con menos de diez trabajadores, para situarse en 1981 en el (12.3%) del total.

La lógica matemática sugiere que a cada punto porcentual de personal ocupado, debería corresponder un equivalente de sueldos y salarios. La masa factica de que se dispone muestra de que no es así, que las leyes de la economía son más fuertes e implacables que la deseable lógica formal. A medida que crece la participación del personal ha de esperarse un avance en las tasas de remuneración, esto no ocurre en la columna correspondiente a sueldos y salarios, presenta una desesperante estabilización; así aumenta el número de trabajadores, la proporción porcentual remunerativa permanece sana de donde se desprende una sola conclusión posible; a saber: que los salarios que se pagan en los pequeños establecimientos están muy por debajo del promedio general de la industria. Pero esto no es un descubrimiento, la productividad marginal del trabajo, se iguala al salario. Lewis aclara, por su parte, que dada la ilimitada disponibilidad de mano de obra en países que como el nuestro coexisten junto al sector moderno, un amplio sector de subsistencia donde la productividad marginal es nula e incluso negativa, la industria adelantada se encuentra en la desventajosa posición de poder contratar los obreros necesarios para su normal funcionamiento, hasta el punto de que la productividad marginal del trabajo iguale al salario corriente. La empresa tradicional en cambio, no regula las remuneraciones por este mecanismo; el cuantioso contingente disponible garan



tiza la rápida situación de la demanda y deja un remanente dispuesto a trabajar por retribuciones que apenas si exceden las satisfacciones de las más elementales necesidades biológicas; aquí lo característico obedece a una extraña, aunque muy explicable combinación de oferta, de demanda y productividad media en el sector de subsistencia.

Ante la ausencia de información estadística especializada para el nivel informal, las tasas de subempleo proporcionan una eficaz ayuda y permiten complementar los resultados hasta ahora expuestos.

Según la primera encuesta nacional de hogares, las tasas de desempleo abierto disminuye a medida que aumenta la edad. Este factor obedece a casos en que las cabezas de familias no pueden permanecer mucho tiempo sin devengar un ingreso por precario que sea y se ocupan en las más diversas modalidades que incluyen lógicamente todos aquellos catalogados como informales.

La misión Chenery encontró que el 54.9% de nuestra población económicamente activa está dedicada a actividades informales. El 70% de los jóvenes se dedican a estas actividades, en tanto que la mayoría de los colombianos de más de 50 años es trabajador por cuenta propia o patronos en el sector informal. Dado que el sector formal de

la economía sólo genera el 30% del empleo, el nivel informal es el principal generador de empleo. Anota el informe Chenery que el gran cambio de los últimos años estriba en que "el empleo en los pequeños negocios ha dejado de ser la opción precaria de supervivencia de ciertos grupos de la población y es cada vez una alternativa para todos".

El nivel informal se ha generalizado en las ciudades ubicándose fundamentalmente en el comercio, los servicios y la industria. De cada 100 informales 30 trabajan en el comercio, 28 en los servicios y 20 en las actividades industriales.

En sólo las diez principales ciudades colombianas hay por lo menos 1.200.000 unidades productivas informales que ocupan 2.147.000 personas. Este fenómeno se acentúa en las ciudades de escaso desarrollo industrial como Pasto, donde el 68% de la población económicamente activa está ocupada en el nivel informal.

Estas actividades al margen de la legislación y la seguridad social sólo garantizan escasos ingresos a los que en ella intervienen: el 83.5% patronos y asalariados no superan los dos salarios mínimos de ingresos. En tanto que el 88% de los asalariados tienen ingreso por de

bajo de los dos salarios mínimos y de éstos el (34%) por debajo del salario mínimo. 7/

**2.4 EL NIVEL INFORMAL EN CARTAGENA**

En momentos en que estaríamos, según las proyecciones del Plan de Desarrollo Urbano de Cartagena de 1978, con un 15% de desempleo en la ciudad con tendencia de un aumento gradual máximo cuando la generación de empleo en el sector moderno no sólo se estanca sino que decrece ante la situación recesiva de la economía, aumentando por otro lado el número de personas que entran anualmente a la población económicamente activa (PEA), el empleo informal parece la salida más viable, quizás la única, para miles de cartageneros que no pueden darse el lujo de permanecer inactivos ni afrontar las necesidades propias ni sus familias.

En este contexto se adquiere una importancia realmente grande en este sector de la economía.

Parece lógico suponer que el fenómeno del empleo informal perdurará en el largo plazo de la economía regional ante la incapacidad del sector de atraer en su totalidad esa continua oferta de mano de obra que además en momentos coyunturales como el actual ritmo de crecimiento podría su

perar el promedio de entrada anual al sector, por decrecer cuando el progreso de la economía se hiciera viable, absorbiendo gran parte de la fuerza laboral cesante al sector formal de la economía. Es decir que el ciclo económico en momentos de auge y prosperidad, cuando se presenta un dinamismo industrial, el nivel informal tendería a disminuir y por el contrario, el formal aumentar. Este fenómeno económico se refleja principalmente a aquellas personas que exigen estabilidad laboral, seguridad social y en algunos casos mejora de ingresos como es el de los micronegociantes. En momentos recesivos, a falta de dinamismo en los sectores productivos se produce licenciamiento de personal, en muchas industrias, como forma de subsistir económicamente y reducir costos; en otros casos se produce el cierre definitivo de empresas con el consiguiente despido masivo de trabajadores que tienen que autocrearse un empleo, creciendo el nivel informal considerablemente. Esta dinámica se podría apreciar mejor con un ejemplo general que nos ubique la situación para una ciudad cualquiera en un lapso de cinco años.

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Empleo Formal	60	70	45	80	30
Empleo Informal	40	30	55	20	70
Empleo total	100	100	100	100	100
Desempleo Abierto	20	20	20	20	20



	1975	1979	Variación Total
PEA	107.899	125.643	17.744
PEI	181.188	220.220	29.032
PEA más PEI	289.087	345.863	56.776
Población Total	409.642	495.990	86.348

**FUENTE:** Tesis, Microempresa como generadora de empleo,  
1985

Como se observa, la población económicamente activa (PEA) constituye un 25% del total de la población en 1979 creciendo en el período de 1975 a 1979 en 17.744 lo cual significa una entrada anual promedio al mercado de trabajo de 4.436 personas aproximadamente. (17.744 / 4 años = 4.436).

A su vez, la población económicamente activa en el nivel ocupado es alrededor de 105.690. En un 38.33% ubicados en el nivel formal, 61.67% en el informal, como podemos observar el nivel informal es mayoritario en la absorción de empleo en la ciudad.

**TABLA 1**  
**MANO DE OBRA VINCULADA AL NIVEL FORMAL E INFORMAL TOTAL**  
**CARTAGENA 1979**

SECTORES	TOTAL NUMERO	FORMAL NUMERO	INFORMAL NUMERO
Empleados	41.008	24.747	16.261
Obreros	13.211	8.010	5.201
Patrón	4.333	3.048	1.285
Trabajadores por cuenta propia	33.398	4.728	28.670
Trabajo Familiar	5.179		5.179
Empleado doméstico	8.461		8.461
<b>TOTAL</b>	<b>105.690</b>	<b>40.533</b>	<b>65.157</b>
<b>TOTAL %</b>	<b>100</b>	<b>38.33</b>	<b>61.67</b>

**FUENTE:** DANE 1979

Desde el punto de vista de la distribución especial, en Cartagena, el nivel informal no está ubicado en un sólo sector de la ciudad ya que según investigación técnico-económica realizada por el SENA, no hay una zona de la ciudad que no tenga la presencia de la microempresa. Sólo en la zona sur occidental y nororiental de la ciudad hay un predominio de estas unidades económicas.

En cuanto a la generación de empleo por rama de actividad económica encontramos que el primer lugar lo ocupa el comercio (42%), el segundo, el de servicios comunales y sociales (27%), y los servicios personales (18%) y el resto con un (13%) de la industria.

De otra parte, tanto el comercio como la industria no cubren la totalidad de la fuerza de trabajo del país, de tal manera que lo que está creciendo son los empleos autónomos y de subsistencia.

Con la relación al ingreso, el 36% de los empleados ganan menos del salario mínimo. Además, el 68% de los desempleados poseen características que los ubican en la informalidad.

Las actividades económicas identificadas y susceptibles de ser atendidas por el SENA aparecen en la Tabla 2:

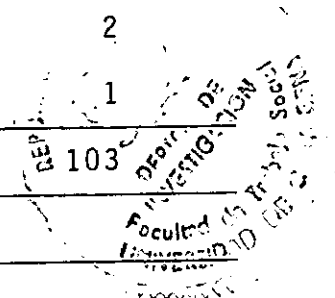


**TABLA 2**  
**MICROEMPRESAS IDENTIFICADAS EN ACTIVIDAD-CARTAGENA**

ACTIVIDAD	NUMERO	ACTIVIDAD	NUMERO
Confección	33	Rep. Equipos de Oficina	3
Zapatería	10	Mecánica, Latonería y servicios eléctricos Aut.	30
Electrónica	13	Ebanisterías	35
Reparación de Motores eléctricos	4	Rep. Maq. de Coser	2
Fab. de Maq. Hidráulicas	1	Metalmecánica	14
Refrigeración	11	Fábrica de Trajeros	
Venta de Prod. Agric.	2	Fab. rodillos para bandas transporta	1
Panaderías	25	Loncherías	7
Fab. de Prod. Quim.	3	Fibra de vidrios	2
Cosmetología	1	Rep. de Joyas	2
Tipografías	2	Decoración y Piñetería	6
Tapicerías	10	Rep. de Joyas	2
		Talabarterías	1
<b>SUBTOTAL</b>	<b>123</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>226</b>	

**FUENTE:** Investigación general. SENA 1981

El análisis técnico económico permitió concluir que el



nivel informal presenta en forma muy acentuada las características que le son propias a nivel nacional.

Especialmente agudo para las microempresas es el problema de organización de su unidad productiva. Varios problemas fueron observados como prioritarios:

- No separan gastos generales de los de las microempresas y hechos como el de tener varios hogares a los cuales aportan simultáneamente, hace que sean muy recelosos en poner orden a este renglón.
- Hay una dificultad generalizada en las relaciones humanas traducidas en el trato con los clientes; el desconocimiento en la competencia, en la búsqueda de nuevas fuentes de materia prima, de fuentes de trabajo.
- La mayoría enfrenta fuertes monopolios en el suministro de la materia prima.
- Presentan un bajo nivel educativo y se muestran poco receptivos a las innovaciones tecnológicas. Subutilizan sus equipos y herramientas y las condiciones de seguridad laboral y ambientales, teniendo en cuenta las características de Cartagena, son muy deficientes.
- Además de funcionar clandestinamente, la gran mayoría no

tienen relaciones legales con sus trabajadores y la mayoría de las veces, estos trabajan de modo irregular en las microempresas.

Además de problemas de organización y carencia de capacitación de ciertas áreas, el problema del crédito aparece como crítico y en su inmensa mayoría no tienen acceso al crédito institucional, pues no pueden cumplir los prerrequisitos exigidos. Tal situación los coloca en manos de los usureros que en Cartagena son abundantes. Hay intereses que oscilan del (10%) diario el (20%) mensual con las consecuencias que de ellos se derivan.

#### **2.4.1 Aporte de la Microempresa a la Producción**

Es de relieves la importancia que tiene la microempresa como productora de bienes y servicios y que satisface la demanda de una gran parte de la población. Así tenemos que la microempresa en Cartagena, satisface tres segmentos diferentes de mercado como son: el consumidor final, la industria propiamente dicha y el comercio en general.

Entre las microempresas que suelen tener como clientes al consumidor final básicamente de los sectores populares: están las imprentas (tipografías), la de servicios y los micronegocios. Este asegura a la microempresa una posi

ción aliviada.

Por el lado de la oferta el mercado enfrenta la libre competencia, en cientos de panaderías, talleres automotrices con libre competencia por el lado de la demanda (cientos de amas de casas) y de automovilistas. Los resultados es una fijación de precios relativamente libre por el número de juego de oferta y demanda.

Es así como se tiene en cuenta que la microempresa tiene alta participación en producción de bienes de consumo popular, el apoyo de estas actividades repercutirá en el nivel de precios y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores de la población más desprotegidos.

En segunda posición están las microempresas manufactureras y de servicios que producen bienes intermedios para la industria, carpintería, cerrajerías, talleres de servicio eléctrico, mecánico, etc.

Esta producción de la microempresa para la industria se debe a que estos tienen un mercado amplio de carácter masivo que tiende a crecer fácilmente por el aumento del poder adquisitivo y además, la tecnología que se utiliza no es muy sofisticada y requiere uso intensivo de mano de obra.

Así vemos que existen vínculos de complementariedad entre las microempresas y las grandes empresas que hacen que aquellas no puedan considerarse aisladamente de éstas. Sin embargo este mercado es de dos filos, tiene la ventaja para la microempresa de que copa la producción permitiéndole especializarse en un bien o servicio determinado. Esta ventaja va acompañada de graves peligros como el precio y las condiciones de pago impuestas, además de la total sujeción o una sola empresa. Esto debido a los bajos costos y altos márgenes de utilidad para el capital y reducidas e inexistentes ganancias para los microempresarios. Es el caso, por ejemplo, de la recolección informal de basuras que provee de insumos a la industria del cartón y a la del hierro.

La microempresa puede acabar quedándose sin mercado de un momento a otro, si no maneja cautelosamente esta relación puede llegar a convertirse en una asalariada más de la industria.

El apoyo que la gran empresa pueda brindar a la microempresa en lo que se refiere al papel de esto en el ciclo productivo debe entenderse en contexto del desarrollo más como complemento para la producción de algunos bienes que como una situación de competencia. La microempresa puede efectivamente ayudar a crear más empleo productivo que a retardarlo.

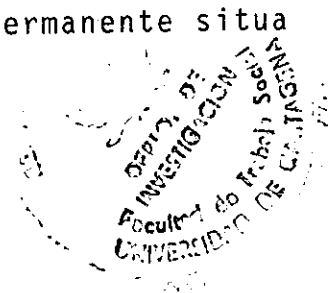
En Cartagena existen 1.200 microempresas de tipo industrial que tienen un promedio de 4 empleados para un total de empleo por este concepto de 4.800, según al estudio realizado por Luis Lora Sfer. (1985).8/

La tercera posición es para la producción campesina y empresa manufacturera que produce para el comercio. Aquí encontramos la asimetría constatada en el mercado de insumos y materias primas.

El comercio está representado en Cartagena por los almacenes con las características más pequeñas, mediana o grandes empresas.

Las microempresas lo enfrentan en competencia perfecta atomizada entre sí por que las cantidades que venden son tan exiguas que no llegan a influenciar en el mercado.

Es claro que en tales condiciones el comercio formal impone los precios de compra a las microempresas, precios con tendencia a la baja real. Además impone las condiciones de pago; son frecuentes los plazos de 60, 90 hasta 150 días, por lo general a través del instrumento de cheques posdatados. Con esto los coloca en permanente situaciones de iliquidez.



Como resultados podemos ver que en el mercado de bienes y servicios la microempresa pierde a mano de sus clientes una parte del excedente económico que genera.

## CITAS

### CAPITULO II

- 1/ El Sector Informal Urbano en los Países Andinos. Carbonetto, Mazzera, Maldonado, Ortiz, Castiglia, Casonovas, Murillo, Placencia, Pinilla. Quito. 1985. Pág. 99 y 100.
  
- 2/ Los Niveles Informales en la Estructura Socioeconómica Colombiana. SENA. Holanda, Colección PMUR. Pág. 11. Bogotá. 1981.
  
- 3/ El Sector Informal Urbano en Colombia y las Políticas de Empleo. 1970 - 1980. Ramírez Rojas, Manuel Alvaro. Suarez Rosales, Jesús Antonio.
  
- 4/ Revista Coyuntura # 8. Abril. 1987. Centro de Investigaciones. José Carlos Mariategui. Bogotá. 1987. Pág. 18.
  
- 5/ Empleo, Subpleo y Desempleo. Luis Lora Sfer. Cartagena. 1985. Pág. 32.



### 3. LA POLITICA SOCIAL

#### 3.1 DEFINICION

La política social está entendida como acciones del Estado para atender los sectores marginales o menos favorecidos.

Se diseñan y se ejecutan atendiendo predominantemente la atención, en las diferentes variables socioeconómicas, (salud, vivienda educación) que surgen en las situaciones de desequilibrio social que aquejan un país.

En Colombia, en la década de los años 30, con el desarrollo industrial se originó la descomposición del campesinado y la formación de una capa proletaria que cobra conciencia y lucha por mejores condiciones de vida y trabajo.

Es así como el gobierno con una visión racional y técnica de la economía da respuestas a las reivindicaciones obreras en términos de políticas y programas sociales que garanticen el control y el dominio de las relaciones sociales.

Las características que asume la política social en esta etapa es que supone el inicio de la vinculación racional y estrecha entre las relaciones económicas, sociales y políticas, es decir, se empieza a reconocer explícitamente el desarrollo económico y social meditado por la intervención estatal.

A partir del año de 1950, las condiciones económicas, sociales y políticas que se da en el país, hace que se plantee la necesidad de una planificación que armonice los serios desajustes de la sociedad colombiana. Esta planeación estatal tiene que ver con las recomendaciones de los bancos internacionales, bajo la racionalidad capitalista y en el marco de una división internacional del trabajo dominada por los países desarrollados, por lo tanto las políticas del Estado han per

manecido amarradas a la dependencia y dominación de los países poderosos.

### 3.2 PLANES DE DESARROLLO

Los planes de desarrollo de los diferentes gobiernos siempre han estado orientados hacia la gran empresa; se protegen y se aseguran barreras de entrada para hacerlas rentables, mientras que para las pequeñas unidades productivas sólo han existido grandes pronunciamientos, pero mínimas realizaciones que no han arrojado beneficios notorios para el desenvolvimiento y desarrollo de éstas.

A mediados de los años de 1960, se da a conocer las bases de un programa de fomento para Colombia, donde se sigue el modelo propuesto por Currie de "Intensificar la migración rural-urbana como medio de aumentar la producción y productividad agrícola mediante la intensiva mecanización del agro" 1/.

Estos planteamientos son modificados en el Plan General de Desarrollo Económico y Social 1960 y 1970 y el Plan General de 1961 elaborado este último por el Departamento de Administración de Planeación con colaboración de la CEPAL y la ONU.

### 3.2.1 Plan las Cuatro Estrategias

En el 1968 se definen funciones al Consejo Nacional de Políticas Social CONPES, con el fin de regular las políticas de desarrollo del país, surge el Plan las Cuatro Estrategias en el gobierno del doctor Misael Pastrana Borrero, donde se considera el problema del subempleo y el desempleo como algo innato en los países subdesarrollados y se establece la existencia de un dualismo económico, esto es, la coexistencia de un sector que obtiene rápidos avances tecnológicos y de ingreso, con otro resagado que poco participa de los beneficios del crecimiento.

Esta concepción dualista en lugar de favorecer el avance de ese sector residual, lo único que hace es mantener en forma paternalista los sectores de la población menos favorecidos con formas asistencialistas de empleo coyuntural, de infraestructura y servicios de bienestar social inoperantes.

La deficiente utilización de mano de obra, aparte de ser un problema, se ve agravado por falta de recursos humanos capacitados y la incapacidad de obtener capacitación a corto plazo, aunque este no parece ser un limitante esencial al crecimiento, sin embargo se le asigna al SENA responsabilidades tendientes a la ampliación de su influencia directa presupuestal y técnica sobre los trabajadores

independiente, sobre actividades económicas pequeñas creadas por la comunidad.

**3.2.2 Plan para Cerrar la Brecha**

El Plan para Cerrar la Brecha aunque no en forma directa se comienza a brindar apoyo a las pequeñas actividades productivas. Mediante su política de Desarrollo Rural Integrado DRI, dirigida a los productores del campo, se abre la puerta a una estrategia integral para las pequeñas unidades no capitalistas en general.

El objetivo del plan es atender el 50% más pobre de la población, pero se queda corto frente al proceso de concentración del capital que se hace evidente en estos cuatro años, otras estrategias como el Plan Nacional de Alimentos, PAN, y el Programa de Servicios y Participación de la Comunidad, IPC, inician operaciones demasiado tarde y su impacto tiene efectos parciales años más adelantados.

**3.2.3 Plan de Integración Nacional**

El Plan de Integración Nacional PIN, es el primer plan que reconoce el crecimiento de la participación del nivel informal en el mercado laboral en términos de empleo y de crecimiento en lo referente a las condiciones eco



nómicas y sociales que ofrece a sus trabajadores. Por primera vez se le dá importancia al nivel informal y a las pequeñas unidades de producción frente al problema del desempleo, aunque en términos teóricos de planificación.

El PIN recoge las mismas políticas del plan "Para Cerrar la Brecha" sobre pequeñas empresas asociativas y las trasladada al nivel informal. Una evaluación y los alcances de este plan y de los beneficios recibidos por el nivel informal es una labor bien difícil, pues aparte del reconocimiento oficial y de la mayor claridad sobre el nivel informal, los efectos de la medida trazada en este plan no se hicieron sentir en forma significativa.

Hay que reconocer que se confirmaron los esfuerzos iniciados del gobierno anterior en cuanto a las acciones de Políticas Social a través del SENA y de la Secretaría de Integración de la Presidencia con el programa I.P.C., que en alguna medida continuaron la atención al nivel informal y a las pequeñas unidades de producción de acuerdo a sus objetivos institucionales.

El plan le atribuye una importancia decisiva a las políticas tendientes a mejorar el nivel informal, ya que tiene gran importancia de cooperación en la fuerza de trabajo. Se estima que un poco más de la cuarta parte de la población ocupada pertenece a la categoría de trabaja

71

dores por cuenta propia y ayudantes familiares sin remuneración. El crecimiento del empleo de esas categorías indicaría por lo tanto la importancia de la empresa familiar de muy pequeña escala, la cual es muy común en los grandes centros urbanos.

A finales del gobierno de Turbay se concluye un estudio sobre el nivel informal, adelantada por el SENA, conjuntamente con el centro de investigaciones de desarrollo de CANADA. Se trata de un voluminoso expediente exportador de datos cuantitativos, aportes teóricos y una recopilación completa de los principales trabajos de la informalidad.

#### **3.2.4 Plan Cambio con Equidad**

El Plan Cambio con Equidad se basa en el diagnóstico de años atrás. Propone reactivar la industria manufacturera, la construcción, apoyar a los grupos vulnerables desde el punto de vista de la seguridad social, fundamentalmente a los trabajadores vinculados al nivel informal mediante el instrumento de los ingresos, la capacitación del microempresario a través del SENA y a la vez impulsar un Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa.

### 3.2.4.1 Plan Nacional de Microempresa

El plan para la microempresa no es más que una respuesta al auge del Manifiesto Obrero del primero de Mayo de 1982 sobre el desempleo. Es un documento elaborado por Planeación Nacional y el SENA, aprobado por el Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, el 8 de Marzo de 1984, señala como objeto de coordinación nacional y concertación para la asesoría integral para la microempresa, la organización de un sistema de información sobre la misma. Tiene como objeto incrementar la productividad y rentabilidad de la misma, crear nuevos puestos de trabajo y mejorar el bienestar de los ocupados en estas actividades.

El Plan se inicia con un empréstito del Banco Interamericano de Desarrollo BID, de 7 millones de dólares. Consiste de una estrategia básica que tiene como meta impulsar el desarrollo de la capacidad de gestión del gerente propietario y propiciar una mejor utilización de los recursos productivos de la microempresa.

La estrategia operativa para su desarrollo comprende:

- La formación abierta y a distancia en áreas de gestión para microempresarios. Esta formación es impartida por el SENA.



- La formación empresarial, impartida por el SENA y Fundaciones privadas, que se dirige no sólo a aquellos microempresarios en formación a distancia sino también a aquéllos que se presentan directamente y dichas instituciones.
- Promover la comercialización, organización gremial y el uso del crédito.

#### Mecanismos de Crédito del Microempresario:

El crédito se otorgará a través de una entidad financiera sólo a aquellos microempresarios que realmente lo requieran.

Las entidades financieras son Caja Social de Ahorros y la Corporación Financiera Popular. No obstante, El SENA y la Corporación Fondo de Apoyo para Empresas Asociativas, CORFAS colaborarán en todos los aspectos relacionados con el uso correcto del crédito por parte del microempresario.

#### - Crédito de las Funciones:

Para que se pueda ampliar la cobertura de atención a los microempresarios de manera inmediata y el programa pueda

continuar creciendo vigorosamente, las funciones requieren financiación de recursos.

El monto de esta financiación se estima en \$ 6.000. por cada microempresario capacitado, lo cual arroja un monto aproximado de 60 millones el primer año, 80 millones y 100 millones al tercero, capacitando (10), (13), (16), millones por cada microempresario.

El crédito será nutrido con recursos de presupuesto nacional a través de la Corporación Financiera Popular y de la Caja Social de Ahorros.

La asistencia en materia de comercialización pretende mejorar las condiciones de compra de insumos y comercialización de los microempresarios, ya que debido a la baja demanda que se origina desde cada uno de ellos las compras son en pequeñas cantidades y normalmente a través de intermediario con insignificante incremento de los costos.

La siguiente es la situación de la microempresa en Colombia hasta junio de 1983:

Total de microempresarios existentes a nivel urbano:  
500.000.

Microempresas industriales : 200.000.

Microempresas comerciales : 200.000.

Microempresas de servicio : 100.000.

Total de microempresarios capacitados 4.132

Han recibido créditos 1.300 por valor de \$ 121.979 pro  
medio de crédito 93.758.2/

Sólo un 31.5% de la microempresa capacitada y con asis  
tencia técnica han recibido crédito. Sin embargo, se es  
tima que con la operación se lograría aumentar la cober  
tura en diez veces el número de microempresarios capaci  
tados y el porcentaje de microempresas atendidas con  
créditos podría pasar al 50%. Además para el período  
1984 - 1986, según las proyecciones de las fundaciones  
privadas y del SENA se estima que los recursos de crédi  
tos necesarios para los microempresarios capacitados as  
cenderían a unos \$ 1.800. millones de pesos.

La capacitación y asesoría será proporcionada por el SENA con su personal técnico y profesional.

Las actividades fundamentales del personal que va a prestar la capacitación y asesoría son:

- Encuesta y promoción de las microempresas
- El montaje de contabilidad
- Primera selección
- Un análisis de la microempresa
- Análisis de la solicitud de crédito
- Comprobación del crédito
- Visitas de asesoría y seguimiento
- Informes y evaluación

### **3.3 PROGRAMA DE MICROEMPRESAS EN EL SENA REGIONAL BOLIVAR - SUCRE**

El SENA inicia la atención de la microempresa propiamente

te dicha en el año 1977, cuando el programa de asesoría a la gran empresa, fué desestimulada y comienza a darle énfasis a la mediana y pequeña empresa.

En sus inicios el proyecto de microempresas tenía como área de influencia la zona suroriental de Cartagena y como unidad de intervención al microempresario del sector femenino. De esta forma se planteó a la UNICEF para solicitar su apoyo, pero más adelante se modificó con base en una investigación general de microempresas localizadas en la ciudad y se decidió vincular al proyecto otras zonas marginadas de la ciudad sin distinción de sexo.

En 1978 los programas móviles urbanos empiezan a atender a la población microempresarial mediante la capacitación técnica con el propósito de que la nueva mano de obra pueda vincularse al trabajo productivo.

A partir de 1982, luego de estructurar un proyecto concreto (1981), se fortalece el programa de atención a la microempresa asignándole más recursos, desarrollando los procesos metodológicos y ampliando la formación abierta y a distancia, prestando los servicios a una gran cantidad de microempresarios que por problemas de localización, horario de trabajo o cobertura de la institución no pueden participar en los eventos de carácter presenciales.

Los resultados obtenidos hasta el segundo semestre de 1984 eran satisfactorios:

#### Objetivos específicos

- Mejorar la productividad y rentabilidad de las pequeñas unidades económicas.
- Aumentar el ingreso y mejorar las condiciones de vida y de trabajo del microempresario, de su familia y trabajadores empleados.
- Generar y estabilizar el empleo productivo
- Promover y consolidar la organización gremial y económica del microempresario.

#### Principios fundamentales

- El microempresario tiene los elementos necesarios para encontrar y aplicar soluciones adecuadas a sus problemas y a los de su microempresa.
- Desarrollar en el microempresario una actitud positiva, que contribuya al desarrollo de unidad

económica mediante el mejoramiento de sus conocimientos conceptuales y sociales.

- La formación debe ser integral, que abarque lo técnico, lo empresarial, y lo organizativo.
- El papel del asesor es de motivación, facilitador del proceso de aprendizaje y de organización del microempresario, respetando su autonomía y evitando generar dependencia.
- El papel del coordinador de microempresas es el de garantizar la aplicación correcta del proceso metodológico definido.

**3.3.1 Capacitación**

Historicamente la Revolución Industrial es el primer cambio en el sentido técnico que decide en la transformación de los sistemas , métodos y procedimientos de producción, a dicho fenómeno debe agregársele el llamado desarrollo científico , tanto en las ciencias naturales como en las ciencias sociales . " A raíz de la revolución Industrial y con mucha más razón a raíz de la revolución Científica y Técnica, las formas de vida y de producción han cambiado profundamente de contenido. Las perspectivas de

educación han variado, el desarrollo económico ha multiplicado los empleos cualificados y ha exigido la formación de técnicas y de cuadros de personal cada vez más numerosos". 2/

Sin embargo este requerimiento no se manifiesta en la demanda de formación de cuadros, sino en la necesidad de actualizar y adecuar a los mismos, a cambios científicos, tecnológicos y aún sociales, pues el acelerado ritmo de transformación, característica principal del Siglo XIX y vendrá a cuestionar una de las funciones adjudicadas a la capacitación: la transmisión de los conocimientos, costumbres y valores imperantes en un momento histórico de terminado; por lo tanto los procesos tecnológicos como la propia organización social han sufrido cambios radicales.

Concebida la capacitación como un proceso de formación factible de delimitarse temporalmente, conlleva el supuesto de que el objetivo fundamental es preparar para la vida, la cual a su vez, permite hacer una diferencia entre el proceso de capacitación del sujeto y su incorporación social como agente activo, en última instancia, la incorporación del individuo a su sociedad como fuerza de trabajo.

De acuerdo con este supuesto, tradicionalmente se acepta



ba que la infancia era edad ideal para la capacitación y que el sujeto aprende en la infancia aquello que deberá ser cuando sea adulto. Afirmaciones estas que podrán hacerse extensivas en un sentido temporal alcanzando a comprender la adolescencia y la juventud. No obstante las confusiones surgidas a partir de la noción de la capacitación, es la de considerar la capacitación de adultos como parte integrante de un sistema educativo, conforme a la idea de que este es un proceso que dura toda la vida. Esta es la base del sujeto en las diferencias prácticas en que se desenvuelve, ya sean éstas con propósitos de capacitación específicas, es decir, que se valida el que el individuo se educa fundamentalmente en la práctica, en la confrontación surgida a partir de las experiencias que le reporta su participación social, ya sea esta de carácter productiva, cultural o recreativa, participación que habrá de adaptarse de manera continua como sujeto capacitado.

Una buena parte de los problemas microempresariales se originan, al menos parcialmente, en la debilidad de la formación que posee el microempresario para el manejo de su empresa. Debilidad que es apenas natural puesto que su única formación consistió en la experiencia directa, sea como empleado de una empresa industrial directa, sea como asalariado

do, o familiar del propietario de una microempresa. En el primer caso, la división del trabajo tiende a especializarlo en una función dentro de un área específica, impidiendo que el trabajador capte el conjunto de la administración y gestión de la empresa en sus diversas áreas; en el segundo el trabajador aprende en forma viciada todas las fallas identificadas anteriormente.

Por eso la primera acción de un programa de desarrollo microempresarial consiste en una apropiada capacitación, tal como lo han entendido el SENA y las distintas fundaciones empeñadas en esta labor.

La capacitación busca como objetivo central formar al microempresario como empresario. Busca hacer de él un gerente eficiente, un buen administrador de su empresa.

El contenido esencial de la capacitación lo constituyen los conocimientos y destrezas necesarias para que el microempresario desempeñe eficientemente las funciones de administración y gestión (planeación, organización, dirección, control y evaluación), y en las cuatro áreas de actividad empresarial; producción, mercadeo, contabilidad y finanzas.



La labor realizada en los últimos años por el SENA a nivel nacional ha ido decantando y filtrando los elementos válidos de las distintas experiencias hasta llegar a producir metodología de capacitación acertadas a nivel de actividades, métodos y medios de capacitación.

La capacitación debe ser adecuada a la realidad del microempresario. El es una persona que vive sumergida en el trabajo material, ajeno a actividades intelectuales; por eso la capacitación debe ser práctica, activa, rápida progresiva, participativa y motivación.

### **3.3.2 Asesoría**

La capacitación del microempresario debe ser más proporcionarle las bases para organizar y manejar eficientemente la microempresa. La implementación de los principios gerenciales transmitidos por ella y la solución de los problemas con mayor complejidad requieren la asistencia técnica de especialistas. En efecto, tanto la una como la otra exigen adaptaciones (o al menos aplicaciones de carácter específicas) de los principios comunes a las condiciones individuales. Ello no significa ninguna peculiaridad de la microempresa si no una necesidad común y corriente.

Por todo la asesoría se impone como segundo componente, como programa de apoyo a la microempresa. Tiene como objetivo lograr que los principios transmitidos se apliquen en la práctica de modo permanente, por encima de las dificultades de la vida diaria de la microempresa.

Los principales campos en donde la microempresa requiere asesoría son:

- La estructura de capital y composición del aparato productivo de la empresa, se refiere asegurar una ocupación satisfactoria de la maquinaria y los equipos.
- En el campo técnico está todo lo relacionado con el diseño y la calidad de los productos.
- En el campo administrativo, financiero y contable se requiere de una asesoría individual, para asegurar que la empresa posee un sistema de registros y cuentas.
- El mercado es el área que exige una asesoría más especializada ya que el microempresario requiere una asistencia en mejorar su sistema de información y promoción del producto, su forma de relacionarse con los clientes y sus políticas de precios y de comercialización.

- En el campo legal se requiere una asesoría muy peculiar que consiste en proporcionar información sobre la forma concreta como deben realizarse los trámites legales.

La asesoría debe ser muy precisa en el sentido que no se disperse en una serie de consejos vagos, sino que se enfoque específicamente a los campos ya identificados con objetivos claros en cada uno de ellos.

La asesoría debe ser motivadora y estimulante en forma tal que se limite a dar el impulso al microempresario, para que siga implementando por su cuenta los sistemas sugerido, debe ser breve, evitando prolongar en la empresa una presencia del asesor que tiende a convertirlo bien en un empleado más sin mayor autoridad. Debe ser formativa, que no sólo resuelva el problema sino que enseñe a seguir resolviéndolo (que transmita conocimiento).

A continuación se presenta una breve experiencia de la capacitación y asesoría del microempresario del SENA Bolívar-Sucre a través del departamento de montaje y asesoría integral:

En el inicio del proyecto de microempresas, este departamento tuvo varias dificultades derivadas de la resistencia del microempresario a adoptar los métodos de organi-

zación contable; resistencia que tiene que ver con los valores y actitudes propias de su ideología productiva y con el hecho de que problemas de organización no son solamente contables.

Esta realidad obligó a hacer un primer ajuste de fondo en el proyecto en el sentido de que la asesoría por sí sola no bastaba y que requería como fundamento la capacitación. Esta se considera como prerrequisito para asesoría, se decidió que esta fuera integral o sea que no se prestase sólo en el aspecto contable sino que se extendiera a otras áreas en gestión como la administrativa, productiva y financiera.

Estos dos ajustes que hicieron mucho más dispendiosa la labor del proyecto en la microempresa fueron los que le imprimieron dinámica y los que dan a este proyecto la peculiaridad con respecto a los existentes en el país, de ser un programa de capacitación y asesoría que además brinda acceso al crédito. La secuencia que sigue una microempresa en este departamento se inicia con un costo para realizar un inventario y el balance. A partir de allí se realiza la asesoría en lo relativo al montaje de contabilidad, apertura de libros, deslinde de los gastos personales de las empresas, recibos, etc. Al finalizar el primer mes sí el microempresario ha asimilado los

fundamentos del proceso se cierra la contabilidad, se elabora un estado de pérdidas y ganancias y un segundo balance.

En el segundo mes se supervisa al microempresario para que sea el sólo quien lleve la contabilidad y simultaneamente se le empieza a asesorar en los campos identificados como críticos para el desarrollo de su microempresa. El montaje de la contabilidad no es el único problema de la organización, incluso puede decirse que la experiencia ha demostrado que su eficacia depende de la solución de otros problemas de mercadeo, producción, administración, etc.

Lógicamente estos problemas son variados y cambian en intensidad de microempresas a microempresas, por ello no sabe establecer un patrón y un plazo rígido para su ejecución.

La capacitación y la asesoría pueden remediar buena parte de las fallas de la estructura interna de la microempresa, sobre todo aquellas que tienen que ver con la capacidad administrativa del microempresario y con la capacidad técnica de la mano de obra ocupada en la unidad de producción, y contribuye a mejorar sus relaciones con el mercado pero resultan importantes cuando se tratan de enfrentar fallas de estructura interna determinadas por la escasez de recursos y mucho más para superar condiciones

de inferioridad en el mercado. Unos y otros sólo se pueden enfrentar con éxito a través de la organización.

### 3.3.3 Organización

Los microempresarios necesitan organización económica por rama de actividad. Sólo ella les permite enfrentar con éxito el mercado de mercancías, insumos y materias primas, pues sólo con ella dejarán de presentarse como átomos en competencia mutua y estarán en condiciones de negociar de "igual a igual" con los mayoristas. Estos perderán la posición de oligopolios frente a un cliente que no se puede dar el lujo de despreciar porque representa una parte importante del mercado.

Pero la organización debe llegar también al nivel gremial, porque es preciso enfrentar problemas de orden institucional que tocan con la esfera estatal. Es evidente que las organizaciones económicas del microempresario requieren del crédito para poder ejercer su poder de mercado, y que los microempresarios necesitan seguridad de contar con capacitación y asesoría permanente de la institución responsable. Pues bien, unos y otros no se aseguran sino a través de la organización gremial, que puede hacer valer ante el Estado los derechos del pequeño productor.



Por petición hecha por un grupo de microempresarios que expresaron su deseo de organizarse, se dá inicio a la aplicación del laboratorio de organización gremial. Esta es una metodología de capacitación en organización que ofrece adecuadas y amplias posibilidades para el desarrollo de la conciencia organizativa y para el logro de una mayor participación social. Tiene el propósito de inducir la transformación acelerada de la mentalidad y forma de comportamiento de los participantes por la toma de conciencia de éstos, de las limitaciones que implican para su desarrollo económico y social las formas de trabajar que tradicionalmente han estado habituados y que son los propios de la producción artesanal.

Esta toma de conciencia organizativa los lleva a nuevos conocimientos y nuevas formas de comportamientos adecuadas a las necesidades que plantea el trabajo socialmente dividido.

Los contenidos y orientaciones organizativas que se transmiten por este método de capacitación, por una parte están fundamentados en el conocimiento teórico de las bases generales de la evolución del trabajo y de la organización y más específicamente en un conocimiento de la naturaleza económico-social de la producción artesanal. Por otro lado, está fundamentado en el conocimiento de

los mecanismos que son necesarios emplear para la organización eficiente del trabajo de las empresas y en todas sus instancias.

El laboratorio experimental de organización se ajusta para trabajar en comunidades que presentan características informales ya que su dinámica procesal y su contenido teórico se basan fundamentalmente en la democracia, participación y por ende la autogestión.

Las características pedagógicas o educativas del método es que el proceso del conocimiento del microempresario se inicia en la práctica, siempre está antecedido a la teoría. El método parte del supuesto pedagógico que a través de la reflexión sobre la práctica social, los individuos adquieren un conocimiento válido sobre su realidad y posibilidad de transformarla. La educación se considera un proceso eminentemente social, centrado en la persona y en el grupo, donde el conocimiento se nutre de su propia realidad, buscando en forma permanente la participación activa y consciente en la relación enseñanza-aprendizaje. En este sentido la educación juega un papel importante por el impacto directo que tiene sobre los miembros participantes. El asistencialismo tradicional en nuestro medio es suplantado por el diálogo autogestionario y responsable de los sujetos de la formación.

Las situaciones experimentadas les permite descubrir y tomar conciencia de la educación liberadora, que les facilitará el desarrollo de sus propias capacidades y recursos, con el fin de resolver sus problemas, independientemente de personas externas.

En lo participativo; la participación comunitaria es un proceso de concientización que implica la superación de una serie de mitos, y costumbres sociales enmarcadas dentro del caciquismo y el paternalismo. El método de caracteriza por su énfasis en la participación conciente y activa, ya que éste es el fundamento del proceso, o sea que para que se puedan obtener los objetivos, es necesaria la participación en la información, toma de decisiones, el trabajo, y los beneficios por parte de todos los participantes.

La participación de las personas y grupos durante el acción, implica expresar las ideas y opiniones, asumir responsabilidades y desempeñar tareas complejas que exige un desarrollo autónomo lo cual supone elevar los niveles de capacitación, modificar la concepción del mundo.

En la organizativo; la organización de la comunidad igualmente cumple un doble papel:

Es prerequisite, en cuanto una que sólo una comunidad organizada hace presencia activa y reflexiva, la organización canaliza y factibiliza la participación.

La práctica de la metodología demuestra que el trabajo comunitario no es simplemente un proyecto o programa en la comunidad sino la estimulación de procesos o ambientes educativos en el que intervenga el mayor número de personas de esa comunidad, para la identificación y solución de sus problemas a partir de acciones organizadas.

Es de anotar, que los sitios donde se han realizado laboratorios de organización han quedado constituidos organizaciones con objetivos claros a corto y largo plazo.

#### **3.3.4 Síntesis Evaluativa del Proyecto de Microempresas en Bolívar (1983 - 1986)**

El proyecto de microempresas se ha venido desarrollando en la ciudad de Cartagena y en algunos municipios en el departamento como son: San Juan, El Carmen de Bolívar, Arjona y San Jacinto.

En razones de las condiciones de operatividad los recursos humanos del proyecto de microempresas están organizados para trabajar por rama de actividad, acogiéndose a

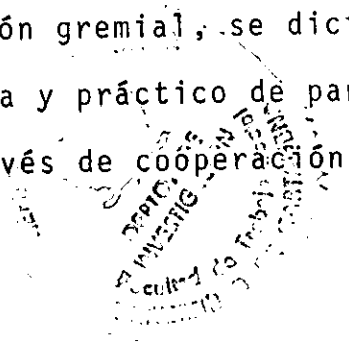
las políticas y acciones específicas enmarcadas dentro del desarrollo para el microempresario. A través de la organización por rama de actividad económica se estructuraron organizaciones a nivel particular por cada rama, para dar respuesta a sus necesidades de capacitación y asesoría. La rama de actividad prioritaria y representativas del nivel informal son: Confecciones, Herrería, Ebanistería, Técnicos electrónicos, Orfebrería, Panadería, Productos alimenticios, Automotriz.

Es así como en 1985 fueron atendidos 86 microempresarios de confecciones; 48 de productos elimenticios; 34 de herrería; 30 de ebanistería; 15 de orfebrería y 40 de electrónica.

Esta capacitación y asesoría fué organizada hacía la administración, producción, mercadeo, gestión, formación técnica y organización.

Logros a nivel institucional:

Se alimentó el proceso organizativo mediante la implantación de la metodología de organización gremial, se dictó curso de capacitación técnica-teórica y práctico de panificación a 48 microempresarios a través de cooperación técnica internacional.



Se dictó curso de diseño y patronaje a 51 microempresario de la rama de confecciones.

Se dictó cuatro cursos de organización gremial de los cuales dos fueron dirigidos a microempresarios de San Jacinto y el Carmen de Bolívar. De estos cursos surgieron las organizaciones AMISAN de San Jacinto y AMECARBOL del Carmen de Bolívar.

Se dictaron cursos de orfebrería sobre moldes y acabado final de joyas a 32 microempresarios orfebres.

La capacitación técnica de los microempresarios se está llevando, concertada con la sección AHEMBOL; 20 microempresarios herreros fueron capacitados y programó a su vez, la capacitación técnica para el primer semestre de 1986.

Se les dictó un curso de mecánica básica a los microempresarios repuesteros, ASORECA la cual se les ha dado respuesta a sus necesidades de capacitación.

Los técnicos electrónicos recibieron un curso de semiconductores, capacitándose inicialmente a seis de ellos, para que estos sirvieran de multiplicaciones e impartieran a su vez la capacitación a 53 microempresarios de su mis

ma organización. A continuación aparecen los cursos del SENA para microempresarios en Cartagena comprendidos en el período 1983-1986. Según lo muestra la Tabla 3.

**TABLA 3**  
**CURSOS DEL SENA PARA MICROEMPRESARIOS EN CARTAGENA**  
**1983 - 1986**

NOMBRE DEL CURSO	CURSOS DICTADOS	NUMERO DE BENEFICIARIO	DURACION HORAS
Desarrollo Gerencial	2	50	51
Herramientas básicas gerenciales	5	188	96
Legislación laboral	3	96	80
Producción	1	30	20
Organización gremial	11	392	300
Relaciones humanas	2	76	40
Técnicas comerciales	1	30	20
Seminario Creditario	3	85	120
Ventas y mercadeo	3	85	120
Técnicas y Confección	4	15	80
Ajustes de motores	1	23	20
Electricidad de Mecánica	1	23	20
Contabilidad Gerencial	2	40	60
Soldadura	3	60	90
Diseño y patronaje	1	51	20
Molde y acabado	1	32	30
Mecánica básica	1	20	20
Semiconductores	1	53	20
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>1.349</b>	<b>1.321</b>

**FUENTE:** Proyecto para Microempresa. SENA - Bolívar.

Dificultades a nivel institucional.

Uno de los problemas planteados en el proceso de promoción y capacitación fue el locativo. Hasta el momento no se cuenta con aulas para estas actividades, es así como conjuntamente con los grupos se realizaron las reuniones y cursos en aulas diferentes a los del SENA, concretamente en escuelas de barrios, con los inconvenientes que esta acarrea como son falta de iluminación y poca capacidad.

A nivel de coordinación institucional se instaló un comité regional para la microempresa integrado por los siguientes gremios y entidades: ANDI, FENALCO, CAMARA DE COMERCIO, SENA, CAJA SOCIAL DE AHORROS, GOBERNACION DE BOLIVAR, AMEBOL, CORPORACION FINANCIERA POPULAR, UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, (DIES), con el objetivo de promover la creación de una fundación privada sin ánimo de lucro, para llevar a cabo programas que inciden en el desarrollo de la microempresa. Pero hasta el momento no se han visto realizaciones concretas de este comité.

A nivel de organización y participación con los microempresarios.

El proyecto de microempresas en Bolívar, desde sus co



mienzos ha tenido como base esencial la organización de los microempresarios, promovido y ejecutado, una estrategia encaminada a lograr la organización por rama de actividad económica cuyos resultados concretos son las siguientes asociaciones. Confecciones, Herreros, Ebanistas, Orfebres, Técnicos electrónicos, Mecánicos automotrices, los cuales permitieron realizar programaciones de capacitación y asesoría concertada con el SENA.

Los microempresarios en ese entonces, plantearon la necesidad que la organización no fuera coyuntural sino de bases sólidas para que así prevaleciera la capacidad de proyectarse a nivel local, regional o nacional con unos objetivos claros y realizables. Y así la AMEBOL cambiara de carácter asociativo a federativo.

El grado de organización alcanzada les permitió realizar eventos de estructura organizativa compleja como son: Encuentro zonal de cinco departamentos de la Costa Atlántica, Exposición de Artesanías en ferias microempresariales, autogestión para programar eventos de capacitación (seminario - taller, conferencias).

La organización gremial de los microempresarios en Bolívar se ha constituido en uno de los instrumentos básicos para el desarrollo social de la microempresa ya que no

solamente ha generado un proceso de autogestión sino que les ha permitido definir programas donde las instituciones se han visto obligadas a ceder espacios de participación y atenderles en forma parcial sus peticiones.

La organización ha demostrado que el microempresario se desprende de su individualidad, lo que ha facilitado realizar un proceso de aprendizaje y conocimiento en el manejo de los problemas del gremio, en cuanto a las relaciones con los demás microempresarios y un esfuerzo por racionalizar dichos problemas generalizándolos y buscándoles soluciones que deben ser negociados con el gobierno y las instancias pertinentes. Tal situaciones les obligará a buscar la solución de sus problemas como ente económico y social a nivel departamental.

## CITAS

### CAPITULO III

- 1/ La Microempresa, Alternativa Popular de Desarrollo del País. Ponencia presentada por la Junta Provisional de la Confederación Nacional de Microempresarios. Medellín. Febrero. 1986. Pág. 17.
  
- 2/ La Microempresa Urbana: Perspectiva, Promoción y Políticas. Estudio Patrocinado por el Desarrollo Social. Bogotá. Marzo. 1983. Gómez Buendía Hernández. Pág. 31.
  
- 3/ La Política Técnico Pedagógica del SENA, Publicación SENA. Noviembre. 1984. Pág. 72

## 4. CARACTERISTICAS SOCIALES

### 4.1 EDAD

Uno de los aspectos que se ha mantenido en muchas investigaciones sobre el nivel informal, es que este acoge esencialmente a las fuerzas secundarias de trabajo (jóvenes que se inician en el mercado laboral). Sin embargo encontramos en los casos de las asociaciones de Herreros y Ebanistas que predominan las edades de 20 a 40 años, representadas en los microempresarios herreros en un 100% y en los microempresarios ebanistas en un 80% según Tabla 4.

Mientras que la población mayor de 41 años está vinculada en un 20% a la rama de ebanistería. La población de herreros vinculados a la actividad productiva es mas joven que la de ebanistería, por lo tanto se ven más vinculados a ella, determinando que las condiciones generales del mercado de trabajo de la microempresa de Herrería sea una actividad principal de éstos.

**TABLA 4**  
**EDAD DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A LA AHEMBOL**  
**Y ASOMBOL**

EDAD	No.	ASOCIACIONES	
		HERREROS %	No. EBANISTAS %
20 - 30	5	25	5
31 - 40	15	75	11
41 - 50	-	-	3
51 - 60	-	-	1
61 a más	-	-	1
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

#### 4.2 ESTADO CIVIL

El estado civil, factor que muchas veces es determinante para que el individuo participe en la fuerza laboral de la microempresa. Como se observa en la (Tabla 5).

TABLA 5

ESTADO CIVIL DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A LA AHEMBOL  
Y ASOMBOL

ESTADO CIVIL	No.	ASOCIACIONES		
		HERREROS %	No. EBANISTAS %	
Soltero	2	10	5	25
Casado	12	60	11	55
Unión Libre	6	30	4	20
Separados	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-
TOTAL	20	100	20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

En las asociaciones de herrería 60% y ebanistería 55% son casados, y en menos número encontramos en la Herrería 30% y Ebanistería 20% que están unidos libremente; mientras que en las asociaciones de herrería hay un 10% y en ebanistería un 25% que son solteros. La tabla anterior permite establecer que el mayor número de microempresarios herreros y ebanistas son casados, es decir, que desde el punto de vista sociocultural existe una tendencia al ma

rimonio debido a que éste representa uno de los valores sociales que le dá mayor solidez y prestigio a la unidad familiar ante la sociedad. Mientras que se observa una menor tendencia hacia la unión libre. Generalmente la unión libre se trata de relaciones esporádicas de las cuales la mujer resulta embarazada presentándose la alternativa de que el hombre saque a la mujer a una vivienda o que se vaya a vivir donde la familia de la mujer. En este sentido el hombre tiene la necesidad de conformar un patrimonio económico.

Si sumamos el porcentaje de casados y unión libre en ambos grupos, encontramos que el 90% de los microempresarios herreros y el 75% de los microempresarios ebanistas son jefes de hogar, esto nos lleva a concluir que este se vincule más rápidamente a la fuerza laboral microempresarial, constituyéndose la microempresa una estrategia de supervivencia para el sostenimiento de su unidad familiar.

#### **4.3 NIVEL EDUCATIVO**

" Quién no estudia no sabe solucionar sus problemas y es subyugando por otras personas, económica, política, social y sociológicamente".1/

Uno de los elementos importantes en el desarrollo social de una comunidad es la educación de sus miembros, ya que por medio de éste, se puede lograr la solución de sus problemas, que genere cambio de actitud para la participación en actividades económicas, sociales y políticas, y de este modo sea protagonista en el proceso de transformación social.

En las asociaciones de Herrería, el 60% y en Ebanistería el 65% según la (Tabla 6), han realizado estudios de secundaria incompleta, mientras que el 20% de Herrero y el 25% de ebanistas no han alcanzado la primaria, y solo lo han concretado estudios secundarios un 20% de herreros y un 10% de ebanistas.



**TABLA 6**  
**NIVEL EDUCATIVO DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A LA AHEM**  
**BOL Y ASEMBOL**

NIVEL EDUCATIVO	ASOCIACIONES	
	HERREROS %	EBANISTAS %
Primaria	20	25
Secundaria incompleta	60	65
Secundaria completa	20	10
Formación universitaria	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

Lo anterior nos lleva a establecer que el mayor número de la población de microempresarios tanto herreros y ebanistas asociados no llegan a completar estudios secundarios, razón por la cual se ven obligados a buscar la vinculación productiva para contribuir con el ingreso familiar. Así como lo demuestra el siguiente testimonio:

" Solamente sé decirles que en mis estudios, en mis tiempos de vacaciones era obligado a trabajar la carpintería y de esa manera ayudar a mi papá a salir del compromiso. Cuando entré en la adolescencia, jamás y nunca pensé ganarme el sustento de un día para mi familia de esta actividad. Seguí mis estudios, concluí mi bachillerato, pero antes de concluirlo, dentro de este proceso estudiantil tenía la necesidad de sufragar ciertos gastos es

tudiantiles a través de la actividad de la ebanistería, pero por mi mente, digamos así, mi mente vana, nunca concreté la idea de que en un futuro vivir plena y ciento por ciento de este arte".

José Ramírez. ASEMBOL. Enero 1982.

Además se puede establecer que el microempresario en estas asociaciones, ante la imposibilidad académicas, en su mayoría recurren a la capacitación técnica ya sea en la especialización de su oficio o en otra especialidad diferente.

#### 4.4 ORIGEN

Una de las hipótesis más difundidas sobre migraciones y mercado de trabajo se refiere a que los migrantes que recién se incorporan a la actividad económica urbana se insertarían principalmente en las diversas actividades informales. El argumento que apoya esta hipótesis tiene relación con las características generales de los migrantes, bajos niveles educativos y de calificación - que condicionarían en gran parte a que éstos se incorporen en el nivel informal, que no presentan mayores restricciones o trabas para su entrada.

Sin embargo en los casos estudiados se demuestra todo lo contrario, según se observa en la variable origen (Tabla 7) la población de microempresarios herreros y ebanistas

son de procedencia urbana. El 55% de los microempresarios herreros y el 70% de los microempresarios ebanistas son de Cartagena, mientras que el 45% de los microempresarios herreros y el 30% de los microempresarios ebanistas son de otras regiones aledañas a la ciudad de Cartagena y como también a otras ciudades del país.

Lo anterior demuestra que no todos los migrantes del campo a la ciudad tienen la posibilidad de vincularse directamente como propietarios de microempresas en los casos de la herrería y ebanistería, ya que tienen mayores posibilidades de trabajar como asalariados, aunque no precisamente en las ocupaciones más estables sino más bien en trabajos eventuales como, pintura, la construcción, obras comunales y algunas ocupaciones temporales en la industria manufacturera. Pero una vez que los migrantes han logrado cierto conocimiento del funcionamiento del mercado de bienes y servicios logran conseguir un capital de arranque crean unidades económicas por cuenta propia.

Por otra parte, la mayor participación del microempresario herrero y ebanista de Cartagena en el nivel informal es el resultado, de la incapacidad de la industria capitalista de atraer la mano de obra, la cual el herrero logra la forma de crear su propio empleo.

En relación a la ebanistería se observa un dato muy curioso en donde no solamente el ebanista está sometido a participar en el espacio industrial sino por el contrario, es el resultado del trabajo artesanal; que empezó raíces desde los tiempos de la colonia cuando el viejo artesano se constituyó en el eje central de una economía precapitalista.

En síntesis , los microempresarios herreros y ebanistas vinculados a la fuerza productiva de la microempresa son de origen de Cartagena en su mayor número.

**TABLA 7**  
**ORIGEN DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A LA AHEMBOL Y ASOMBOL**

ES DE CARTAGENA	ASOCIACIONES	
	HERREROS %	EBANISTAS %
Sí	55	70
No	45	30
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

## 5. CARACTERISTICAS ECONOMICAS

### 5.1 EXPERIENCIAS PRODUCTIVAS

A finales de los años 70, el país comienza a vivir una parálisis industrial que obedece no sólo a causas coyunturales sino a la estrechez estructural del mercado interno en una economía caracterizada por la concentración de los ingresos y la caída secular del salario real. En estas circunstancias no tiene perspectiva en insistir en una ampliación de la industria existente sino más bien en buscar nuevas posibilidades en renglones de producción diferentes de los tradicionales. En este contexto grandes masas de la población en Cartagena frustradas en sus expectativas optan en poner juego estrategias insolitas de supervivencia. A menudo estas estrategias son concebidas en términos familiares con miras a superar colectivamente las precarias condiciones de existencia que los caracterizan.

En relación a los casos estudiados de los microempresarios herreros y ebanistas asociados, los años en que se

dá el mayor auge de las microempresas de Herrería y Ebanistería en relación con la categoría en que se encontraba el microempresario, según (Tabla 8 ) nos indica que la microempresa de la Herrería a partir de 1971 a.1980 un 50% se vincula a la actividad microempresarial y el otro 50% a partir del año 1981 a.1986. Mientras que la microempresa de la ebanistería se dá con mayor auge a partir del año 1971 a 1980 concentrándose el 55% de la población a crear talleres de ebanistería y el 30% restante a partir del 1981 a 1986.

Las razones que obedecen a la creación de microempresas de herrería y ebanistería son muchas como lo demuestra la (Tabla 8 ). En el grupo de herreros encuestados, se retiraron del trabajo para montar microempresas un 40% y el 30% eran trabajadores independientes, mientras que el 25% fué despedido del trabajo.

Montar un pequeño negocio tiene diversos matices de aventura; así como lo demuestra el siguiente testimonio:

" En los años 60 me vinculé a la industria en el sector de Mamonal, trabajé en Alcalis de Colombia como obrero, duré catorce años trabajando en esa empresa. A raíz de una huelga realizada en Alcalis en los años de 1977, me cancelaron el contrato de trabajo y a partir de ahí me ví obligado a buscar un medio de subsistencia para mí y mi familia ya que la empresa lanzó unas listas negras en el cual no teníamos cabida los que habíamos

MM

participado en esa huelga y habíamos sido expulsados de otras empresas. A partir de allí empieza mi experiencia como microempresario, ya que tuve que montar un kiosco en la Avenida Pedro de Heredia al lado del SENA. En ese Kiosco se puede decir que no me fué mal porque tenía unos volúmenes de venta que permitieron procurar el sostenimiento de mi familia. Sin embargo en Alcalis aprendí la Herrería como arte que me ha permitido hasta el momento de fenderme ante un medio inclemente que cada día se hace insoportable para los sectores populares al encarecerse los productos de primera necesidad".

Evert Zucardi Chavez, Presidente de la FEDEME BOL y AHEMBOL. Abril 1987

En el caso de los ebanistas encontramos el mayor porcentaje en los que se retiran del trabajo, representando el 50% de la población mientras que el 40% era trabajador independiente antes de montar su microempresa. Si los porcentajes señalados anteriormente respecto a las dos ramas de Herrería y Ebanistería lo sumamos, observemos que el 90% del total de la población se retiran del trabajo para montar microempresas.

" Fui un proletario más de una empresa en Mamonal donde me consideré un elemento esclavo azotado por la idea de un patrón quien exige producción y de esa manera azota moral y físicamente a quien no se lo merece todo a cambio de un salario real que a la postre no sufraga el 50% de las verdaderas necesidades de un hogar. Entonces consideré que valía más la pena que con ese mismo tiempo que se le pierde a un particular perdersele a uno mismo y sé que los beneficios son otros, lo puse en práctica y fue cuando cogí parte de mis últimos salarios en calidad de ahorro y adquirí cierta máquina y asociándola con unas

112

otras que deja mi papá que todo el tiempo vivió bajo esa actividad inicié mi carrera como ebanista".

José Ramírez. ASEMBOL. Enero 1987.

Los llamados informales con sus experiencias en la producción conquistan en su accionar diario espacios físicos y económicos que son moldeados según su propia racionalidad en función de sus intereses y de su percepción del cambio social que poseen.

Lo anterior nos demuestra que la creación de nuevos espacios de trabajo no surgen solamente por el querer de la gente sino que son el resultado de la estructura del sistema capitalista incapaz de controlar sus propios problemas.

En el microempresario aparecen entonces, nuevas formas de conciencia, de valorización y de su actuación social ante la rígides e ineficacia de la estructura imperante. Comienzan nuevos estilos de vida derivados de formas heterogéneas de producción, de solidaridad que aspiran a ser socialmente reconocidas.



TABLA 8  
**CATEGORIA EN QUE SE ENCONTRABA EL MICROEMPRESARIO CON RELACION AL AÑO EN QUE INICIA LA ACTIVIDAD  
 EN SU MICROEMPRESA**

CATEGORIAS	AÑO EN QUE INICIA LA ACTIVIDAD															
	HERRERIAS						EBANISTERIAS									
	1960 - 1970		1971 - 1980		1981 - 1986		Total		1960 - 1970		1971 - 1980		1981 - 1986		Total	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
- Fué despedido del trabajo	-	-	2	10	3	15	-	-	-	-	-	-	-	2	10	-
- Se retira del trabajo para montar su Microempresa	-	-	4	20	4	20	-	-	3	15	5	25	-	2	10	-
- Era trabajador independiente	-	-	4	20	3	15	-	-	2	10	4	20	-	2	10	-
- Recibió la Microempresa como Herrería	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>			10	50	10	50	20	100	5	25	9	55	6	30	20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

**CITAS**

**CAPITULO IV**

- 1/ Empresas Comunitarias integrales. Saturnino Sepulveda Niño. Bogotá. 1983. Pág. 35.

## 5.2 CAPACITACION TECNICA DEL MICROEMPRESARIO HERRERO

La herrería juega un papel importante en la empresa industrial y en consecuencia la capacitación técnica especializada; razón por la cual el mayor número de microempresarios herreros se capacitan para lograr la incursión en el campo industrial pero debido a la escasa o nula oferta de empleo, resuelven trabajar independientemente.

La capacitación técnica constituye los conocimientos y destrezas que el individuo debe desarrollar en su trabajo productivo para mejorar afianzamiento de su labor. La capacitación técnica es consecuencia de dos rasgos que se dan en la microempresa, como la unión del trabajo y el capital y la escasa división del trabajo, por las cuales el microempresario sigue realizando como obrero actividades del proceso productivo.

La (Tabla 9 ) nos indica que el 80% de los microempresarios herreros asociados, para poder iniciarse en el trabajo productivo de la herrería, primero han requerido de la capacitación técnica especializada. Mientras que el 20% restante no han tenido la necesidad de capacitarse técnicamente, sino que han aprendido el arte de la herrería a través de su iniciativa personal.

**TABLA 9**  
**CAPACITACION TECNICA DEL MICROEMPRESARIO HERRERO VINCULADO A LA AHEMBOL**

CAPACITACION TECNICA	No.	%
Si	16	80
No	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresario. Junio 1987

El individuo no debe recibir formación para desempeñarse en un trabajo económicamente productivo sino que debe desarrollar sus habilidades y destrezas en todas las actividades de su vida diaria. Esto explica el hecho de aquellos microempresarios herreros que no tienen la oportunidad de recibir ninguna clase de formación técnica. Sus habilidades la adiestran a su aptitud y disposición para determinar el sistema a la cual pertenecen. Para estos herreros que adolecen de la formación técnica especializada la pueden recatar a través de las instituciones que prestan apoyo a la microempresa como la hace el SENA y otras funciones estatales. Con la acción capacitadora que rinden, gracias a ella el herrero logra superar las habilidades y fallas vaciada que se generan en su microempre

sa.

Aunque es necesario resaltar que el 100% de los microempresarios herreros asociados se han beneficiado de los cursos de capacitación del SENA que han diligenciado por medio de la asociación AHEMBOL.

Por necesaria y útil que sea la capacitación, no puede hacer más que proporcionar al microempresario las bases para organizar y manejar eficientemente su microempresa de cualquier tipo de economía que este genere.

### **5.3 OTRA ESPECIALIZACION DEL MICROEMPRESARIO HERRERO**

La inestabilidad laboral que se da en el nivel informal se refleja en los constantes cambios ocupacionales, en su mayoría involuntarios, que son consecuencia de la misma estructura organizativa del sector, del número cada vez mayor de trabajadores dispuestos a realizar cualquier actividad que les reporte algún ingreso.

Resaltar las actitudes profesionales del microempresario herrero es muy significativo en su aporte en el trabajo gremial que este desarrolla.

El desarrollo socioeconómico del país, se ha presentado

de una manera contradictoria y se manifiesta de una u o tra forma en las condiciones de vida de la población. La microempresa de herrería como fenómeno social en Cartagena, ha trascendido como un escape a estas contradicciones obligando a una gran masa de la población marginal a crear estas unidades económicas como respuestas al desempleo.

El microempresario herrero crea su unidad productiva como instrumento para elevar sus ingresos que apenas le permiten subsistir; como una forma de lograr independiencia después de ser despedido de una empresa como obrero bajo el mando de un patrón o solamente para sobrevivir debido a la escasa o nula demanda de empleo.

En Cartagena la población de microempresarios herreros antes de montar sus talleres o microempresarios, algunos se encontraban realizando actividades tales como la muestra la (Tabla 10) un 5% de Técnicos en bombas, un 15% trabajo en mantenimiento , un 5% en Mecánica industrial, un 15% en Práctico mecánicos, un 10% técnicos electrónicos, un 5% en Refrigeración, un 5% en Tubería, 5% en Metalistas, un 5% en latonería y pintura y otro 5% interpretación de planos. Lo anterior constituye que desde el punto de vista social la microempresa es una forma de subsistencia que se puede constatar cuando el 100% de la población

119

demuestra la anterior afirmación.

(Tabla de especialidad en otros ramos de actividad)

**TABLA 10**  
**OTRA ESPECIALIZACION DEL MICROEMPRESARIO HERRERO VINCULADO**  
**A LA AHEMBOL**

OTRA ESPECIALIZACION	No.	%
Técnico en bombas	1	5
Técnico en aire central	1	5
Trabajo en mantenimiento	3	15
Mecánica industrial	1	5
Práctico mecánico	3	15
Técnico electrónico	2	10
Refrigeración	1	5
Comerciante	4	20
Metalista	1	5
Tubería	1	5
Latonería y Pintura	1	5
Interpretación de planos	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta a Microempresario. Junio 1987

#### **5.4. COMERCIALIZACION**

##### **5.4.1 Rama de Herrería**

Centro de Distribución de la Materia Prima:

Para tratar adecuadamente la dinámica de compra de materia prima e insumos (hierro, soldadura, pintura y todos aquellos elementos que implican el perfecto acabado del producto) que usa el microempresario herrero asociado. Se hace la clasificación de los almacenes distribuidores para demostrar su poder de venta en el mercado de la ciudad de Cartagena.

La (Tabla 11) nos demuestra que el 15% de los microempresarios herreros asociados a la AHEMBOL compra la materia prima e insumos en la Ferreteria Rumie, un 25% en la Ferreteria Aldiaco, un 10% en la Ferreteria California, otro 10% en la Ferreteria Americana mientras que el 40% del total de la población compra en la Ferreteria Volpes Hermanos. Lo anterior demuestra que el microempresario herrero no es que prefiere un almacén distribuidor más que otro sino que la diferencia radica en la venta a precios más bajos que en otras ferreterías.



**TABLA 11**  
**CENTRO DE DISTRIBUCION DE LA MATERIA PRIMA DEL MICROEMPRESARIO HERRERO VINCULADO A LA AHEMBOL**

CENTRO DE DISTRIBUCION DE LA MATERIA PRIMA	No.	%
Ferretería Aldiaco	5	25
Ferretería Americana	2	10
Ferretería California	2	10
Ferretería Rumie	3	15
Ferretería Volpes Hermanos	8	40

**FUENTE:** Encuesta a Microempresario. Junio 1987

La microempresa campesina, la manufacturera, la de servicio, la comercial y el micronegocio enfrentan el mercado como compradores (o demandantes) en franca desventaja. Los proveedores ordinarios de mercancías, materias primas e insumos (madera, hierro, repuestos lubricantes) para estos tipos de unidades económicas ocupan en el mercado una posición dominante; en algunos casos se tratan de monopolios absolutos o el oligopolio relativo de los almacenes distribuidores o de los intermediarios mayoristas. Frente a estas razones, la microempresa de la Herrería demanda volúmenes mínimos debido a su escasez de capital de trabajo a los volúmenes insignificantes que produce. La consecuencia de semejante disparidad de condiciones de pago

también impuesta con tendencia al pago de contado.

La forma desorbitante como esta subiendo el hierro en Cartagena, alarma a cualquiera. En julio de 1985, el valor de una varilla cuadrada era de \$ 280.00 en junio de 1986, esa misma varilla cuesta \$ 600.00 y en Julio de 1987 su valor es de \$ 800.00; como podemos observar, los precios del hierro como elemento principal en la elaboración del producto del microempresario herrero a aumentado más del 100%, sumando a esto el número de herreros ha crecido, es decir, que se han creado nuevos talleres generándose un desorden en el mercado debido a que no existen patrones de precios. De ahí que el microempresario herrero plantea la necesidad de crear un sistema de comercialización que amplie y promueva el mercado de distribución de hierro entre sus asociados como también centro de acopio para la comercialización de sus productos, cooperativas que permita el trabajo colectivo para lograr mejores beneficios comunes entre ellos.

Entre las unidades económicas capitalistas y las unidades informales se establecen formas de intercambio desigual. Esto se presenta tanto en la producción como la comercialización, caso demostrado por la microempresa de la Herrería debido a su escaso capital de trabajo y bajo nivel de producción. El primer caso se presenta en prohibición de in

sumos, materias primas. Son bien conocidas las utilidades de los intermediarios monopolistas de algunos productos y paralelamente los mínimos ingresos de los informales.

Volumen mensual de hierro del microempresario de la AHEM BOL:

La incorporación del volumen mensual de hierro del microempresario herrero asociado, nos puede demostrar el nivel de producción que tiene en el mercado de la ciudad y mirar la perspectiva de estabilidad de su microempresa.

El nivel informal se califica de antemano en cuanto produce de sí o para sí en manera relativamente eficiente y con ventajas competitivas respecto a áreas similares de este sector, ocurre en estos casos una apropiada combinación de los factores productivos que aseguren niveles de empleo apelando a modestos requisitos de capital: técnicas simples con maquinaria usada y nula demanda de divisas. Pero apelando a estos argumentos es fácil advertir que la microempresa de la herrería no se favorece de las características mencionadas. Como lo demuestra la (Tabla 12).

TABLA 12  
VOLUMEN MENSUAL DE HIERRO DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A  
LA AHEMBOL

VOLUMEN DE HIERRO	No.	%
\$ 30.000. - \$ 40.000.	1	5
41.000. - 50.000.	6	30
51.000. - 60.000.	6	30
61.000. - 70.000.	-	
71.000. - 80.000.		
81.000. - más	7	35
TOTAL	20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

El herrero tiene un nivel medio de producción, ya que el 95% de la población total de los microempresarios herreros invierte alrededor de \$ 51.000. ó más mensualmente. Es necesario advertir que el hierro varía en su valor de compra, aumentando desproporcionadamente para el microempresario herrero.

La persistencia de los herreros en el mercado de productos están determinados por la escala y los procedimientos de producción predominantes en esta rama de actividad. Su di

namismo está condicionado por su capacidad de producir, en este sentido, se puede decir que su viabilidad depende de la demanda y del tipo de productos que ofrecen y la racionalidad con que son producidos.

El microempresario herrero es una persona que tiene como recurso principal la fuerza de trabajo y no los medios técnicos sin embargo se desenvuelve en el medio económico regido por las leyes capitalistas de mercadeo que conllevan a la competencia entre sí, esta competencia se da casi siempre en la sobremuneración de la fuerza de trabajo, se requiere mantener bajos precios para el consumidor final, sobremunerando la mano de obra componente principal del costo de producción para poder sobrevivir. Esta competencia entre los microempresarios herreros se hace más marcada en los momentos de crisis económicos con sus manifestaciones inflacionarias que hacen perder el poder adquisitivo de la gran masa consumidora generando el problema de competencia y en esos momentos el microempresario herrero elabora sus productos a sabiendas que ni siquiera su fuerza de trabajo percibe su valor básico.

De ahí que el microempresario herrero no tiene muchas esperanzas en la estabilidad de su microempresa. Una unidad económica informal es funcional, cuando en el marco de su

proceso de desarrollo económico es probable que logre subsistir, o crecer a largo plazo. En consecuencia, estas circunstancias de disfuncionalidad para la microempresa de la herrería hacen que el microempresario herrero se proyecte hacia una nueva alternativa como es la economía solidaria.

#### **2.4.5 Rama de Ebanistería**

##### Volumen Mensual de Compra de Materia Prima (Madera)

La madera que llega a Cartagena proviene tanto de zonas de reforestación como de zonas de bosque natural. En cuanto a la madera reforestada su siembra, tala y movilización está bajo control oficial (Inderena) debido a los requisitos para otorgar créditos al sector. Esas maderas se utilizan básicamente para la producción de pulpa para papel y cartón.

Las maderas industriales pueden dividirse de la siguiente manera:

- Maderas comunes: Especies que sirven a la industria de la construcción, en trabajos donde se desecha la madera luego de ser utilizada.

- Maderas finas: Son las propias para la ebanistería, se compra por las características de las fibras. Entre ellas tenemos Roble, Cedro, Ceiba, Carreto, Laurel, Guayacan, etc.
- Maderas de resistencia: Son las que poseen la capacidad de resistir ante los efectos del aire o del peso que deben soportar sin recibir tratamiento preservativo alguno.

La madera que más solicita el gremio de ebanista es madera fina. Su consumo mensual, según se observa en la Tabla 13, es de 100 pie<sup>2</sup> hasta 1.000 pie<sup>2</sup> de madera que corresponde a un 85% del consumo mensual. Mientras un 15% compra de 1.000 pie<sup>2</sup> en adelante. Este volumen mensual de compra depende de su capacidad de producción y capacidad económica que tenga el microempresario.

Las normas que existen para comprar madera según su capacidad son las siguientes:

- Se compra por las puntas, es decir, revisado sólo el estado que presentan las puntas o partes terminales de las trozas o troncos del volumen total de madera a negociar sin reparar en las demás partes del producto.

- Libre de reventado y prodrido: se verifica que las trozas no registren áreas podridas o reventadas (rejaduras).
- Libres de torceduras: se exigen que las trozas sean las más rectas posibles con iguales diámetros en sus dos extremos.

Las torceduras son defectos que adquiere la madera en el lapso que permanecen a la interperie mientras es puesta a bordo de la vía y recogida por el transportador o comerciante.

La madera es vendida al microempresario ebanista de dos formas: madera en bruto o madera procesada o elaborada, todo depende de su capacidad económica. En agosto de 1987 en la ciudad de Cartagena, un pie<sup>2</sup> de madera tenía el siguiente valor:

	MADERA EN BRUTO	MADERA ELABORADA
Cativo	\$ 45.	\$ 78.
Guino	50.	130.
Abarco	70.	95.
Cedro atrato	70.	150.
Cedro fino	130.	200.
Roble	80.	160.
Ceiba	120.	190.



Los depósitos locales constituyen el principal intermedio, son quienes abastecen a las microempresas de ebanistería, industrias locales, etc. Entre los principales intermediarios o centros de distribución de la madera en la ciudad de Cartagena tenemos: Muelle de los Pegazos, Maderas Bazurto, Maderas Carmelo, Maderas Carreto, Maderas Magdalena, Maderas Santa Teresita, Madera Los Llanos, Maderas Romero, Maderas Continente, Depósito Ramos, Promaderas, Carrillos, Maderas San José, Matercol, Maderas Antioquia.

Con frecuencia el microempresario ebanista compra individualmente la materia al gran intermediario en pequeñas cantidades, cuestión por la cual paga de contado y a precios muy altos. Estas relaciones permiten al gran intermediario - quien subsana las necesidades de materia prima al microempresario - la recuperación inmediata del capital en el negocio, o sea, que el microempresario favorece el negocio del gran intermediario.

TABLA 13

## VOLUMEN MENSUAL DE COMPRA DE MATERIA PRIMA (MADERA)

VOLUMEN (pie <sup>2</sup> )		No.	%
100	500	6	30
501	1.000	11	55
1.001	1.500	1	5
1.501	2.000	2	10
TOTAL		20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios - ASOMEBOL. Junio  
1987

## LUGARES DE VENTA DEL PRODUCTO

La mayoría de las microempresas de ebanistería, asentadas en los barrios populares, mantienen estrechas relaciones comerciales con la economía urbana. Estas microempresas contribuyen a financiar y/o subsidiar a las grandes empresas industriales y comerciales de la ciudad. La

Tabla 14 nos indica las zonas donde el microempresario ebanista asociado vende sus productos.

**TABLA 14**  
**LUGARES DE VENTA DEL PRODUCTO DEL MICROEMPRESARIO EBANISTA**

LUGARES DE VENTA	No.	%
Barrios Populares	8	40
Clientes Fijos	8	40
Mercado de Bazurto	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios - ASOMEBOL. Junio 1987

El 20% de los microempresarios ebanistas venden sus productos en el mercado de bazurto, un 40% para clientes fijos, mientras que el 40% restante en barrios populares, es decir, que el microempresario ebanista no sólo vende sus productos en barrios populares para el consumo local, sino que mantiene relaciones comerciales con cadenas de todo tipo ubicadas en zonas comerciales de la ciudad.

Los volúmenes de producción depende mucho de las necesi

dad que se tenga, atendiendo de la época y del costo de producción. Sobre sale en forma general la producción de muebles para el hogar que es el que presenta mayor compra. Por otra parte, se puede afirmar que el mercado del mueble en Cartagena se encuentra dividido en dos tipos de consumidores. Los que compran no importándoles el precio sino teniendo en cuenta el status al cual pertenecen o al que quieren pertenecer y los que consumen teniendo en cuenta su situación económica los cuales si se fijan en el costo final del mueble a comprar.

Entre los principales muebles producidos por el gremio ebanista, para el hogar tenemos: Muebles para sala (solla, sofá, mesa), muebles para cocina, comedor, alcoba (peinadores, mesa de noche, butacas).

## **5.5 CREDITO**

### **5.5.1 Dificultad del Microempresario Herrero y Ebanista para la Solicitud de Crédito**

Por lo general el mercado financiero institucional está ausente de la demanda financiera informal. La microempresa debe acudir a sistemas de financiación extrabancaria tales como el capital usurario, los adelantos de insumos o sobre precios, los préstamos de industriales o comer

TABLA 15

DIFICULTAD DEL MICROEMPRESARIO CON RELACION A LA SOLICITUD DEL CREDITO. AHEMBOL Y ASOMEVOL

DIFICULTAD	SOLICITUD DE CREDITO											
	HERREROS						EBANISTAS					
	SI		NO		TOTAL		SI		NO		TOTAL	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
- Muchas exigencias para el trámite de papeles	5	25	3	15	8	40	5	25	-	-	5	25
- Tasas de interés muy alto	3	15	3	15	6	30	1	5	1	5	2	10
- Pertenecer a un tipo de Asociación	1	5	-	-	1	5	1	5	-	-	1	5
- Contar con asesoría institucional	-	-	1	5	1	5	-	-	-	-	-	60
- Todas las anteriores	2	10	2	10	4	20	11	55	1	5	12	60
TOTAL	11	55	9	45	20	100	18	90	2	10	20	100

cientes.

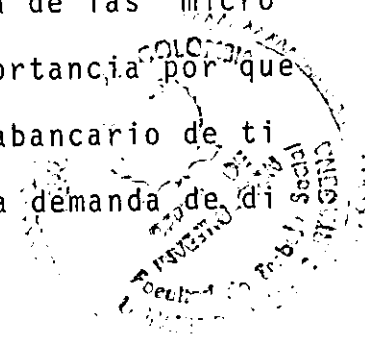
Disponer de líneas de créditos adaptadas a la realidad de la microempresa es una condición para el éxito de cualquier programa del sector. El crédito se requiere con mucha frecuencia para mejorar la dotación de activos fijos de la empresa y así llevar su productividad. A pesar de que no existe una línea de crédito acorde con las condiciones del microempresario éste sigue solicitando crédito por encima de las trabas que la entidad presenta como aquellos que tienen que ver con la exigencia en trámites de papeles, tasa de interés muy alto, aseosía institucional, o pertenecer a un tipo de asociación.

Según (Tabla 17), el 55% de los microempresarios herreros y el 90% de los ebanistas solicitan créditos mientras que el 45% de los herreros no solicitan y el 10% de ebanistas tampoco lo hacen. Lo anterior nos indica la necesidad de capital que tienen estas dos ramas de actividad para la producción de bienes y servicios. De los microempresarios herreros, del 55% que solitica crédito un 25% considera que la principal dificultad está en muchas exigencias en trámites de papeles y un 15% considera además, que las tasas de interés son muy altas para el crédito, sin embargo el 10% del total de la población de herreros considera que existen exigencias en trámites de papeles, tasas de inte

rés muy alto, pertenecer a una asociación y contar con a sesoría institucional.

En el caso de los ebanistas sucede algo similar, el 90% solicita crédito, un 25% considera que la dificultad principal es la mucha exigencia para el trámite de papeles, mientras que el 55% se muestra más radical, considerando que no solamente está en la dificultad anterior sino en las altas tasas de interés como contar con asesoría institucional y pertenecer a un tipo de asociación.

Esto nos plantea entonces, que el crédito suele ser indispensable para dotar a la microempresa a una adecuada estructura de capital, remediando su habitual insuficiencia de capital de trabajo; solo si el microempresario tiene acceso al crédito sin tantas dificultades puede pagar puntualmente la mano de obra que contrata y mantiene un stop de materias primas, insumos y mercancías suficientes para asegurar la marcha del proceso de producción, evitando los mayores costos que implican los cuellos de botella y la baja ocupación de parte de su aparato productivo. Por otra parte el crédito es indispensable para los frecuentes problemas que sufren las gran mayoría de las microempresas . Este aspecto tiene la mayor importancia por que libera el microempresario del azote extrabancario de tiempo usurario al menos en cuanto parte de la demanda de di



cho mercado.

Por otra parte el crédito fácil y barato no constituye la solución en sí para el desarrollo de la microempresa. Este tiene que ir acompañado de otras acciones como componente de una estrategia integral de apoyo en la que convergen asesoría, capacitación y organización. Por eso se considera necesario establecer definitivamente amplias líneas de créditos adaptadas a las condiciones del microempresario.

**5.5.2 Actitud del Microempresario ante el Crédito Asociativo**

Cuando se empieza a trabajar asociativamente sin la presencia de un capital propio sino en un 100% a base de crédito uno de los puntos claves para observar la coherencia de la propiedad común de los socios es la actitud demostrada frente a la demanda común. Cada uno deberá sentirse responsable de ella compartiéndola solidariamente con sus compañeros.

Los microempresarios herreros y ebanistas a través de sus organizaciones han vivido experiencias en crédito asociativo. El 55% de los herreros según (Tabla 16) han asumido responsabilidad colectiva, un 15% compromiso con la aso



ciación y el 30% restante responsabilidad con la entidad de crédito y la asociación. En cuanto a los ebanistas un 35% tienen la tendencia a asumir una responsabilidad colectiva, un 10% tienen compromiso con la asociación, mientras que el 55% restante tiene responsabilidad con la entidad de crédito y la asociación.

**TABLA 16**  
**ACTITUD DEL MICROEMPRESARIO ANTE EL CREDITO ASOCIATIVO**  
**VINCULADO A LA AHEMBOL Y ASOMEBOL**

ACTITUD ANTE EL CREDITO ASOCIATIVO	HERERROS %	ASOCIACIONES EBANISTAS %
Responsabilidad colectiva	55	35
Interés personal	-	-
Compromiso con la Asociación	15	10
Responsabilidad con entidad de crédito	-	-
Responsabilidad con la entidad de crédito y asociación	30	55
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta Microempresarios. Junio 1987

Haciendo una comparación general de ambas asociaciones, nos damos cuenta que el grupo de herreros y ebanistas, el 90% tiene una actitud ante el crédito asociativo de responsabilidad colectiva, la cual demuestra que están en capacidad de concertar con una entidad de este tipo.

Pero en la práctica se observa que los grupos de microempresarios herreros que han trabajado asociativamente muestran actitud de responsabilidad colectiva hacia el crédito asociativo. Mientras que un grupo de ebanistas se refleja una actitud de desconfianza hacia la actitud del crédito asociativo. Esto hace referencia hacia el proyecto de comercializadora que la asociación pretende impulsar, puesto que la mayor parte de los miembros consideran que el gran problema para adquirir el crédito es la desconfianza que se da entre ellos.

Además de lo anterior, es necesario resaltar que en cada una de las asociaciones de herreros y ebanistas se viene trabajando con grupos solidarios, quienes han adquirido crédito asociativo a través del Centro de Desarrollo Vecinal de la Esperanza para la producción colectiva, los cuales han dado muestra de responsabilidad colectiva para los intereses que cubre el crédito, a pesar de las grandes demoras por la Alcaldía de Cartagena para pagar la producción encomendada a éstos.

" Conseguimos un pequeño crédito asociativo de \$ 50.000. en el C.D.V. de la Esperanza, para trabajar y hacer pupitres. Nosotros invertimos ese capital en materia prima (madera e insumos) pero el mismo gobierno nos ataca fuertemente, ya que trabajamos para hacer pupitres para la Alcaldía de Cartagena y no hemos recibido el pago. Tan pronto entreguemos los pupitres nos entregarán el dinero pero ya vamos para tres meses que entregamos la producción y no hemos recibido nada. No hemos podido pagar la madera porque en la Alcaldía no nos han pagado y los intereses creciendo, estamos morosos con la C.D.V. vamos para la tercera cuota".  
Orlando Romero, ASOMEBOL. Mayo de 1987.

### 5.5.3 Beneficios Institucionales

Capacitación, Asesoría y Crédito dentro de un marco legal adaptado a las condiciones microempresariales, son las acciones que siguiendo el principio de integralidad deben concurrir para producir al desarrollo de la microempresa, por lo tanto, es factible demostrar los beneficios que hasta el momento los microempresarios herreros y ebanistas han logrado recibir de las instituciones que prestan apoyo a la microempresa, específicamente a la institución SENA.

La (Tabla 17) nos demuestra que el 55% de los microempresarios herreros se han beneficiado de la asesoría y capacitación y un 40% de la asesoría, capacitación y organización. Mientras que los microempresarios ebanistas el 45% se han beneficiado de asesoría y capacitación.

Establecemos que la asociación que más se ha beneficiado es la asociación de herreros ya que tiene un 95% en cuanto a asesoría, capacitación y organización; en su proceso organizativo han recibido cursos especiales de soldaduras, organización gremial, contabilidad y desarrollo gerencial. Mientras que en los ebanistas han recibido sólo dos cursos, organización gremial y contabilidad.

La capacitación busca como objetivo central formar al microempresario como empresario, busca hacer de él un buen gerente eficiente, un buen administrador de su negocio, por eso el contenido esencial de la capacitación microempresarial lo constituyen los conocimientos y destrezas necesarios para que el microempresario desempeñe eficientemente las funciones de administración y gestión. Tal ha sido la labor de los últimos años de entidades como el SENA, el BID, la Fundación Carvajal, FUNDESAN, PROJUVENTUD y otras fundaciones, ha ido filtrando y descartando los elementos válidos hasta llegar a producir metodologías de capacitación muy acertadas a nivel de actividades métodos y medios de capacitación.

Pero creemos que la capacitación dada al microempresario herrero y ebanista no sólo debe estar basada en la capacitación técnica sino que debe ser una capacitación permanente, que enseñe a enfrentar la realidad socioeconómica

y política relacionándola dialecticamente con estudios teóricos y técnicos en función de las necesidades concretas de su entorno social.

Si se cuenta con la acción educadora en la cual los educadores preparan al microempresario con la simple concepción de la educación en pro de una acción determinada, en la cual la habilidad esté al servicio del sistema que se concibe como el status "quo" y la acción de este se enmarca en aprender para hacer, y no en aprender para pensar y actuar entonces, el microempresario estará perdido como sujeto de este proceso.

El microempresario debe defender su capacitación para que participe en forma dinámica ya que la educación facilita ver con más claridad su mundo. La falta de educación que tenga este, lo convertirá en un marginado en idiota útil a los intereses del personalismo o de causas extrañas a la de su propia existencia.

**5.6 CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO HERRERO Y EBANISTA SOBRE MICROEMPRESA**

Tomando como punto de referencia deducido en el libro "Microempresa y Desarrollo" (1) se tiene que la microempresa es "aquella unidad permanente de producción de bienes o

servicios en la que no hay separación de trabajo y capital y una parte importante de las actividades del proceso de producción son realizadas con herramientas por operarios que en su mayoría ejecutan más de una de ellas".

De acuerdo con lo anterior, hay unas características predominantes y generales:

- Pequeñas unidades económicas populares que funcionan con poco capital y reducido número de trabajadores.
- Buena parte del trabajo se hace con herramientas sencillas y con pocas máquinas.
- Se desarrolla gran creatividad por el propietario quien hace innovaciones tecnológicas sin incurrir en gastos mayores.
- No existe una división técnica del trabajo, no hay especialización por tareas y el microempresario asume muchas funciones de las existentes.
- La flexibilidad con que se acomodan las pequeñas unidades a situaciones difíciles, ajustándose así fácilmente a los ritmos del mercado.

Según datos estimados en la (Tabla 17)

**TABLA 18**

**CONCEPTO DE MICROEMPRESA DEL MICROEMPRESARIO VINCULADO A  
LA AHEMBOL Y ASOMBOL**

CONCEPTO	ASOCIACIONES	
	HERREROS %	EBANISTAS %
Es un medio de subsistencia	95	100
Es un mecanismo para aumentar su capital	5	-
Otro	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

El 100% de los microempresarios ebanistas y el 95% de los microempresarios herreros tienen el concepto de microempresa como medio de subsistencia. Analizando el concepto que el microempresario herrero y ebanista tienen de microempresa, nos damos cuenta que para definirla no se basan en parámetros científicos como lo hace Ernesto Parra en su definición anterior: División del trabajo, tecnolo

gía, formas de producción, sino que relaciona el concepto con sus necesidades, la cual lleva a pensar que el micro empresario define su unidad de trabajo como uno de los medios para satisfacer sus principales necesidades básicas.

## **5.7 TRABAJO SOLIDARIO**

### **5.7.1 Concepto del Microempresario Herrero y Ebanista Sobre Trabajo Solidario**

A partir de las experiencias en el proceso organizativo de los microempresarios herreros y ebanistas asociados fue necesario conocer la visión que tienen éstos sobre el trabajo solidario, para así confrontar su concepción con lo que realmente implica el trabajo solidario. La (Tabla 18) establece el concepto:



TABLA 18

CONCEPTO QUE EL MICROEMPRESARIO TIENE DEL TRABAJO SOLIDARIO VINCULADO A LA AHEMBOL Y ASOMEBOL

CONCEPTO	ASOCIACIONES	
	HERREROS %	EBANISTAS %
Es participar en las decisiones de la empresa	-	5
Trabajar alrededor de un objetivo común	15	50
Generar espíritu de cooperación e integración social	10	15
Todas las anteriores	75	35
TOTAL	100	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

Los microempresarios herreros un 75% considera que para el trabajo solidarios es participar en las decisiones, trabajar alrededor de un objetivo común y generar espíritu de coöpración e integración social. Mientras que los ebanistas mantienen opiniones diferentes, puesto que el 50% del porcentaje opina que es trabajar alrededor de un objetivo común.

La tabla anterior nos demuestra que existe mayor claridad del concepto de los microempresarios herreros. Pero la experiencia práctica en cuanto a la participación en la producción colectiva de estos dos gremios demuestran lo contrario, en cuanto a la concepción de lo que realmente significa el trabajo solidario. Este consiste en trabajar al rededor de un objetivo común que permita todo un proceso de integración social. Además implica cambios de valores, y comportamientos del ser humano y a su vez cambios de la estructura social.

" A raíz de la contratación en la Alcaldía Mayor de Cartagena, para elaborar unos pupitres se realizó un trabajo asociativo. Inicialmente pensamos que se iban a crear las bases para un organismo de participación económica pero no fue así, porque pensabamos que iba a ser una participación amplia de todas las asociaciones pero el volumen de producción que se nos asignó no permitió la creación de ese organismo. Sin embargo, se entra en la producción y participan la asociación de Herreros y la asociación de Ebanistas, estuvimos analizando como participabamos si hacíamos la producción en hierro conjuntamente o nos repartíamos en tres talleres la parte del hierro; concluimos que nos íbamos a repartir el trabajo en tres talleres donde participarían dos compañeros por taller, sin embargo, encontramos que no fue posible que en los tres talleres se participara de esa manera, por que hubo un compañero y terminaron independientemente pero en los otros talleres se participó a feliz término. La experiencia que vivieron los ebanistas es más positiva en ese aspecto de la participación asociativa. Ellos logran hacer una producción en serie donde percibieron la división social del trabajo, tuvieron problemas sí, pero no predominaron, los aspectos negativos fueron menos que los positivos que sobresalieron con respecto a esa producción;

por eso consideramos que el microempresario es susceptible de ser organizado asociativamente, de que no debe ser un proceso impuesto sino de que debe ser producto de la convicción misma del microempresario para llegar a producir asociativamente".  
 Evert Zucardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril 1987

El microempresario herrero como ebanista participa de un proceso productivo individual, pero a pesar de esto, en sus experiencias productivas en serie ha dado muestras de actitud solidaria, siendo el microempresario una persona que no tiene desarrollada una alta capacidad empresarial. Esta se refiere al conjunto de actitudes y destrezas que permiten el manejo racional de una empresa, de igual forma existen implicadas el conjunto de ideas y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia de trabajo, sus calores y hábitos laborales y la tendencia a actuar o trabajar en determinada forma: el predominio de complejos de inferioridad, cierta actitud de cometimiento y credulidad frente a las clases económicas superiores a las suyas, que los lleva a presentarse timidamente a proveedores y clientes y aceptar sin discusión las condiciones que aquellos imponen.

Lo anteriormente dicho con relación a las características del microempresario nos dan a demostrar que siempre y cuando el microempresario herrero y ebanista no se despoje de estos comportamientos no alcanzarán un trabajo solidario

auténtico. Por otra parte, el trabajo gremial desarrollado en estas dos organizaciones le han dado las pautas para que se solidifique su actitud hacia el trabajo solidario.

### **5.7.2 Experiencias Participativas del Microempresario en Actividades económicas con Relación al Trabajo Solidario**

Las experiencias participativas que tiene el microempresario herrero y ebanista en actividades económicas tales como cooperativas, empresas comunitarias y otras, nos permiten tener un marco de referencia de participación en los diferentes procesos de la vida en la organización gremial microempresarial.

Partiendo de nuestras experiencias de estos gremios, observamos la necesidad del microempresario trabajar solidariamente aunque este exige nuevos comportamientos; de ahí que es indispensable conocer las actitudes que el trabajo solidario les puede generar.

Como lo demuestra la (Tabla 19), el 55% de los microempresarios herreros considera que el trabajo solidario puede generar cohesión grupal. De ese mismo porcentaje el 35% nunca ha participado en actividades económicas, un 15%

considera que el trabajo solidario genera tensiones, y otro 15% disciplina. Del total de la población un 70% de los microempresarios herreros la actitud que genera el trabajo solidario es de cohesión grupal y disciplina.

Para el caso de los ebanistas el 70% considera que el trabajo solidario genera disciplina. De ese porcentaje el 65% no han tenido experiencias en actividades económicas, además el 20% considera que el trabajo solidario genera cohesión grupal. Del total de la población de ebanistas el 90% no han tenido experiencias del trabajo solidario. Ahora, si sumamos los porcentajes cohesión grupal y disciplina un 90% tiene actitud positiva hacia el trabajo solidario.

Si hacemos la comparación con ambas asociaciones nos damos cuenta que con relación a los porcentajes de participación en actividades económicas asociativas, en cuanto a los herreros un 30% y ebanistas un 10%, la mayor experiencia participativa esta en los herreros. En cuanto a la actitud que se puede desarrollar hacia el trabajo solidario, en los herreros encontramos un 70% y en los ebanistas un 90%, es decir, la mayor actitud positiva se refleja en el grupo ebanista.

A pesar que los ebanistas no tienen experiencias partici

pativas en esta clase de economías expresan con mucha más claridad las actitudes positivas que puede generar el trabajo solidario.

" Tenemos un grupo que participa honradamente, se formó en la misma asociación para participar en la producción. Estamos trabajando bien, y prácticamente como una familia por eso es que todo el mundo nos mira con buenos ojos, entre nosotros algo tenemos nos lo decimos y lo corregimos, así que en este grupo estamos tan organizados que cuando se va a hacer un trabajo siempre ponemos los cargos que le corresponden a aquella persona fulano de tal va a comprar el material, el otro va a comprar tal cosa. En general cada cual dentro de su actividad y hay cumplimiento en el trabajo y cada uno nos decimos donde es la reunión, hora y día, es decir, hay una disciplina tremenda ".  
Orlando Romero. ASOMEBOL. Mayo 1987

TABLA 19

EXPERIENCIAS PARTICIPATIVAS DEL MICROEMPRESARIO EN ACTIVIDADES ECONOMICAS CON RELACION AL TRABAJO SOLIDARIO

ACTIVIDADES ECONOMICAS	ACTITUD QUE PUEDE GENERAR EL TRABAJO SOLIDARIO																					
	HERREROS						EBANISTAS															
	Conflicto		Tensiones		Cohesión Grupal		Disciplina		Total		Conflicto		Tensiones		Cohesión Grupal		Disciplina		Total			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
- Cooperativas	-	-	-	-	1	5	-	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	1	5	1	5	
- Empresas Comunitarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	1	5	-	-	-	-	
- Otro	1	5	-	-	3	15	1	5	5	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5
- Ninguna	2	10	3	15	7	35	2	10	14	70	1	5	-	-	-	-	-	13	65	18	90	
TOTAL	3	15	3	15	11	55	3	15	20	100	2	10	-	-	-	-	-	14	70	20	100	

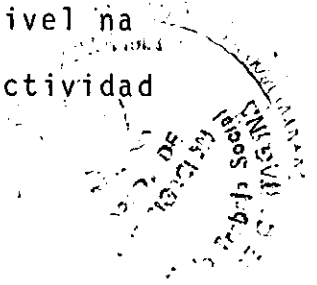
FUENTE: Encuesta a Microempresario. Junio 1987

## 6. LA ORGANIZACION GREMIAL DEL MICROEMPRESARIO

### 6.1 SU DESENVOLVIMIENTO

La microempresa ha sido ya reconocida como una realidad nacional, por el impetu con que se ha manifestado en el contexto socio-económico colombiano, pues sí bien adolece de fallas internas y externas en su proceso productivo y en su gestión administrativa, también es absolutamente cierto que han sido estas pequeñas unidades económicas la principal alternativa que en la práctica han resuelto los serios desajustes estructurales de nuestra sociedad, haciendo que un gran número de población de todas las edades resuelva de una u otra manera su problema de ingreso y de supervivencia independientemente de los niveles de productividad y rentabilidad que en distinta escala se originan.

A raíz de los programas de microempresa promovidos por el gobierno se plantea la necesidad de la organización gremial del sector microempresarial. Fue así como se fueron generando diversas formas organizativas a nivel nacional, departamental y municipal, por rama de actividad





conómica, abarcando todo tipo de empresas; por sector económico o en razón de un mercado común. Asociaciones, cooperativas, precooperativas, grupos de hecho, fueron aglutinando unos intereses comunes que, entre muchos éxitos y múltiples fracasos, fueron dándole forma a la manera como esta comunidad urbana y rural se ajustaba a un medio inclemente que arrase a los individuos que no se acogen a su dinámica de competencia sino buscan formas de enfrentar racionalmente la estructura injusta y desigual.

A finales de 1984 y en 1985 en departamentos como Caldas, Valle, Cauca, Bolívar y Antioquia entre otros, se conformaron asociaciones que aunaban esfuerzos de agrupaciones municipales, haciendo evidente la organización como medio de superación y de cambio. El apoyo del SENA y la Corporación Financiera Popular entraron a reforzar los esfuerzos de organización en todas las órdenes:

Interno (la empresa), externo (mercados) y gremial (legal, educativo, salarial, cultural y político). Como un escalón más de este proceso, se reunieron en Manizales, en Abril de 1985, 80 representantes de las demás organizaciones existentes en el país, para analizar la problemática microempresarial en su conjunto, el papel que esas unidades económicas estaban jugando dentro de la coyuntura presente en el país y las alternativas viables para impulsar

definitivamente un movimiento coherente y fuerte de todos los ámbitos económicos y sociales.

Además de definir pautas claras sobre el tipo de soluciones que deben impulsarse en cuanto a capacitación, crédito, marco legal, proceso productivo y mercado, los asistentes clamaron unánimemente por una organización de carácter nacional que abogará por una representatividad y unos programas de honda transformación nacional.

En la asamblea nacional efectuada en Medellín se crea la Confederación Nacional de Microempresarios de Colombia "CONAMIC". Surge en un momento histórico y trascendental como eje nucleador de los microempresarios, a los cuales le corresponde jugar un papel importante dentro del proceso de transformación.

De ahí que los objetivos de la organización gremial a nivel nacional sea el de la búsqueda del mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, políticas, culturales y tecnológicas de sus asociados y fundamentalmente contribuir al mejoramiento del nivel de conciencia del microempresario que le permita ubicarse en su real franja sociopolítica de la estructura económica del esquema capitalista contribuyendo con ello en igual forma al desarrollo económico social del país.

## 6.2 ORGANIZACION GREMIAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOLIVAR

En Bolívar, a partir del primer semestre de 1982 se gesta la primera organización microempresarial de carácter gremial representada por la Asociación de Microempresarios de Bolívar AMEBOL, esta surge por medio de la petición hecha por un grupo de microempresarios que expresaron su deseo de organizarse a través de la metodología de laboratorio de organización gremial implementada por el SENA. Organización que logró su personería jurídica 25-22 en septiembre de ese mismo año y se consolida para trabajar en pro de sus asociados.

La Asociación de Microempresarios de Bolívar estaba constituida por microempresarios de diferentes ramas de actividad como son: Orfebrería, Técnicos electrónicos, Confeciones, Metalmecánicos, Ebanistería y Panadería, Productos Lacteos. Debido a esta heterogeneidad que caracterizaba a la asociación una serie de problemas en su estructura interna por los diferentes intereses que cada una de las ramas de actividad económica presentaba. Estos problemas se pueden clasificar en comercialización del producto, materia prima, crédito, marco legal y organización.

De allí se vislumbra la necesidad de crear asociaciones por rama de actividad, legalmente constituidas con el ánimo

mo de que cada una de ellas con problemas particulares presenten soluciones propias según su rama, esta iniciativa comenzó a incrementarse por existir condiciones para ellos.

Es así como se estimula y promueve una estrategia encaminada a lograr la organización por rama de actividad económica cuyos resultados concretos son las siguientes asociaciones de confecciones, herreros, ebanistas y técnicos electrónicos. A nivel de otros municipios las organizaciones se han dado en forma heterogéneas en cuanto a las ramas de actividades; hoy existentes San Juan, San Jacinto, Arjona y Carmen de Bolívar.

Pero la realidad se convertía en argumento para que el proceso siguiera su curso en forma continua. Se daba una situación muy particular y era que existían varias asociaciones constituidas legalmente y que necesitaban encausar sus actividades con una cobertura más amplia dadas sus características.

La AMEBOL en un momento determinado y hasta cierto punto se constituía en una traba para darle curso al proceso organizativo. El caldo de cultivo ya existente era suficiente para imponer nuevas directrices, nacía entonces el proceso federativo en el departamento de Bolívar.

Después de la asamblea efectuada en Medellín para crear la Confederación Nacional de Microempresarios "CONAMIC" se plantea la necesidad de hacer una asamblea de Junta Directiva de todas las asociaciones existentes en el Departamento de Bolívar, para conformar un comité que trabajara por la creación de la federación departamental. Esta asamblea se realizó el día 13 de abril de 1986 con la asistencia de 10 asociaciones, allí se determinó un comité profederación conformado por un delegado de cada asociación.

Más tarde, en San Jacinto Bolívar el 15 de junio del año en curso se crea la Federación de Microempresarios de Bolívar "FEDEMEBOL", primera federación bien organizada que surge en el país, con personería jurídica 14-58 conformada por las siguientes asociaciones:

Asociación de Microempresarios de San Jacinto , AMISAN

Asociación de Microempresarios de Arjona, AMAR

Asociación de Microempresarios del Carmen de Bolívar,  
AMECARBOL

Asociación de Microempresarios de San Juan, AMICROSAN

Asociación de Microempresarios de Cartagena, AMECAR

Asociación de Microempresarios de Confeccionistas de Bolívar, ACOMBOL

Asociación de Microempresarios Herreros Metalmeccánicos de

Bolívar, AHEMBOL

Asociación de Microempresarios Técnicos Electrónicos de Bolívar, ATEBOL.

Asociación de Microempresarios Ebanistas de Bolívar, ASO MEBOL.

La Federación tiene como finalidad la representatividad de las asociaciones ante las entidades privadas y oficiales que tengan que ver con los programas establecidos en el Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa.

" Con el surgimiento de la asociación de herreros se plantea una nueva situación en cuanto a la situación en Bolívar, inicialmente existe la Asociación Microempresarios de Bolívar, AMEBOL, órgano que representaba los intereses de los microempresarios en el departamento; pero ya con el surgimiento de la asociación de herreros, ebanistas, confeccionistas y con el trabajo organizativo que se empieza a gestar en los municipios del Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan y Arjona se empieza a mirar la necesidad de impulsar la organización que resoja todas esas asociaciones que van surgiendo y es allí que surge el concepto de federación como organismo representativo a nivel departamental. Es así como el proceso organizativo de los microempresario ha ido avanzando pero lo que sí podemos decir es que aquí en Bolívar los microempresarios hemos vivido un proceso organizativo natural".

(Evert Zucardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril 1987)

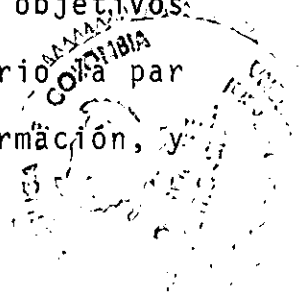
La capacitación en organización implementada por el SENA hacontribuido para que el desarrollo organizativo de los microempresarios en el departamento de Bolívar se halla

fortalecido, razón por la cual, el microempresario ha alcanzado alto nivel de conciencia en cuanto a la problemática del sector de la microempresa.

Factores como carencia de estructura de mercados, poco o nulo acceso al crédito, el estancamiento al desarrollo tecnológico, relaciones de producción atrasadas hace cada vez necesario que el microempresario cree condiciones de verdadera participación y autogestión.

Es así que viene planteando la participación con un concepto liberador, de transformación y de cambio. Este cambio no lo consigue si como elemento económico y sociales no buscan una verdadera participación y organización del mismo modo afirman que la participación en el accionar de la organización debe acoger el método de trabajo colectivo, reflexivo y práctico; lo anterior significa que se deben analizar los problemas para no quedarse en el simple análisis sino actuar de una manera organizada para buscarle la solución.

Para la organización se requiere una participación consciente y activa ya que este es el fundamento del proceso de organización. Para que se puedan cumplir los objetivos de una organización propiamente dicha es necesario participación en la toma de decisiones, en la información, y



en los beneficios de todos los participantes.

La conciencia que se organiza en estos gremios facilita que estas organizaciones sean actores de largo plazo que incorporen aspiraciones que tienen diversas formas de expresión que permiten interpretar los diferentes momentos por los que atraviesa la comunidad microempresarial en su conjunto.

El deber de los dirigentes en la organización es mantener informada a sus bases de los acontecimientos que tienen que ver con esta, darles participación en la toma de decisiones y buscar la integración de los miembros en el trabajo que permitan una organización dinámica. Pero sin embargo se puede decir, que en la práctica todos los miembros que conforman las bases de la organización de microempresarios, aquí en el departamento de Bolívar, no conciben el proceso organizativo de la misma forma como lo de muestra la ideología de la organización; encontramos microempresarios dentro de la organización que sólo se mueven bajo intereses económicos, otros con el fin de sacar de ésta beneficios sin comprometerse en el trabajo que ésta implica ni en las políticas de la misma.

De allí que no se dé un trabajo colectivo eficiente y una verdadera comunicación entre los líderes y las bases, ge



rándose así una serie de contradicciones en el proceso gremial.

Lo anterior puede explicar el hecho de que el microempresario tiene una ideología artesanal fruto del modo de producción, impidiéndole tener una visión clara del trabajo colectivo y buscando en el líder la solución de sus problemas. De ahí su tendencia a organizarse en torno a un líder.

" Los conceptos con que participa mucha gente en las diferentes Juntas Directivas de la Federación con unos conceptos que a veces dejan dentro de la Junta Directiva por parte de algunos miembros cuando se muestran irresponsables frente a actividades que les corresponde asumir. Por otro lado, en cuanto a los socios de la organización ellos creen que la Junta Directiva es la organización, que ésta debe hacer todo, que el presidente es el directo responsable de todo, que el trabajo lo debe realizar X o Y directivo porque él es responsable y se excluyen de participar en las tareas dejando solamente en las Juntas directivas como las responsables de todo lo que tiene que realizar la organización. El Líder debe conocer ampliamente los aspectos que tienen que ver con la problemática de los microempresarios y en esa medida proyectar la organización en lo económico, social y en lo político, porque sino se tiene una visión clara hacia donde se va es difícil que se oriente un trabajo productivo dentro de la organización.

Y ese es uno de los grandes problemas que se viene viviendo aún a nivel nacional de no tenerse un concepto definido de la organización microempresarial".

(Evert Zucardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y. AHEMBOL. Abril 1987)

La acción organizada de los microempresarios en Bolívar ha permitido la realización de tareas tales como.

- Concertación con el SENA de programas específicos de capacitación (Administración contable, Técnica en soldaduras especiales, Diseño y patronaje, Confección y Organización gremial).
- Representatividad de la Federación en la "Fundación para regular el sector de la economía informal en Cartagena, FUNDEIN.
- La asignación de una partida de \$ 500.000. a la Asociación de San Juan por parte del consejo de esa localidad.
- Participación de un miembro en la junta de crédito en la Corporación Financiera Popular.
- Promoción en Ferias de microempresarios
- Concertación con entidades como el Bienestar Familiar, Alcaldía de Cartagena, Industria Licorera de Bolívar, para contrato de trabajo.

- Una política económica de la Federación es la necesidad de crear proyectos para la formación de cooperativas, comercializadoras bajo el concepto de economía solidaria.

### **6.2.1 Asociación de Microempresarios Herreros Metalmeccánicos de Bolívar "AHEMBOL"**

La Asociación de Microempresarios Herreros de Bolívar, es producto de la necesidad que tiene el gremio de buscar soluciones a los múltiples problemas que les aquejan; ha sido creado sin ánimo de lucro donde podrán afiliarse los microempresarios herreros que operan en el departamento de Bolívar.

En Abril de 1985 un grupo de herreros inquietos por su problemática y con la asesoría insititucional del SENA-Bolívar, determinan constituirse en asociación. Seguidamente empiezan a elaborar los estatutos y reglamentos internos.

En Mayo 14 de 1986 se les concede la personería jurídica, mediante la Resolución No. 13-70.

La AHEMBOL, está conformada por 20 miembros activos, la cual poseen una estructura organizativa que facilite la participación de los socios por medio de asamblea general,

junta directiva u comités de trabajos que tiendan a ampliar las responsabilidades.

OBJETIVOS DE LA AHEMBOL

Los principales objetivos de la Asociación serán de velar por el bienestar económico y social de sus afiliados.

- La asociación impulsará políticas en busca de líneas de créditos adecuados para sus afiliados que permitan el desarrollo para su microempresa.
- Se impulsará la creación de medios cooperativos que tiendan solventar la situación del microempresario herrero.
- La asociación impulsará su política propia de mercadeo, adelantando investigaciones con el ánimo de obtener buenos resultados en la producción y distribución.
- La asociación buscará la participación dentro de los programas del gobierno hacia la microempresa.

La asociación buscará afiliación con entidades de bienestar y seguridad social con cuotas mínimas.

- La asociación luchará por la consecución de bajos impuestos

tos para la microempresa.

- La asociación impulsará la capacitación de sus afiliados como entidades como el SENA, etc.
- La asociación solicitará asesoría profesionales a entidades segun sus necesidades.

#### ALCANCES DE LA ASOCIACION

Gracias a la estructura organizativa se gestan las bases para crear un proyecto alternativo de comercialización para la distribución de hierro entre sus asociados, reciben cursos de capacitación por intermedio del SENA - Bolívar, tales como Desarrollo Gerencial, Herramientas básicas, Soldaduras Especiales, Organización Gremial y Contabilidad. Contando en la actualidad con sede propia para la programación de sus reuniones y actividades que les compete.

#### PROCESO ORGANIZATIVO DE LA ASOCIACION "AHEMBOL"

Experiencias participativas en organizaciones de base del microempresario herrero:

Las experiencias participativas de los microempresarios herreros en otras organizaciones son fundamentales porque

nos indican en un momento dado, la madurez organizativa que ha alcanzado el gremio en su trayectoria como grupo social microempresarial.

Las experiencias participativas y organizativas de un individuo en una organización formal le permiten estimular y motivar a otros compañeros del gremio elevar la conciencia de su real situación como microempresarios para así lograr una base para la participación en el proceso de cambio que ellos mismos van a determinar y dirigir.

Los microempresarios herreros a través de su procesos organizativo gremial han dado muestras de poseer experiencias en otras organizaciones, así como lo demuestra la (Tabla 20).

**TABLA 20**  
**EXPERIENCIAS PARTICIPATIVAS EN ORGANIZACIONES DE BASE DEL MICROEMPRESARIO HERRERO VINCULADO A LA AHMBOL**

ORGANIZACIONES DE BASE	No.	%
Ninguna	11	55
Acción Comunal	2	10
Comité Civico	3	15
Sindicato	4	20
Otro	-	--
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

Donde el 45% de los microempresarios herreros asociados a la AHEMBOL participan en organizaciones de base tales como Acción Comunal un 10%, Comité Cívico un 15% y Sindicato un 20%. Mientras que el 55% de su total no tiene ninguna clase de experiencias participativas.

" En los años 60 me vinculé a la industria del sector de Mamonal, trabajé en Alcalis de Colombia como obrero. Duré cuatro años trabajando en esa empresa, llegué a ser directivo sindical. Las experiencias que se obtuvieron en ese proceso directivo sindical fueron bastante positivas en el sentido que uno entiende de la razón de la organización y me permitió llegar a obtener unos conocimientos sobre lo que realmente es la organización gremial, que se logran objetivos comunes para el gremio o sector que tenga identidad en cuanto a su manera de desenvolverse en este medio económico donde estamos enmarcados".  
Evert Zucadi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril 1987

Dinámica interna en la reuniones de la asociación AHEMBOL:

La dinámica interna que se da en las reuniones que realiza la asociación de microempresarios herreros es considerada como uno de los pilares básicos para interpretar el desarrollo grupal que se da en esta asociación ya que permite visualizar la influencia que tienen los miembros entorno al grupo, del mismo modo, las características individuales para el trabajo colectivo.

La dinámica interna es aquella que se refleja en el ambiente

te, el grado de democracia alcanzado por los miembros, la interacción entre ellos, de igual manera la forma como participan en el gremio para la consecución de los objetivos propuestos.

Según datos estimados en la (Tabla 21) el 100% de los microempresarios herreros tienen libertad en expresar los puntos de vistas. Lo anterior nos demuestra que el ambiente que se dá en las reuniones facilita la comunicación abierta, los miembros gozan del trato amistoso e informal. Esto significa que existe una adecuación favorable a los intereses de cada socio.

**TABLA 21**

**DINAMICA INTERNA EN LAS REUNIONES DE LA ASOCIACION DE MICROEMPRESARIOS HERREROS METALMECANICOS DE BOLIVAR**

DINAMICA INTERNA	No.	%
Libertad de expresar los puntos de vistas	20	100
Ambiente Autocrático	-	
Es manipulada por otros miembros de la asociación	-	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987





Nivel de participación del microempresario vinculado a la AHEMBOL:

El nivel de participación es uno de los elementos que nos indica el desarrollo grupal en la participación gremial del microempresario herrero asociado a la AHEMBOL.

En toda organización gremial el nivel de participación debe darse en todos los niveles en cuanto a la información, decisión, ejecución y beneficios. La (Tabla 22) nos demuestra que el 70% de los herreros asociados, tiene una participación que se da en todos los niveles mientras que un 15% participa en la toma de decisiones y el otro 15% de los beneficios de la organización. Lo anterior demuestra que la gran mayoría de los microempresarios de la AHEMBOL han logrado participar en todos los niveles.

" Sin embargo creemos que el herrero va a tener conciencia de la organización cuando este le plantee soluciones tangibles a su problemática, hasta este momento son mínimas las realizaciones de la organización, lo que no ha dejado que los elementos que se mueven fundamentalmente bajo el aspecto económico entiendan la cuestión de la organización, porque en todo tipo de organización existen los niveles de participación, las personas que se mueven, otras que se mueven tras un logro determinado y otras que van allí tras el proceso esperando que algo surja, y esos niveles los encontramos dentro de los herreros".

Evert Zucardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril 1987

La información en la organización de los elementos de año

lisis para debatir un problema y evita ser manejados por otros miembros que hacen parte de la organización. Este es un derecho que tienen todos los miembros en la organización; si hay información entonces existirá toda de decisiones; es importante que los miembros participen en las decisiones ya que puede servir para el avance de la organización. Para luego así, ejecutar tareas colectivas donde exista la división del trabajo, entonces así, se participaría de los beneficios o conquistas de la organización.

**TABLA 22**

**NIVEL DE PARTICIPACION DEL MICROEMPRESARIO HERRERO VINCULADO A LA AHMBOL**

NIVEL DE PARTICIPACION	No.	%
Información	-	.
Toma de decisiones	3	15
Ejecución	-	
Beneficios	3	15
Todas las anteriores	14	70
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

191-

Tal como lo demuestra la tabla anterior , el 30% de los microempresarios herreros se encuentran dentro de la asociación sin la información del proceso gremial que está desarrollando, de ahí que cuando asisten a las reuniones periódicas que el gremio realiza, se nota gran apatía en decidir debido a que no buscan la información, esperan que otros lo hacen por ellos, existen otros que gozan de los beneficios que la asociación les brinda, pero sin for sarse en lo más mínimo.

Entonces, para que exista una adecuada participación en una organización propiamente dicha es necesario participar en todos los niveles.

Estructura de liderazgo que se refleja en la AHEMBOL:

En toda la historia de la teoría sobre la organización social se ha opinado en general que los líderes representan verdadera clave para la comprensión del proceso; y que la forma adecuada para causar cambio o progreso social es hallar personas con potencial de líderes. El liderazgo es uno de los problemas fundamentales sobre la acción por participar. Pero sin embargo, en la estructura democrática el liderazgo se distribuye alrededor de todos los miembros que trabajan en conjunto para lograr una elevada cohesión de grupo; su ambiente queda determi

172

nado por él mismo, el liderazgo es distribuido, se trabaja según el principio del consenso y se tiene un determinado grado de relaciones interpersonales agradables con una base sólida para la resolución de problemas, contribuyendo para lograr objetivos y metas elegidas por el grupo. Tal como lo muestra la (Tabla 23) la asociación AHEMBOL posee una estructura democrática debido que el 100% de sus miembros lo afirman así.

**TABLA 23**  
**ESTRUCTURA DE LIDERAZGO QUE SE REFLEJA EN LA ASOCIACION DE MICROEMPRESARIOS HERREROS DE BOLIVAR "AHEMBOL"**

ESTRUCTURA DE LIDERAZGO	No.	%
Autocrático	-	
Democrático	20	100
Paternalista	-	
TOTAL	20	100

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

Pero el grado de democracia no se mide solamente por el grado de libertad como lo entiende el grupo de herreros sino por el alcance de metas delimitadas, es decir, que las tareas asignadas a cada socio como parte integrante

de la asociación, sean cumplidas a cabalidad, sin que exista una supervisión constante de los directivos porque de tal forma se incurriría en la falta de autonomía del grupo.

Otra forma como esta dada la estructura democrática en el gremio, es cuando el grupo llega a un acuerdo pero estos entienden que la Junta Directiva es la que debe conseguir los objetivos esperados, mientras que las bases se muestran apáticas en cumplir ya que no tienen tiempo para realizar actividades, asistir a reuniones. De esta forma le atribuyen responsabilidades a los directivos. Para que se dé una estructura democrática en la asociación de herreros sus acciones deben corresponder con los planteamientos teóricos antes mencionados. Como es el caso de un liderazgo distribuido en todos los asociados, que exista la distribución de tareas de la Junta Directiva en torno a las bases de la AHEMBOL.

Concepto del microempredario herrero sobre el papel del Presidente de la AHEMBOL:

El concepto del microempresario herrero en cuanto al papel del presidente dentro de la organización gremial de los herreros es importante porque es él quien le brinda apoyo y orientación a la asociación.

El presidente comunmente es considerado como aquel que ejecuta y apoya lo concerniente al como lograr el desarrollo al interior de su organización, en él se fundamentará el vínculo para concertar con las instituciones y estamentos públicos y privados que desarrollan y matienen los proyectos y programas que tenga la organización; esta vinculación coloca al presidente como intermediario. Con esta vinculación de mediador se espera que éste desarrolle toda una estrategia de trabajo colectivo para promover la participación a través de la base de su organización.

Comunmente el presidente se selecciona teniendo en cuenta que posee ciertos atributos de tipo personal: status ascendente dentro de la organización, facilidad de expresión, carisma en la gente, espíritu innovador, algún grado de educación, cierta lealtad y conocimiento político.

El presidente que actualmente se está desempeñando en la organización de los microempresarios herreros cumple cabalmente su papel de líder, cuando el 85% de los microempresarios afirman que es un orientador del grupo. Estos socios han seguido muy de cerca el proceso de la organización gremial de esta asociación y han contado con la orientación y apoyo de su presidente. Mientras que el 15% restante de la población afirma lo contrario, ya que este resuelve los problemas de la organización, traza las líneas

175

de dirección y es un orientador del grupo. Esto demuestra que estos socios se han mantenido aislados del proceso de organización, desconociendo el papel que realmente está cumpliendo su actual presidente, por otra parte, el rol que debe cumplir el líder de la organización.

**TABLA 24**  
**CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO HERRERO ACERCA DEL PAPEL DEL PRESIDENTE DE LA AHEMBOL**

CONCEPTO	No.	%
Resuelve problemas de la Asociación	-	
Traza las líneas de dirección	-	
Es un orientador del grupo	17	85
Todas las anteriores	3	15
TOTAL	20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

" En cuanto al liderazgo podemos decir, que el líder debe ser una persona con una visión amplia de la problemática microempresarial.

Los conceptos con que participa mucha gente en las diferentes juntas directivas de la Federación, son unos conceptos que a veces dejan entrever de que no hay madurez dentro de la junta directiva por parte de algunos miembros cuando se muestran irresponsables frente a actividades que les corresponde asumir.

Por otro lado, en cuanto a los socios de la organización AHEMBOL, ellos creen que la Junta Directiva es la organización, que ésta debe hacer todo, que el trabajo lo debe realizar X o Y directivo porque él es el responsable de todo lo que tiene que realizar la organización.

El líder debe conocer ampliamente los aspectos que tiene que ver con la problemática de los microempresarios y en esa medida proyectar la organización en lo económico, social y en lo político porque si no se tiene una visión clara hacia donde se va es difícil que se oriente un trabajo productivo dentro de la organización, y ese es uno de los problemas que se viene viviendo aun a nivel nacional en no tenerse un concepto definido del papel del líder o presidente dentro de la organización microempresarial".

Evert Zacardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril 1987

La (Tabla 25) y el testimonio anterior nos demuestran que no todos lo microempresarios herreros se han mentanido con una real participación y una concepción clara de lo que debe ser el papel del presidente o líder principal dentro del proceso de organización gremial microempresarial.

Participación del microempresario herrero en los comités de trabajo de la AHEMBOL:

Un hecho fundamental en un grupo social propiamente constituido, es el trabajo colectivo. Este garantiza la eficacia en el desarrollo de un grupo, por lo tanto, si tene



mos en cuenta los planteamientos anteriores es de mayor importancia mirar la operatividad de los comités de trabajo que existen en la asociación de microempresarios herreros..

La AHEMBOL cuenta con diferentes comités de trabajo donde se materializan las acciones del gremio para la consecución de los objetivos generales. Pero vemos el concepto de los herreros sobre la participación en los comités.

**TABLA 25**  
**CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO HERRERO SOBRE LA PARTICIPACION EN LOS COMITES DE TRABAJO DE LA AHEMBOL**

CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO	No.	%
Cunplen las tareas	5	25
Algunas veces	15	75
Nunca cumplen	-	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

La (Tabla 25) nos indica que un 25% de los microempresarios herreros opinan que los comités cumplen las tareas asignadas, mientras que el 75% del total de la población

considera que algunas veces cumplen con las tareas asignadas. Esto nos demuestra que el mayor número de los herreros (75%) considera que éstos no son funcionales para lograr los objetivos deseados, y que existe poca responsabilidad y falta de compromiso para la ejecución de las actividades que se ha propuesto el grupo. Para algunos miembros que forman parte de la asociación, las actividades parecen ser importante porque participan con gran entusiasmo, Mientras que para otros, parecen menos entusiasmados y no tratan de involucrarse profundamente en todo lo que concierne a la asociación.

" Yo siempre desempeñaba las labores de los directivos, siempre he sido una persona que me gusta luchar por los intereses de los demás, pero en la asociación de herreros la situación está marchando mal porque existen socios que no trabajan por ella. Todo se lo dejan a los directivos, no quieren colaborar, no existe responsabilidad por parte de la base de la AHEMBOL".

Pedro Valenzuela. AHEMBOL. Julio 1987

La organización gremial como un medio para alcanzar la economía solidaria según la AHEMBOL:

En nuestro país, factores como carencia de estructuras de mercadeo de productos, poco o nulo acceso al crédito, estancamiento del desarrollo tecnológico, las relaciones de producción atrasadas con su consecuente bajo nivel de

conciencia - como también otros: factores hacen cada vez <sup>179</sup>  
más necesaria la búsqueda de la participación del indivi  
duo en organizaciones gremiales. Es así como la historia  
nos registra movimientos campesinos de pequeños product  
res urbanos catalizados por alguna organización.

Malinowski: señaló que "el individuo sólo puede satisfa  
cer sus intereses y necesidades propias, así como llevar  
a cabo cualquier acción, dentro de grupos organizados.(1)

Los grupos organizados son aquellos donde existe una divi  
sión de trabajo en procura de una productividad, en la que  
se establecen posiciones y roles, asumiendo cada miembro  
un rol especializado. Cada uno es parte solidaria de la es  
tructura, depende de los otros y estos de él.

Cuando surge una organización gremial, esta se plantea  
unos objetivos, unas metas que cumplir que tienen que ver  
con la identidad del gremio que participa.

A través de la organización de los microempresarios herre  
ros se ha planteado la participación con el concepto libe  
rador, de transformación de cambio; porque participando  
al interior de la organización se deben acoger métodos de  
trabajo selectivo para actuar de manera responsable y orga  
nizada para buscarle solución a las necesidades. Así como

lo muestra la (Tabla 26) el 100% de los microempresarios herreros consideran que la organización gremial es un medio para alcanzar la economía solidaria como una nueva alternativa de cambio para lograr mejores beneficios en las condiciones sociales y económicas para su bienestar y el de sus familias; atribuyendo que esta clase de economía puede permitir ampliar el conocimiento en su actividad productiva gracias al trabajo conjunto con otros compañeros, se pueden alcanzar beneficios comunes y mejores rendimientos para el ramo de la herrería, ya que independientemente en sus microempresas no han alcanzado ningún adelanto productivo.

La participación en forma asociativa contribuiría a la cooperación mutúa, disminuiría la competencia, y se unificarían los precios en la producción de la herrería.

Pero plantear una economía solidaria implicaría tener bien definido el concepto de participación y demostrarlo en la práctica diaria en el proceso organizativo de la AHEMBOL.

181

TABLA 26

**CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO HERRERO SOBRE LA ORGANIZACION GREMIAL COMO UN MEDIO PARA LA ECONOMIA SOLIDARIA**

CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO	No.	%
Si	20	100
No	-	
TOTAL	20	100

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. Junio 1987

La organización gremial es un aspecto fundamental que mueve al microempresario a tomar una posición real en su franja económica, social y política en la actualidad nacional y departamental.

La organización gremial de los microempresarios herreros está caracterizada básicamente por la participación consciente de un número reducido de los miembros de la AHEMBOL.

Los motivos que han llevado a el microempresario herrero

788

a participar en la organización gremial lo puede demostrar la (Tabla 27) un 20% desea cambiar las perspectivas de la microempresa hacia otra nueva economía como la solidaria debido a la imposibilidad de alcanzar los efectos independientes en su microempresa, un 25% mejorar las condiciones como microempresario herrero a través de objetivos comunes, otro 25% integración y una mayor conciencia de grupo y el 30% del total opina que a través de la organización se puede alcanzar capacitación y asesoría institucional que dan apoyo a la microempresa.

" Con relación al aspecto social miramos la situación en que se desenvuelve el microempresario, su familia depende completamente de la producción que generan estas pequeñas unidades de producción. Los niveles de ingresos no están en correspondencia con la demanda que le va a determinando el medio a esa familia para desenvolverse, para mantenerse y por eso consideramos que el microempresario debe empezar a buscar mecanismos que participación social, buscar políticas que conlleven a que el Estado proporcione medios de bienestar social al microempresario, por lo tanto este tiene que luchar a través de la organización para que se generen políticas que permitan vincularse a entidades que presten servicio de bienestar social".

Evert Zucardi Chavez. Presidente FEDEMEBOL y AHEMBOL. Abril de 1987

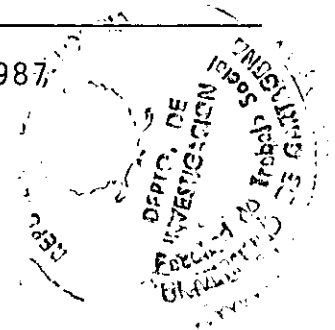
183

TABLA 27

CONCEPTO DEL MICROEMPRESARIO HERRERO SOBRE LOS ALCANCES POR MEDIO DE LA ORGANIZACION GREMIAL

CONCEPTO MICROEMPRESARIAL	No.	%
Es uno de los medios para alcanzar trabajo de economía solidaria	4	20
Se puede alcanzar objetivos propuestos en mejora de las condiciones de microempresas herrero	5	25
Integración y mayor conciencia del grupo herreros	2	25
Capacitación y Asesoría institucional que dan apoyo a la microempresa	6	30
TOTAL	20	100

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. Junio 1987.



184

## 6.2.2 Asociación de Microempresarios Ebanistas de Bolívar "ASOMEBOL"

La Asociación de microempresarios ebanistas de Bolívar surge dentro del marco de la política social del Estado, quien recoge algunas perspectivas y planteamientos del sector microempresario aceptando la legitimidad de su problemática, mediante la creación de un programa para el desarrollo de la microempresa.

El SENA como ejecutor de la política social promueve la organización del sector microempresarial, monta toda una estrategia de promoción donde hace sentir al microempresario la necesidad de su organización mediante la cual puede resolver sus problemas.

Luego de realizarse visitas a los talleres, en el mes de agosto del año 1985 se decide traer un número considerable de ebanistas a las oficinas del proyecto de microempresa, donde por primera vez en la historia de Cartagena se agrupan ebanistas desconocidos entre sí, dando origen a la Asociación de Microempresarios Ebanistas de Bolívar, ASOMEBOL, con Personería Jurídica No. 3006 de 1986.

Tiene como objetivo fundamental mejorar las condiciones de vida del microempresario ebanista, por medio de la ca.



185

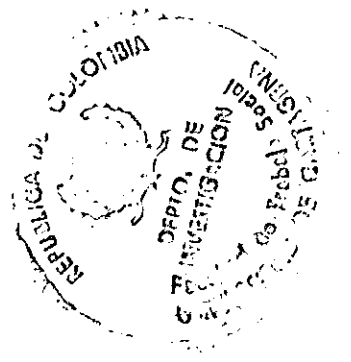
pacitación, compra de materias primas y distribuirlas entre los socios para reducir los costos de comercialización de los productos, consecución de mecanismos dinámicos de crédito y nuevas líneas para el mismo. Ha sido creada sin ánimo de lucro, donde podrán afiliarse microempresarios del Departamento de acuerdo con las leyes colombianas y otras disposiciones.

" A mediados del año de 1985 aparece un compañero Gustavo Morales y Candelario Petro anexo claro al señor Luis Tejeda, Asesores éstos del Sena quienes visitan a mi microempresa y me invitan, me hacen una serie de análisis, ellos se llevan una serie de datos y sacan por conclusión de que yo debo asistir a una reunión que se efectúa en el Sena para microempresarios de tal a tal día. Ellos consideran que puedo mejorar con la asesoría, pero no se que pasó en esas cosas administrativas, desaparece Luis Tejeda y aparece José González que de paso se le agradece la manera tan injundiosa y combativa y ya tiene en mente como traer un día miércoles cualquiera de 1985 a un grupo de ebanistas y ahí nace la gran idea de fundar la Asociación de microempresarios ebanistas de Bolívar. Personalmente puedo decir que asociación no fue más, esa frase que particularmente buscaba desde hace tiempo llevarlo a la práctica y llegó la oportunidad , y en términos generales se hizo una junta directiva provisional."

(José Ramírez. Vicepresidente de ASOMEBOL. Diciembre 1986)

DINAMICA INTERNA

LA REUNION



La reunión es considerada como una técnica parlamentaria, fundamental en el proceso organizativo de cualquier grupo social.

En la medida en que el proceso organizativo avanzaba en las reuniones se presentaba una serie de indicadores que en un momento dado incidían en el avance de la asociación tales como: Reuniones desorganizadas que parecían simplemente charlas de amigos, improvisación en el orden del día, una Junta Directiva con poca claridad en la delegación de funciones, algunos ebanistas mostraban actitudes sociales aparentemente reacias a la organización reflejándose en la no asistencia en las reuniones y desinterés en los problemas que lo afectan.

" Nunca veía que la Junta Directiva se reunía para presentar los puntos del orden del día, el Presidente llegaba a la mesa llamaba al Secretario hacer el orden del día. En realidad esa forma de presentarlo era sólo un despelote, entonces presentaban su orden del día todo el mundo lo aprobaba, porque no teníamos conocimientos de cómo se hacía una reunión. Anteriormente se trataba un punto por acá y otro por allá o sea, que cuando se estaba en informe salían proposiciones inmediatamente".

(Orlando Romero. Secretario AOMEBOL. 1985)

Si lo anterior lo relacionamos con la estructura del proceso productivo en que está involucrado el microempresario ebanista, éste determina muchas de sus actitudes so

137

ciales y rasgos de su comportamiento ideológico en el momento en que participa dentro de las reuniones. Su actitud no emana solamente de carencias sino también de tipo estructural que la distingue de la organización de carácter y participación social. Además, es un grupo con poca experiencia organizativa.

Se madura entonces un proceso democrático al interior de la asociación, libertad en expresar sus puntos de vista, se adoptan posiciones en contra de ciertas actitudes autoritarias y personalista. En la Tabla 28 se observa que el 85% manifiesta que hay libertad en expresar sus ideas, un 5% considera que se refleja un ambiente autocrático, para un 10% las reuniones son manipuladas por algunos miembros.

**TABLA 28**  
**PARTICIPACION DEL MICROEMPRESARIO EN LAS REUNIONES**

PARTICIPACION	%
Libertad de expresar sus puntos de vista	85
Ambiente autocrático	5
Es manipulada por algunos miembros	10

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL Junio 1987

Al contrario del microempresario, los obreros tienden a desarrollar asambleas organizadas y adoptan comportamientos colectivos. Naturalmente el obrero tiene tendencia a organizarse porque además de trabajar socialmente organizado, operan dentro de la compleja división social del proceso productivo, característica de la empresa Capitalista. Esta, desde el momento en que contrata al obrero le inculca una conciencia de la eficiencia de la acción colectiva en la elaboración de un producto.

Al presentarse en las reuniones dichas situaciones anteriormente señaladas, y la ausencia de planificación y acciones concretas, el gremio comenzó a disminuir desde el punto de vista cuantitativo, hasta el hecho, que a las reuniones sólo se presentaban dos o tres miembros. En un momento determinado se pensó que el Sena en parte era culpable, ya que uno de los factores que moviliza al microempresario a las reuniones es la capacitación y la cual no se había recibido.

Un hecho significativo lo constituye la decisión del gremio en solicitar al Sena un curso de Organización Gremial que les proporcionara los elementos teóricos organizativos para superar tales problemas y elevar el nivel de conciencia organizativa. El curso de organización gremial facilitó un proceso interesante porque generó nuevos compor

tamientos tanto individuales como colectivos.

Las reuniones comienzan a tener más dinámica en su proceso: la Junta Directiva presenta orden del día correctamente, orden en las intervenciones, se participa con más elementos de juicio en las tomas de decisiones, autocrítica, aspectos que le dieron a la organización una orientación más segura a seguir.

" Anteriormente las reuniones se hacían de manera desorganizada, desde allí fue cuando vino la idea de tantas críticas, tantas cosas que habían sucedido, cuando alguien propuso que por qué no se hacía un curso de organización gremial, porque en realidad no sabíamos hacer reuniones. Del curso de organización gremial quedaron muchas enseñanzas, entonces, la directiva actualmente la he visto que ha cuajado, no dejamos de reunirnos, con común acuerdo hacemos el orden del día, de acuerdo a como me diga el presidente, lo elaboro como secretario que soy de la asociación".

(Orlando Romero. Secretario, ASOMEBOL. 1985)

En síntesis , la asociación ha superado etapas anteriormente caracterizada por el desconcierto, incertidumbre y desorganización total y es así, que el proceso les ha permitido definir una organización que traduce en tareas y realizaciones concretas los distintos criterios que expresan.

NIVELES DE PARTICIPACION

190,

La participación es el resultado de todo un proceso de concientización que implica la superación de una serie de mitos y costumbres sociales enmarcadas dentro del cosiquismo y paternalismo, que facilite al individuo la búsqueda de conocimientos de la realidad, aquiera conciencia para actuar sobre ella y transformarla y hacer que él como sujeto de la historia conozca las causas objetivas y subjetivas de su explotación.

En todo proceso organizativo es fundamental la participación conciente y activa del individuo que genere procesos de autonomía en la realización de sus programas, que signifique el tránsito de una situación de dominación a otra de plena participación en la vida económica, social, política y cultural. Este proceso requiere de la participación en todos los niveles al interior de la organización: Participación en la información, toma de decisiones, ejecución, y beneficios.

Estos niveles de participación comparados con la participación del lebanista en su proceso organizativo nos debe producir cierto análisis que debemos afrontar. El 35% participa en las tomas de decisiones. En la ejecución participa el 15%, y gozan de los beneficios el 10%. Mientras que el 5% afirman estar informados, ahora, un 35% tiene una participación integral (Tabla 29), o sea, que goza de

191

una participación en todos los niveles. De acuerdo a lo anterior, se manifiesta en el gremio cierta diferencia en la participación, que depende en términos generales, de la capacidad, creatividad, e información recibida. Según lo observado en el proceso organizativo, quienes más participan son aquellos que de una u otra forma poseen algunas experiencias en organización.

Uno de los factores que influye en la participación del ebanista es su comportamiento ideológico, (de tipo artesanal),. Este consiste en un complejo de valores culturales, morales y políticos determinado por el papel que desempeña dentro de un proceso productivo dado.

**TABLA 29**  
**NIVELES DE PARTICIPACION**

NIVELES	%
Información	5
Toma de decisiones	35
Ejecución	15
Beneficios	10
Todas las anteriores	35

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL, Junio 1987

1923

## LIDERAZGO

El liderazgo puede ser concebido como el proceso que implica ejercer influencia sobre las actividades de un grupo organizado en los esfuerzos que éste realiza para definir y alcanzar objetivos.

La definición de liderazgo no especifica cuantos líderes tendrá una organización, ni la posibilidad de que la influencia directiva de un individuo sea permanente ni estable tampoco si la influencia del líder promoverá el progreso de la organización y de sus miembros o actuará en detrimento de éstos.

Con frecuencia la participación de los individuos y los canales de comunicación que utilizan determinan la estructura de liderazgo que se puede dar en una organización. En la Tabla 30 se refleja la estructura de liderazgo existente en la asociación de ebanista:

El 15% manifiesta la existencia de un liderazgo autocrático, mientras que el 85% considera que el liderazgo predominante lo constituye el Democrático. Lo anterior nos permite afirmar, que el liderazgo que se respira en el gremio posee un potencial y compromiso en la conquista de sus reivindicaciones, además, facilita y favorece la discusión



193

TABLA 30  
TIPO DE LIDERAZGO

LIDERAZGO	%
Autocrático	15
Democrático	85
Paternalista	--

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL. Junio 1987

de los problemas, busca de antemano el curso de las actividades para propiciar en el microempresario una orientación clara.

CONCEPTO QUE EL MICROEMPRESARIO TIENE DEL PAPEL DEL PRESIDENTE

Es importante resaltar la visión que posee el microempresario ebanista del papel del presidente, ya que, en toda actividad gremial juega un papel importante el dirigente. En el proceso organizativo se ha observado una serie de discusiones de la manera como se concibe. La tabla 31 expresa las siguientes opiniones al respecto:

**TABLA 31**  
**CONCEPTO ACERCA DEL PAPEL DEL PRESIDENTE**

CONCEPTO	%
Quién resuelve los problemas de la organización	20
Traza las líneas de dirección	5
Orientador del grupo	40
Todas las anteriores	35

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL, Junio 1987

Según el cuadro anterior, el 20% tiene la concepción de que el presidente es la persona que resuelve todos los problemas de la organización, un 5% afirma que traza las líneas de dirección, para el 35% no solamente resuelve problemas sino que también es el responsable de trazar líneas de dirección y ser orientador (todas las anteriores). En cambio, el 40% suele decir, ser un orientador del grupo. En términos generales, el presidente es visto como un orientador, lo que se refleja que en el gremio predomina una concepción ideológica colectiva.

A través de nuestras experiencias en el proceso, se observó, que el primer presidente de la asociación en ningún momento respondió a las necesidades y principios del movimien

1995

to, se transformó en Cacique. El caciquismo no solamente depende de la tendencia personal del líder sino que desprende sobre todo de la composición social del grupo que el dirige. El presidente manejaba, entonces, el proceso cuya actitud era autocrática, personalista y no aceptaba las críticas, se acercaba al grupo con unos conceptos que corresponden a su visión del mundo, pero no a la del grupo, olvidaba que su objetivo fundamental es luchar con el microempresario en la solución de sus problemas.

" Teníamos un presidente anterior que aparentaba ser honrado, tenía un liderazgo terrible, equivocado el sólo quería ser presidente, el sólo iba a dirigir por años la asociación, es un Cacique, por de allí que uno lo criticara lo malo que hacía. Entonces, son dirigentes que fácilmente le quitan el puesto, tanto así que lo quitamos como presidente y no asistió más a la asociación porque le quitaron la presidencia, entonces, es un tipo que no debe estar en la asociación porque la destruye, ya que tiene otra ideología distinta a la que debe llevar la asociación".

(Orlando Romero. Secretario ASOMEBOL. Mayo 1987)

Lo anterior trajo como consecuencia que se presentaran roces entre el presidente y algunos microempresarios de base. El gremio toma la decisión de cambiar junta directiva, convocándose a una asamblea, donde con más elementos de juicio y experiencias deciden elegir aquellos líderes que verdaderamente merecen dirigir los destinos de la asociación. La presencia de un presidente que respondía a las

necesidades y principios del gremio, hacen que el proceso se oriente con nuevos conceptos basados en la unidad, igualdad, participación, aspectos que fortalecen el proceso. De esta manera, la asociación de ebanista comienza a tener confianza de si misma y en su presidente, aun más cuando perciben de éste su dedicación, autenticidad, confianza en las potencialidades de sus bases, a las que no mira como objeto de su acción.

#### RELACIONES PERSONALES

Todo grupo en su proceso de desarrollo va creando sus propios valores cuya dinámica esencial es transformar el individualismo, egoísmo, en una fuerza de cooperación, participación e integridad definiendo su propia estructura. Para que ésto se dé, es necesario que exista entre sus miembros relaciones humanas positivas, que generen cohesión grupal. El 5% de los ebanistas asociados manifiestan tener relaciones regulares, mientras para el 95% buenos lazos comunitarios (Tabla 32). Es decir, predomina la presencia de valores sociales sólidos para el logro de los objetivos propuestos.

Confrontando las cifras anteriores con la realidad, se ha observado, algunos comportamientos individualistas, desconfianza entre sí para el desarrollo de ciertos progra

mas, que han causado el rompimiento de las relaciones sociales. Pero éstas relaciones sociales pueden ser superadas, si el microempresario ebanista aprovecha sus valores de cooperación, propios de la convivencia, familiaridad y amistad que se generan en los espacios de su unidad productiva.

**TABLA 32**  
**RELACIONES PERSONALES**

RELACIONES	%
Buenas	95
Regulares	5
Malas	--

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL. Junio 1987

**NIVEL DE CONCIENCIA**

La concientización es diálogo, que implica comunicación existencial y relación interpersonal horizontal de hombres que juntos y como iguales deberan el mundo, experimentándose en una marcha y en una lucha. Es decir, la conciencia en esencia, es un camino para algo que nos lleva a transformar la realidad sufrida.

La concientización no es un proceso que emerge a partir de principios o doctrinas, sino que se genera en la experiencia misma de la comunidad que va visualizando, descubriendo y comprendiendo las causas de su situación de pobreza, marginalidad y que alcanzan sus luchas en un proyecto de liberación. Esta toma de conciencia lleva implícita cambios de conductas que se refleja en el actuar del sujeto.

En la asociación de ebanista, muchos de los participantes poseían un nivel de conciencia ingenua, ya que éstos se dan cuenta de sus problemas, pero no llegan a identificar los factores causantes, o sea, las causas. Poco a poco el proceso organizativo avanzaba y el microempresario fue adquiriendo elementos de juicio que le van dando otra visión de la realidad. Inicia críticas en contra de las estructuras que el descubre como culpables de la situación que vive, cuestiona la participación y discusión sobre sus problemas, es decir, adquirió conciencia crítica. "Esta , es la representación de las cosas y de los datos tal como se dan en la existencia empírica, en sus correlaciones causales y circunstanciales (4).

En síntesis, en el proceso el microempresario ebanista ha ido identificando, visualizando y comprendiendo las causas de su situación, que la lucha por sus reivindicacio

199

nes es el resultado de su inserción en la realidad que lo lleva hacer conciente de su situación.

#### COMITES DE TRABAJO

En la medida en que la organización fue avanzando toma como objetivo ya no solamente la integración interna sino sus reivindicaciones, que se constituyen en el meollo gremial de su participación . Aquí, la organización crea mecanismos de coordinación y participación para unir es fuerzas, asignando responsabilidades y suscitando una representatividad. Se crean tres comités de trabajo, a saber:

Comité de finanzas: Tiene como objetivo realizar actividades tendientes al crecimiento económico de la organización que permita sostener a satisfacer las necesidades de ésta.

Comité de Capacitación: Elabora los programas de capacitación, a partir de las necesidades del gremio, que permita al microempresario tener elementos para actuar en su realidad.

Comité de Comercializadora: Impulsa la participación económica a través de formas de cooperación basados en el

trabajo solidario.

El 85% de los participantes (Tabla 33), consideran que algunas veces los comités son funcionales en las tareas que se les asignan, para un 10% son totalmente funcionales, mientras el 5% afirma un incumplimiento total en la participación de los programas:

**TABLA 33**  
**COMITES DE TRABAJO**

OPINION	%
Cumplen con las tareas asignadas	10
Algunas veces	85
Nunca cumplen	5

**FUENTE:** Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL, Junio 1987

Se ha observado, que prácticamente no son eficientes, razón por la cual no se alcanzan algunos objetivos propuestos. La poca funcionalidad se debe a algunas veces por razones de un cúmulo de actividades laborales que exigen del microempresario todo su tiempo o avances porque concentran en determinar responsabilidades a unos cuantos miembros sin comprometer abiertamente a los demás en el trabajo gremial. De allí que el microempresario ebanista



201

desde el comienzo mismo de la lucha por sus reivindicaciones no ha asumido una responsabilidad total.

#### OPINION DEL MICROEMPRESARIO CON RELACION A LA ORGANIZACION COMO MEDIO PARA FORMAR EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA

La baja productividad, su reducida escala de operaciones, la inestabilidad de su producción, la inestabilidad de los precios, el alto costo de los insumos y los amarres que éstos implican, especialmente el mercado de bienes en el cual se encuentra la microempresa, donde el excedente es retenido en algunos casos, la falta de dinamismo de ese mercado y los bajos precios son factores que inciden en que la microempresa apenas alcance a garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo.

De allí que la organización gremial puede prlarse como una estrategia para impulsar empresas de economía solidaria (Empresas comunitaria, Cooperativas, Comercializadora) como alternativa para superar tales problemas. El 100% de los participantes (Tabla 34) opina pues, que la organización gremial es la base fundamental para proyectarse hacia la economía solidaria, que facilita unir esfuerzo alrededor de necesidades comunes.

202

TABLA 34

LA ORGANIZACION GREMIAL COMO MEDIO PARA FORMAR EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA

OPINION	%
Si	100
No	---

FUENTE: Encuesta a Microempresarios. ASOMEBOL , Junio 1987

Encontramos en la formación de grupos solidarios que participan en la producción del mueble; mecanismo de comercialización como es el proyecto de ferretería que busca beneficiar el pequeño productor. Estas experiencias son bases fundamentales para que la organización de ebanista continúa en la lucha por una economía solidaria, conformada por individuos que tienen necesidades semejantes, que nace de la imposibilidad de mejorar aisladamente, lo que sí se puede hacer colectivamente. Tales condiciones permiten que el microempresario establezca reservas técnicas, sociales y legales que consoliden la organización y faciliten el desarrollo de la microempresa cuyas consecuencias se reflejan en el bienestar social de éste.

LOGROS

Las organizaciones populares en el mundo siempre luchan por reivindicaciones, cambios, es decir, quieren que se deroguen políticas tarifarias de servicios, más crédito a menor costo, más presencia de las organizaciones en la definición de políticas, etc., reivindicaciones que se alcanzan de acuerdo a la capacidad organizativa de los individuos.

" La asociación de ebanista puede lograr muchas cosas, porque a través de la historia podemos tener en cuenta, que los médicos como intelectuales que son, no se asocian, nunca logran sus propósitos, si los profesores, educadores, nunca se asocian no logran sus propósitos ante el aparato que nosotros llamamos gobierno. En tonces, es un aliento más para mí estar en la asociación y lograr de una voz colectiva nuestros propósitos y lograr una serie de emperezas, aunque usted no lo , nos estan maltratando, nos estan encareciendo cada día el costo de la vida a cambio de unos pocos que quieren enriquecerse distribuyendo la materia prima"

(José Ramírez. ASOMEBOL. Enero. 1987)

La Asociación de Ebanista en sus dos años de experiencia organizativa tornado el proceso interesante, frente a su problemática que individualmente es imposible resolver, ésta les ha permitido alcanzar algunos objetivos:

- Desarrollo de programas de capacitación con el SENA, tales como: Cursos de Organización Gremial y Cursos de Contabilidad.

- Grupo Solidario: La experiencia parte de cinco microempresarios, quienes trasladan parte de sus principales maquinarias en un sólo taller. Participan de acuerdo a la capacidad de cada uno, es decir, hay una concepción de la división del trabajo.

Se ha observado que el grupo solidario a contribuido a la consolidación y estabilidad de la organización, puesto que ha generado en el microempresario actitudes comunitarias, actitudes de compartir, cohesión grupal, que en términos generales, tiene una estrecha correlación con la participación, tanto permite al microempresario participar activamente en la vida de la organización y porque ha generado capacidad de respectividad para aceptar sus problemas.

#### PROYECTO DE FERRETERIA

El proyecto a suscitado una serie de discusiones al interior de la organización. Un sector considera que debe ser la Comercialización de la madera sin recurrir al crédito institucional que puede presentar grandes amarres para el éxito, mientras que otro sector (mayoritario) se identifican con un proyecto de ferretería como una estrategia para capitalizar y al mismo tiempo beneficiar al pequeño productor y como base hacia el trabajo solidario. El concepto de ferretería se reduce sólo a las materias primas necesarias para sus actividades y no una ferretería de tipo capi

talista, por el contrario, se trata de un proyecto basado en el trabajo asociativo de economía solidaria, cuyos comportamientos colectivos más tarde se reflejarán en la organización.

" El proyecto de comercializadora de la asociación, es de ferretería, el objetivo es beneficiar al microempresario, en que él compre los insumos en una forma más económica y tenga un crédito fácil de pagar. Para la realización del proyecto hemos ido a la Corporación Financiera para el asunto del crédito y la Corporación nunca se ha negado, y tenemos una reunión para ésta semana, pero uno de los compañeros se muestra apático en el sentido de que él dice que si no se monta la venta del mueble no participa, pero como es un miembro bastante activo de la asociación y hace parte de la asociación incluye mucho en el grupo. El dice que nosotros somos ebanistas porque vamos a montar ferretería; pero nos hemos puestos a pensar que ninguno de los microempresarios participantes tenemos suficiente capital para producir mueble, entonces, el microempresario no tiene capital para poder producir, nosotros trabajamos es con lo que nos dá el cliente, exigimos el 50% y con ese 50% es cuando vamos a producir el mueble. Entonces, que pasa, que si nosotros tuvieramos capacidad de producir cierta cantidad de mueble con mucho gusto hicieramos la comercializadora del mueble sin tanto obstáculo, lo bonito es poder por ejemplo, producir diez camas, si tuviera capital lo hiciera pero no tenemos capital, hemos pensado en la ferretería para poder capitalizar porque el producto es materia prima para nosotros. El capital que nos van a prestar es de DOS MILLONES DE PESOS , con ese capital podemos montar la ferretería y después el proyecto de la venta del mueble si se quiere, pero el compañero plantea lo contrario. La tasa de interés que nos dá la Corporación son intereses bajos, es la única que nos dá facilidad de pagar, porque nos dá cinco (5) años y un año de gracia y los intereses de un 24% anual, hemos pensado que es una línea de crédito que nos ofrece un crédito asociativo, donde cada

uno responde por el otro, cada uno es fiador del otro, entonces, podemos salir adelante. Lo más importante es de llegar todos y hacer un hecho, comprometernos y regirnos por medio de un reglamento interno. En la actualidad, del proyecto podemos decir que se ha adelantado bastante pero no se han dado los pasos firmes".

(Orlando Romero. ASOMEBOL. Mayo 1987).

ALGUNAS LIMITACIONES

- En el proceso organizativo se ha observado buena voluntad por parte de los dirigentes, pero muchas veces ésta voluntad es limitada, por un lado, por el cúmulo de actividades a realizar en su microempresa. Por otra parte, poco conocimiento sobre la problemática general de la microempresa y ausencia de formación política que no les permite interpretar ampliamente los fenómenos sociales y políticos que sucede en su entorno.
- Para el adelanto del proyecto de ferretería prima una ausencia de capacidad administrativa que manifiesta en la falta de una jerarquía clara de acrgos y funciones, además, prima en el microempresario una mentalidad más de productor que espíritu de comerciante.
- En la formación de grupos solidarios, la existencia de factores externos e internos han limitado el proceso: externos, como la influencia del asesor del SENA en orientar el proceso hacia ideas contrarias a los grupos

- 201

solidarios promovidos por el gremio, según el asesor, éste se convierte en un nuevo núcleo colectivo capitalista que llevaría a destruir la organización. En éste caso el grupo solidario reproducirá el egoísmo propio de las relaciones de producción del sistema y adoptará como criterio y meta de su actividad la obtención de la máxima ganancia posible. Y factores internos, como actitudes individualistas de algunos microempresarios quienes consideran mejor producir individualmente.

#### LA ECONOMIA SOLIDARIA : UNA ALTERNATIVA

Como una respuesta a los mercados imperfectos y las secuelas de injusticia social que ha causado, han surgido dos tipos de organizaciones empresariales: La Empresa Estatal que como responsables del bien común ha ingresado a la generación de determinados bienes y servicios y la Empresa de la Economía Solidaria, conformada por individuos que tienen necesidades semejantes.

Es así, que a partir de las formas de relacionarse con las otras unidades económicas y de los objetivos últimos de la organización y de su filosofía es posible caracterizar a las unidades empresariales como: Empresas Estatales o Públicas cuyo objetivo fundamental es proporcionar bienes y servicios que necesita la sociedad, es decir, persi

que fácilmente un incremento del bienestar social.

Empresas privadas cuyo objetivo fundamental es satisfacer las necesidades de sus propietarios; se caracterizan como empresas individuales, y se pueden clasificar en empresas privadas de tipo capitalista, en los cuales el principal objetivo es retribuir el capital aportado por los propietarios o recursos monetarios obtenidos por las transacciones, por los bienes o servicios generados.

Empresas privadas no capitalistas (sin ánimo de lucro): En las cuales el principal objetivo es satisfacer las necesidades de los asociados y un precio justo.

La empresa de economía solidaria se encuentra en esta última clasificación . Ya que se define como aquella en donde los procesos productivos son el resultado de una multitud de iniciativas individuales y de grupos autónomos, generando capacidades humanas creativas y organizativas que adquieran consistencia social.

Las necesidades de crear una empresa solidaria responsable a la necesidad de organizar a un grupo de personas que sienten las mismas carencias, que deben acceder a similares tipos de calidades de bienes y servicios.



Esta decisión es el fruto de una evolución de las características, calidades y precios de los bienes y servicios similares ofrecidos en el mercado y nace de la imposibilidad de mejorar aisladamente esas características, lo que si se puede hacer colectivamente.

Sin embargo, la decisión de constituir una organización propia traspasa los límites de la mera evolución de alternativas, la concreción de la idea de decidir "que producir" tomada por los usuarios del producto. Desde este punto de vista la rentabilidad del capital pasa a segundo término, adquiriendo mayor importancia la satisfacción de las necesidades del grupo propietario.

La primera etapa del origen de la empresa solidaria es necesariamente la definición; a partir de ella será posible determinar el tipo de bien o servicio a generar y permitirá definir su área de acción.

---

ASI, SI LA NECESIDAD A SATISFACER ES:	LA EMPRESEA DEBERA OFRECER:	LA EMPRESA SE CARAC TERIZARA COMO:
--	--------------------------------	---------------------------------------

---

Fuente de ingresos	Trabajo	De producción y/o trabajo.
Acceso al crédito barato	Servicio de Ahorro y crédito	Financiera y/o de Ahorro y crédito
Acceso a bienes de consumo o implementos	Servicio de Provi cionamiento	Consumo y/o Aprovi cionamiento
Acceso al mercado de bienes y servicios	Servicio de comer cialización	Comercialización
Acceso de educación	Servicio educativo	Educacional
Acceso a vivienda	Servicio de Ahorro o construcción	Vivienda

---

**FUENTE:** Programa. Tecnología en Administración de Empresas en Economía Solidaria. Universidad de Santo Tomás.

Característica fundamental de la economía solidaria es la gestión colectiva. Esta significa el manejo de la empresa en forma común por parte de todos los socios; son ellos mismos quienes administran su propia empresa.

Pero en el marco de la gestión colectiva es necesario iden

tificar algunos elementos básicos que sirven de criterio orientadores para el trabajo:

211

#### LA AUTONOMIA DEL GRUPO EMPRESARIAL

La gestión colectiva implica ante todo autonomía del grupo empresarial en la organización y manejo de su empresa.

Las experiencias de numerosas empresas asociativas en Colombia muestran la tendencia de las entidades promotoras o crediticias a ser impositivas en los asuntos internos de la empresa, en la elaboración de estatutos y reglamentos internos, en la elección y definición de la actividad económica de la empresa; a veces las entidades promotoras llegan a reservarse el derecho de propiedad y de control directo sobre los medios de producción de la empresa.

La autonomía exige que en los asuntos tanto internos como externos el poder decisorio esté en manos de los socios y no de la entidad promotora o crediticia. Como elementos de autonomía se pueden enunciar los siguientes:

- La propiedad común de los medios de producción y el control colectivo sobre los mismos.
- La planeación de la actividad económica y la organización de la empresa, con base en la decisión colectiva de

212

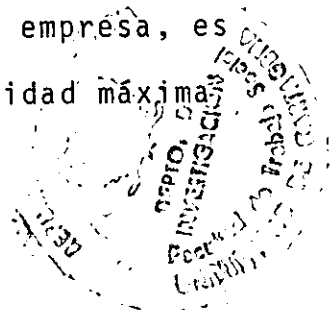
los socios.

- La afiliación o el retiro de socios por decisión exclusiva del grupo y con criterios establecidos por éste.
- El nombramiento de directivos y responsables en la empresa por elección colectiva de los socios.
- La evaluación y control sobre la empresa, función exclusiva o delegable del grupo empresarial.

Sin embargo, a la vez hay que tener presente que hay factores que en ocasiones van más allá de la capacidad empresarial de los socios, como son el crédito y la tecnología; aquí la autonomía del grupo por fuerza se reduce.

### LA PARTICIPACION COLECTIVA EN LAS FUNCIONES DE GERENCIA Y LA DELEGACION

Lo específico de la gestión colectiva esta en que no es una persona o comité el que desempeña las funciones gerenciales (planeación, organización, dirección, control y evaluación), sino el conjunto de socios de la empresa, es decir, la asamblea general. Esta es la autoridad máxima



decisoria de la empresa, en permanente actividad.

Pero la forma como ejerce las diversas funciones no es uniforme.

Hay funciones que la asamblea se reserva y que son absolutamente delegables. Tal es el caso por ejemplo de la evaluación y control de la empresa.

Otras funciones se ejercen en forma mixta. Se delegan bajo control directo de la asamblea, la planeación y organización de la empresa. Finalmente, hay ciertas funciones que ordinariamente se ejercen a través de una delegación permanente con relativa autonomía del delegado: la dirección y coordinación de la ejecución.

La función de evaluación y control de la empresa constituye una función indelegable, pues su ejercicio directo es elemento constitutivo de la gestión colectiva, cada comité o jefe de área puede hacer su propia evaluación interna, pero tiene que rendir cuenta y someterse a la evaluación y control de la asamblea en los momentos y en las formas establecidas por esta.

La función de planeación se delega ordinariamente en comités particulares o en jefes de áreas de producción, jefes de ventas, y jefes de compras. etc. Estos elaboran los

planes y la programación de su área respectiva, consultando a los demás para que el punto de partida sea participativo; luego los someten a la discusión y aprobación de la asamblea, la cual a su vez evalúa el cumplimiento y los resultados obtenidos.

Lo mismo sucede con la organización de la empresa en sus diversas áreas. Puede ser encomendada a un comité para luego someterlo a la discusión y aprobación de la asamblea.

La función de dirección y coordinación de la ejecución de lo decidido en la asamblea suele delegarse en forma estable y con relativa autonomía en una persona, en el presidente o coordinador del grupo, el cual queda cometido siempre a la evaluación y control de la asamblea.

#### LA DELEGACION

Aparece como un elemento de especial importancia en la empresa de economía solidaria tiene por objeto facilitar los procesos de planeación, toma de decisiones, control y evaluación y reprogramación; con este fin los delegados deben recoger y organizar los datos necesarios presentando una información clara a la totalidad de los socios, elaborar y proponer instrumentos para su interpretación y sugerir conclusiones y políticas.

Como factores que influyen para hacer más necesaria y mayor la delegación están el tipo de actividad económica y el tamaño de la empresa. Así la delegación es muy frecuente en las empresas de servicio y de apoyo a la producción (o comercialización de los productos) y en los grupos numerosos (con más de 200 socios) como son por lo general las cooperativas.

### LA ROTACION

La empresa de economía solidaria es frecuente fomentar al máximo una frecuente rotación en los cargos de la empresa. La rotación busca una triple finalidad: promover la participación de los socios en la gestión; asegurar el control del grupo sobre la empresa de modo que esta no se convierta en monopolios de lideres o camarillas y lograr una progresiva capacitación empresarial de todos los socios.

Pero la rotación no es una exigencia absoluta, sino que tiene que respetar como criterios ineludibles la eficiencia y el beneficio de la empresa a corto y mediano plano. A medida que aparece una acentuada especialización y cualificación del trabajo, ya sea en los aspectos técnicos-económicos o en los aspectos administrativos, se dificulta en forma creciente hasta hacerse imposible.

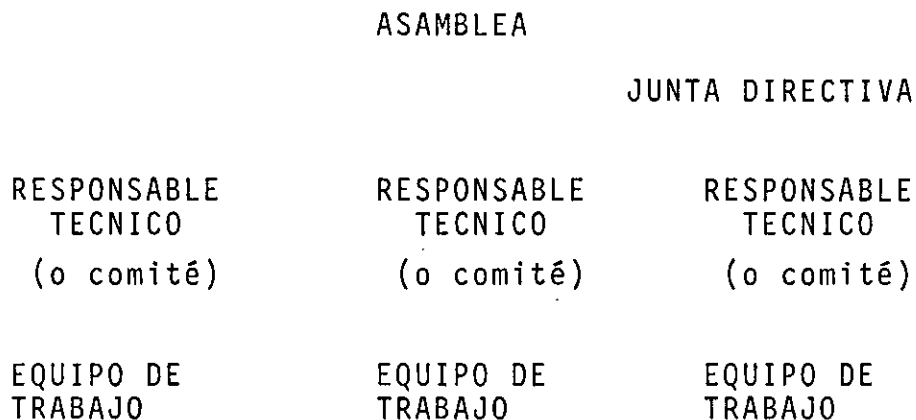
## LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE CARACTER PARTICIPATIVO

Para que la gestión colectiva se haga realidad, la estructura misma de la empresa tienen que ser participativa, es decir, posibilitar y facilitar la participación de los socios en la gestión.

Este es el caso cuando la estructura es tal que todos los socios comparten alguna responsabilidad concreta, ya sea en puestos de autoridad o en cargos técnicos, ya en pequeños comités de trabajos o en tareas particulares individuales. Aún en estas empresas es posible asegurar la actividad personal de todos los socios.

Una estructura participativa se puede visualizar a través de un organigrama general como el que se propone en el gráfico:

### ORGANIGRAMA BASICO





El organigrama presenta algunas peculiaridades que lo distinguen de organigramas corrientes para empresas de otro tipo:

- No incluye cargo tradicional de "Gerente", que centralizaría la dirección y control de la empresa pues estas funciones la desempeña todo el grupo de socios. En la empresa de economía solidaria el presidente del grupo empresarial es sólo uno de varios ejecutivos de la asamblea y representación legal de la empresa.
- La Junta Directiva desempeña ante todo un papel de apoyo a través de la secretaría y tesorería. El ejercicio de la planeación y ejecución se realiza principalmente a través de los jefes de áreas (control de la asamblea).
- Al frente de las distintas áreas de gestión aparecen responsables técnicos individuales o comités técnicos. Estos dependen directamente de la asamblea, tienen que someterse a ella a sus planes sectoriales y son controlados evaluados por ella.

La introducción de responsables técnicos, sean trabajadores individuales, sean comités, es el instrumento clave de la empresa para lograr mayor participación en la gestión. La estructura organizativa tiende a ampliar el abanico de responsabilidades a través de:

- Una gran especialización de las tareas y sus responsabilidades. Se tienen, los cargos de jefe de ventas, compras, contables, responsables de la promoción e investigación del mercado.
- La creación de comités pequeños (grupos de trabajos)
- La designación de axiliares para cada jefe o responsable.

El criterio y la base para la organización y distribución de cargos y funciones parte de un claro delineamiento del perfil técnico de la empresa. Lo cual se facilita porque los socios según el perfil lo requisitos de entrada, tienen conocimiento y experiencia en el oficio y por tanto en el proceso productivo de la empresa.

#### LA PROPIEDAD COMUN

La propiedad común significa que el patrimonio social de la empresa es propiedad de todos los socios y está bajo su directo control.

La organización de la propiedad común abarca los siguientes aspectos principales:

Determinación de la forma de propiedad común:

Las empresas de economía solidaria pueden adoptar diversas formas de propiedad común:

- La propiedad común en que el patrimonio social individualizable y repartible en su totalidad entre los socios.
- La propiedad común en forma mixta en que parte del patrimonio social se reserva para un fondo (o varios fondos) indivisibles e irrepartibles y otra parte se destina a la apropiación individual entre los socios.
- La propiedad común absoluta en que la totalidad del patrimonio social es propiedad indivisible del grupo.

✓ C  
 Cualquier tipo de propiedad común implica una responsabilidad colectiva y solidaria por parte de todos los socios frente a terceros; pero conviene que esta sea limitada al patrimonio de la empresa, es decir, que los socios respondan por la deuda únicamente con sus aportes dentro de la empresa y no con su patrimonio fuera de ella.

Distribución colectiva del excedente económico:

El excedente se obtiene deduciendo del valor bruto de las ventas los costos por períodos (materias primas más insu

mos, más energías y servicios, más costos financieros más depreciaciones más salarios a no socios).

La distribución del excedente económico producido en un período se determina atendiendo a las necesidades de los socios y de la empresa, a corto, mediano y largo plazo.

Según esto la distribución colectiva puede cubrir los siguientes renglones principales:

- Una parte va al fondo colectivo. Este será indivisible en las empresas solidarias que así lo hallan establecido o constituirá un fondo de reserva en las empresas donde todo el patrimonio es repartible.
- Conviene destinar una parte a establecer un sistema de servicios comunes para los socios y sus familias.
- Lo que resta se destina al reparto individual, determinado en común por todos los socios.
- Es necesario que una parte se destine al beneficio inmediato de la comunidad o de otros grupos solidarios.

Fijación de la remuneración de los socios:

La remuneración de los socios se interpreta como un anticipo corriente de consumo del excedente económico de la empresa en el período; es determinada por la asamblea general cuantas veces sea necesario según la situación de la empresa, pero por lo menos una vez al año.

Consta de dos elementos:

- Una base igual para todos atendiendo a que sea suficiente, al menos en grado mínimos, para atender las necesidades básicas humanas. Se fija teniendo en cuenta la situación económica y financiera y los objetivos de la empresa y tomando como punto de referencia el salario mínimo legal.
- Un suplemento por puesto de trabajo, de acuerdo a la cantidad y calidad de cada socio, que tiene como límite los niveles corrientes en las diferentes ramas de producción en los niveles informales.

El pago de destajo (por subcontrato por un socio) se puede dar ocasionalmente, con un nivel de remuneración al ingreso salarial del trabajador promedio.

Aportes de ingresos y liquidación por retiro de socios:

Cada empresa determina las condiciones de vinculación a

ella, en particular el tipo y cuantía de los aportes económicos que deben hacer los nuevos socios y los plazos respectivos para hacerlos.

También para el retiro de los socios la empresa fija las condiciones y la cuantía y forma de liquidación, teniendo en cuenta las obligaciones y derechos del socio, las obligaciones con terceros contraídas por la empresa y sus condiciones económicas actuales. En particular, debe definir claramente la situación en que queda el socio en relación con la entidad crediticia y las modificaciones pertinentes en el pagaré del crédito si fueren necesarias.

Algunas exigencias y problemas de la propiedad común:

Necesidad de igualdad económica:

En todos los casos de la empresa busca asegurar la igualdad económica entre sus socios a su interior, en especial en cuanto a la propiedad de los medios de producción, igualdad en el derecho a la remuneración a partir de los aportes en trabajos, en el uso de los servicios sociales de la empresa y en la responsabilidad compartida por las deudas y compromisos u obligaciones de la empresa con terceros.

### Tensión o Conflicto:

La distribución colectiva conlleva un conflicto que cada empresa solidaria debe resolver: el conflicto entre distribución del excedente (ingreso del socio) y capitalización de la empresa. Esta se encuentra enfrentada a dos fines aparentemente contradictorios: por una parte, incrementar el ingreso actual de sus socios y atender así a sus necesidades inmediatas; por otra parte, lograr un alto grado de acumulación social que le permita asegurar su permanencia y crecimiento hacia el futuro y posibilitar el ingreso de nuevos socios.

Para resolverlos tiene que tener presente, por una parte el objetivo de generar empleo e ingresos en forma permanente, lo que a largo plazo no es posible sin una tasa adecuada de acumulación. Una preferencia por los ingresos actuales que impida lograr esta tasa significa contradecir los objetivos esenciales de la empresa de economía solidaria.

### Remuneración y productividad:

Finalmente, la empresa tiene que tener presente la conexión directa entre la eficiencia empresarial y la remuneración. Cuanto más se maximiza el excedente de la empresa, tanto mejores condiciones habrá para una remuneración más elevada; y a su vez, a mayor remuneración se dará una más

fuerte insentivación para una mayor productividad.

## EL TRABAJO COLECTIVO

El trabajo colectivo significa que todos los socios aportan su trabajo o su actividad personal a la empresa. Esto implica que no hay socios que no aporten en alguna forma de trabajo: no hay socios pasivos ni socios que solo aporten capital.

La raíz de esta característica se halla en el hecho de que la empresa de economía solidaria es ante todo una asociación de trabajo, es decir, de trabajadores directos que asocian en primer término su propio trabajo para producir conjuntamente un bien o servicio, bajo el control directo de ellos mismos. Y la necesidad del trabajo de todos para lograr alta productividad dentro de un clima favorable a la cooperación en grupo.

### Organización del trabajo colectivo:

La organización del trabajo colectivo busca asegurar al aporte efectivo y coordinado de todos los socios. De este depende la estabilidad y la existencia misma de la empresa. Para ello se ha de atender a dos aspectos principales:

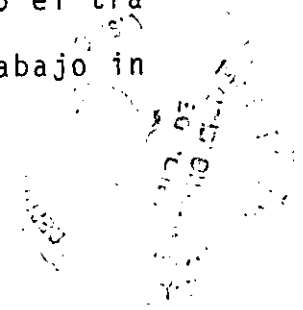


- Una adecuada distribución de los puestos de trabajo que resultan de una correcta división técnica del trabajo es decir, del tipo de pasos, actividades y elementos que son necesarios para el funcionamiento eficiente de la empresa y que deben estar definidos con claridad y precisión.
- Una real satisfacción de cada socio en su puesto. Esto forma parte de los incentivos que compensan los esfuerzos y sacrificios que exige la empresa y el socio y dá base para la estabilidad de la misma.

Los aspectos enunciados se organizan y controla en el "reglamento interno del trabajador" elaborado por los mismos socios. Este dota al grupo de un instrumento de disciplina y unidad en el trabajo colectivo.

Tensiones y Conflictos:

En las empresas solidarias conformadas por trabajadores provenientes de empresas informales suele presentarse la dificultad de una subvaloración o marginamiento del trabajo administrativo por parte de los trabajadores socios: el tiempo dedicado a compras, contabilidad, etc., "no es trabajo", según ellos. La realidad es que no sólo el trabajo directo en la producción sino también el trabajo in



directo de administración es un verdadero trabajo empresarial; uno y otro son necesarios y productivos para la empresa. Por otro lado, el trabajo administrativo no es algo tan complicado e inaccesible, solo propio de profesionales o de intelectuales. Requiere si, dedicarle el tiempo necesario y un trabajo constante de capacitación de los socios.

Para resolver estos conflictos el trabajo colectivo una claridad ideológica de los socios, entendida como conciencia del valor de trabajo y de su papel en el proceso de producción. El trabajo colectivo de la empresa solidaria no se trata de la simple ejecución de las tareas asignadas o del horario establecido. Está de por medio el interés personal y la motivación al trabajo colectivo, como algo no impuesto sino querido y decidido por los mismos socios en beneficio propio.

El trabajo asalariado:

En la empresa de economía solidaria existe la primicia del trabajo sobre el capital y es por eso mismo que no hay en ellas socios que sólo aporten el capital. La autogestión y la propiedad común se dan en base en el trabajo colectivo.

Sin embargo en ocasiones se requiere la vinculación de

de trabajadores que son necesarios para la empresa pero que no pueden o no quieren o no conviene vincularlos como socios, sino como asalariados.

Cuando se trata de asalariados permanentes, la primacía del trabajo en la empresa solidaria conduce a plantear ciertos criterios específicos para su vinculación.

- En primer lugar, el carácter de empresas, de asociativa (grupo asociativo homogéneo), de trabajadores de los niveles informales, requiere que solo puedan ser socios los que cumplan las condiciones de trabajadores de los niveles informales, con capacidad técnica en el oficio y que no rompan la homogeneidad del grupo.
- La vinculación a la empresa de un trabajador asalariado se realiza cuando, siendo su trabajo necesario para la empresa no cumple con las condiciones de capacidad técnico empresarial y con el carácter de homogeneidad del grupo para vincularlo como socio.
- En la medida en que el trabajador asalariado de la empresa solidaria avance en la realización de estos requisitos se convierten en candidatos preferencial para incorporarlo posteriormente como socio.

- La empresa tiene que ser conciente de las pesadas cargas laborales y prestacionales que recaen sobre la empresa al establecer contratos de trabajo asalariado.

La empresa de economía solidaria es una alternativa para el desarrollo de la microempresa. Implica desde el punto de vista social, que el microempresario se desprenda de hábitos , prácticas y actividades propias de las sociedades de lucros, ya que la economía solidaria, sus principios, objeto y fin es la persona, y no los capitales o las cosas, es decir, el hombre como ser igualitario, libre y solidario con sus semejantes.

Por lo tanto, el microempresario debe ser conciente de esto para alcanzar con éxito su objetivo, de lo contrario se verá frustrado por que los problemas económicos no se resuelven recibiendo un crédito, capacitación o que los economistas inventen nuevas teorías económicas sino nuevos comportamientos económicos tanto individuales como colectivos que generen mejores condiciones de vida, la creación continua de una nueva manera de ser hombre, es decir, una evolución de la humanidad hacia fases que significan cualitativamente un acceso humano.

En la medida en que el microempresario a través de la participación en la organización gremial vaya tomando conciencia de la necesidad de impulsar economías solidaria, ésta

siempre será un medio para el desarrollo de la microempresa.

Es un proyecto que se convierte en modelo para muchas otras organizaciones con características particulares ya sea, a nivel local, regional o nacional. De ésta manera se contribuye al cambio que se ha planteado el movimiento microempresarial.

### **6.3 TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACION GREMIAL**

Es absolutamente cierto, que la estructura social ha marcado el que hacer de Trabajo Social como profesión, hasta el punto de hacerlo instrumento de apoyo a su continuidad y poderío, pero no por eso es que el trabajador social ha permanecido pasivo frente a las injusticias sociales y frente a estructuras que han causado el empobrecimiento de nuestras comunidades.

El trabajo social juega un papel importante en América Latina cuya estructura se encuentra viciada por falta de dependencia que le impide definir su propio destino. Es por eso que consideramos crear nuevas estrategias de acción que correspondan a los problemas de nuestra sociedad.

La primera tarea que se nos impone es prestar atención a

nuestra realidad, liberarnos de esquemas importados, cuyas copiar llevan a resultados frustrados y alienantes. Además crear a partir de lo nuestro el carácter creador de la praxis de las comunidades que luchan por su cambio hacia un nuevo desarrollo.

La participación de Trabajo Social en el desarrollo comunitario del país, ha tenido que incertarse en las comunidades en la maduración, preparación y realización de los cambios que deben operarse a nivel de las estructuras globales y particulares, no como instrumento que produce acomodación sino como promotor y dinamizador de una práctica social.

En dos años de experiencia en la organización gremial de los microempresarios herreros y ebanistas en Cartagena, nuestra acción profesional estuvo dirigida en conocer y actuar conjuntamente con la comunidad microempresarial tanto en su dimensión individual como en dimensión colectiva, ubicándola como sujeto y centro de la acción, ya que es ésta los que tienen el derecho de asumir y dirigir su propio proceso. Se crearon condiciones para el ejercicio pleno de la participación comunitaria, donde se reconoce el proceso organizativo como el producto de una construcción colectiva, de una búsqueda común en donde los aportes, la participación; se hizo desde el ángulo que tuvo mejor desarrollo.

El proceso desarrollado se caracterizó por el diálogo, el intercambio de experiencias, la voluntad de compartir conocimientos con el microempresario quedando eliminada la tradicional diferenciación entre profesional y usuario. Para el cumplimiento de tales objetivos partimos del criterio de que el trabajador social debe tener claridad conceptual del sector o área donde actúa.

La claridad conceptual, a nuestra manera de entender, se logra mediante la conjunción de varias facetas:

- El ser ejecutivo, es decir, la transformación de las ideas en actos, que comprende: el de optar por una estrategia participativa, el de optar por ciertas técnicas y el de saber analizar la acción efectuada para recoger juicios que enriquezcan y modifiquen la acción profesional, de acuerdo a la concepción teórica de la cual se partió.
- El saber ser oportunos en el qué y el cuando la acción profesional, ya que no todas las acciones se pueden realizar en todos los momentos ni en todos los lugares. Ignorar eso es caer en una práctica errada.
- Saber trabajar en equipo y un diálogo constante con aquellos comprometidos en el trabajo gremial (líderes, instructores, expertos).

- Por último, una alta dosis de sinceridad y realismo con la comunidad microempresarial.

Pero la ubicación de Trabajo Social por el camino de la organización no podría tratarse separado de la dominación y de las políticas con que se trata de manejar esa realidad. La inmensa mayoría de los trabajadores sociales están ligados a instituciones de tipo gubernamental. En esa posición trabajan con la política social del Estado, en un momento dado, en una formación concreta dentro de un sector específico de esta. A nivel de la institución SENA-Bolívar, se luchó por la conquista de un nuevo espacio institucional sobre la base de las condiciones reales de existencia de la acción concreta impulsada. Además, se utilizaron recursos institucionales que nos permitieron alcanzar los objetivos propuestos.

De esta manera estimamos que Trabajo Social como profesión proporcionó herramientas, medios que sirvieron a la conscientización, organización y movilización del microempresario.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

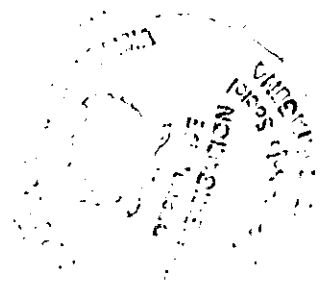
- El nivel informal debe ser entendido como fenómeno de carácter estructural y coyuntural. En el primer caso, surge por un desfase ocurrido entre la demanda de empleo del sector moderno y el ritmo de crecimiento de la fuerza laboral y que se mide contra la demanda de empleo de los activos instalados en plena utilización. Conyuntamente, como dimensión variable con la evolución cíclica de la economía. Encontrándose que en períodos recesivos al sector moderno excluye una fracción de dotaciones de plena producción en proporción a la disminución del nivel de utilización de sus activos productivos.
- En Colombia el nivel informal se ha generalizado en todas las ciudades, ubicándose esencialmente en el comercio, los servicios y en la industria. Donde existe una alta participación de jóvenes y adultos de más de cincuenta (50) años que son trabajadores por cuenta propia. Dado que el nivel sólo genera el 30% del empleo. Enton

ces, el nivel informal se constituye en principal generador de empleo.

- Los planes de desarrollo de los últimos gobiernos han estado orientados hacia la gran empresa mientras que para las pequeñas unidades productivas han existido mínimas relaciones que no han arrojado beneficios notorios para el desarrollo de éstas. El Plan Cambio con Equidad, es el único que hasta el momento, ha dedicado la atención a través del Plan Nacional de Desarrollo para la Micro empresa. Con el criterio de integralidad de la capacitación, asesoría, organización y crédito.

- La experiencia del SENA en la atención a la microempresa se inicia antes de la implementación del "Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa", cuando en 1977 se desestimula la gran empresa y se comienza a dar énfasis a la mediana y pequeña empresa. Pero en la actualidad son mínimas las realizaciones que se han logrado para desarrollo auténtico de la microempresa.

- La mayor participación del microempresario herrero y ebamista en el nivel informal de Cartagena, es el resultado de la incapacidad de la estructura económica de ofrecer empleo a esta población y por ende optan por crear tipos



de unidades económicas individuales de acuerdo a sus condiciones sociales y económicas para darle salida al problema del desempleo.

- El mayor número de la población de microempresarios herreros y ebanistas asociados no llegan a completar estudios secundarios debido a sus escasos recursos familiares y se ven obligados a buscar la vinculación productiva para contribuir con el ingreso familiar.
- La microempresa debe disponer de líneas de crédito adaptadas a la realidad de ella, es una condición para el éxito de cualquier programa del sector, ya que éste se requiere con mucha frecuencia para la dotación de activos fijos de la empresa y así elevar sus productividad. Pero a pesar de que no existe una línea de crédito acorde con las condiciones del microempresario, este sigue solicitando el crédito por encima de las trabas que las entidades presentan tales como exigencias en trámites de papeles, y tasas de interés muy alto.
- En un 90% de los microempresarios herreros y ebanistas muestran actitudes de responsabilidad colectiva ante el crédito asociativo, lo cual demuestra que están en capacidad de concertar con entidades de este tipo. Ya que en la práctica estos gremios vienen trabajando como gru

pos solidarios con el crédito asociativo del Centro de Desarrollo Vecinal de la Esperanza (C.D.V.) de Cartagena.

- El microempresario herrero y ebanista participa de un proceso productivo individual en su microempresa, pero sin embargo ha logrado experiencias productivas por medio de grupos solidarios que han permitido solidificar su actitud en la búsqueda de una economía solidaria. Naturalmente que este proceso ha sido alcanzado a través de el proceso organizativo microempresarial.
  
- Con relación al concepto que tienen el microempresario herrero y ebanista sobre el trabajo solidario se han identificado actitudes positivas en su significación, debido a que prima la tendencia hacia la conexión grupal y la disciplina que son elementos básicos para la integración grupal.
  
- Las distintas microempresas de la Herrería y Ebanistería demandan en el mercado materias primas como el hierro y la madera de comerciantes mayoristas que obtienen grandes utilidades al venderle al microempresario por el valor superior al costo real. De ahí que los microempresarios herreros y ebanistas buscan la asociación como un medio para enfrentar este problema.

- En sus años de experiencias organizativa de los microempresarios herreros y ebanistas el proceso les ha permitido superar etapas caracterizadas anteriormente por el desconcierto, incertidumbre y desorganización total, facilitándoles definir una organización que se traduzca en tareas y realizaciones concretas en los distintos criterios expresados. Su estructura democrática crea las condiciones para que el microempresario mire su realidad y plantee acciones para transformarlas.
  
- Se ha caracterizado los gremios herreros y ebanistas los cuales poseen mínimas experiencias en organización y una visión localista sobre la problemática microempresarial que limita sustancialmente su radio de acción. Pero en términos generales, el movimiento viene presentando tendencias positivas que deben ampliarse y consolidarse hacia una organización que se convierta en elemento catalizador de sus reivindicaciones. Este protagonismo sólo se realizará mediante la construcción y fortalecimiento de su propio poder.
  
- Un hecho significativo lo constituye la iniciativa de desarrollar alternativas económicas que permitan superar sus problemas. Donde plantea la necesidad de impulsar formas económicas solidarias, como empresas comunitarias, cooperativas, comercializadoras, y todas aquellas

que faciliten una mejor redistribución del ingreso en forma equitativa y nuevas relaciones sociales.

### RECOMENDACIONES

- Para un mejor éxito de la capacitación y asesoría para el microempresario consideramos que primero debe cambiar la concepción de la persona que imparte la capacitación, es decir, de no llegar a la comunidad a transmitir conocimientos, manipular o confrontar sus valores sociales y éticos, sino facilitarle un proceso de autogestión para que la comunidad microempresarial capacitada pueda continuar solas sus labores emprendidas sin tener que apelar a técnicos, intelectuales de afuera sino en casos extremos. Con estos criterios se acaba la relación de dependencia y significa dar paso a un trato más amplio, de modo que la nueva relación se vuelva dinámica en la cual la comunidad, como sujeto colectivo, condicione el tono y la forma del proceso de capacitación con miras a mejorar sus condiciones.
- Debe el microempresario herrero y ebanista adquirir un conocimiento amplio no sólo de la problemática general y específica de la microempresa sino un conocimiento crítico del momento histórico en que se dé la acción organizada como gremio, que facilite a sus dirigentes mayor capacidad de dirección, para que así la organiza

ción amplíe su radio de acción.

- La organización del microempresario herrero y ebanista están dirigidos a crear condiciones para que sus miembros comprendan su realidad. Para que sea efectiva, debe darse en la práctica, esto es sobre el mismo proceso productivo, sobre la problemática que vive realmente en plano social, económico y de necesidades en general. Por lo tanto se debe generar cambio de conducta enfocada a un trabajo con las bases de cada una de las asociaciones herreros y ebanistas, aplicando el trabajo colectivo como prioritario para el éxito de sus objetivos.

**BIBLIOGRAFIA**

ALANDETE, MACIA, Germán, CONEJO, ATAYA, Edgar. Tesis: Contribución de la Microempresa al Desarrollo Económico de Cartagena. Universidad de Cartagena. Facultad de Economía. 1985.

ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Editorial el Ateneo. Barcelona, España. 1982.

ALAYON, Norberto. La Enseñanza de Investigación Social en la Formación de Trabajadores Sociales. Ediciones Ce lats. Lima, Perú. Enero 1981.

BERGER, Peter. Marxismo y Sociología. Editorial Amorrortu. Buenos Aires, Argentina. 1972.

CORPORACION FONDO DE APOYO DE EMPRESAS ASOCIATIVAS " COR FAS" Conferencia. Fondo Rotatorio para Asociaciones de Microempresarios. Bogotá. Febrero 1985.

CONFERENCIA NACIONAL DE MICROEMPONENCIA. La Microempresa Alternativa Popular de Desarrollo. Medellín. 1986.



COOPERACION TECNICA SENA - Holanda. La Empresa Asociativa. El Proceso de Desarrollo Socio - Empresarial. Colección PMUR.

\_\_\_\_\_. La Empresa Asociativa. Los Niveles Informales en la Estructura Socio - Económica Colombiana. Colección PMUR.

D.M. Hall. Dinámica de la Acción de Grupo Herreros Hermanos. México. 1971.

DYER, William. Teoría y Métodos Modernos del Adiestramiento Grupal. Guadalupe. Buenos Aires. 1985.

DE LUNA, ESPINOSA, Libia, DE CASTILLO, PEREZ, Marta y ZU LUAGA, DE CONEJO, Doris. Tesis: La Influencia de la Microempresa en el Nivel de Vida de la Familia Microempresaria en Cartagena. Universidad de Cartagena. Facultad de Trabajo Social. 1986.

DE FERRUFINO, ECHEVERRI, Ligia. La Familia de Hecho en Colombia. Constitución, Características y Consecuencias Socio-Jurídicas. Ediciones Tercer Mundo. 1984.

FALS, BORDA, Orlando. Subversión y Cambio Social. Ediciones Tercer Mundo. 1986.

- FARRELL, Carbonetto. CASANOVAS, Mazzera, MURRILLO, Maldonado, ORTIZ, Placencia, PINILLA, Castiglia. El Sector Informal Urbano en los Países Andinos. Edición ILDIS. Quito. Ecuador. 1985.
- FALS, BORDA, Orlando. Conocimiento y Poder Popular. Lecciones con Campesinos de Nicaragua. México. Colombia. Ediciones Siglo XXI. 1985.
- FLOREZ, E., Luis Bernardo, GONZALEZ, MUÑOZ, César. Industria, Regiones y Urbanización en Colombia. Editorial Oveja Negra. Bogotá. Colombia.
- FREIRE, Paulo. Conciencia Crítica y Liberación; Pedagogía del Oprimido. Ediciones Camilo. 1971.
- GRACE, Elliott. Como Ayudar a los Grupos a Tomar Decisiones. Diana. México. 1972.
- JIMENEZ, SIERRA, Hernando. Tesis: La Pequeña y Mediana Industria como Factor de Desarrollo de Cartagena. Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. 1986.
- LLERAS, RESTREPO, Carlos. Revista Nueva Frontera. No. 616. Enero 1987.

MENDEZ, MENDEZ, María Consuelo, DE MEJIA, PARADO, Olga María. La Influencia Ideológica que Ejercen los Líderes de Acción Cultural Popular de las Comunidades Campesinas de Boyacá. Universidad Externado de Colombia. Facultad de Trabajo Social. Bogotá. D.E. 1983.

OSORIO, L., Mercedes, TORRES, C., Ofelia. Investigación Evaluativa del Proyecto de Capacitación y Desarrollo Empresarial del Sector Informal de la Ciudad de Cartagena - Sena. Universidad de Cartagena. Facultad de Trabajo Social. 1986.

PALACIOS, Nicolás. Administración I. Programa Tecnología en Administración de Empresas de Economía Solidaria. Universidad de Santo Tomás. Bogotá D. E. Colombia. 1984.

PARRA, E., Ernesto. Microempresa y Desarrollo. SENA-UNICEF. Bogotá. 1984.

PARRA, E., Francisco. de Rous. DE JARAMILLO, Isabel A., DE TRUJILLO, Catalina H., y BOTERO A., Bernardo. Empresas Comunitarias Urbanas. Editorial CINEP. 1977.

PIZARRO, Eloisa, JOFRE, María Edith, FALEIROS, Vicente de Paula, QUIROZ, Teresa, LEIVA, Cecilia. Qué es Trabajo Social. Ediciones CELATS. 1982

**ANEXOS**

LA ORGANIZACION GREMIAL COMO PUNTO DE PARTIDA PARA LA EM  
PRESA DE ECONOMIA SOLIDARIA. CASOS DE LAS RAMAS DE HERRE  
RIA Y EBANISTERIA EN CARTAGENA.

ENCUESTA PARA LOS MICROEMPRESARIOS

No. \_\_\_\_\_

DIA \_\_\_\_\_

HORA \_\_\_\_\_

1. NOMBRE DEL MICROEMPRESARIO \_\_\_\_\_

2. EDAD \_\_\_\_\_

3. SEXO \_\_\_\_\_

4. RAMAS DE ACTIVIDAD \_\_\_\_\_

5. DIRECCION DE LA MICROEMPRESA \_\_\_\_\_

6. ESTADO CIVIL:

a. Soltero \_\_\_\_\_

b. Casado \_\_\_\_\_

c. Unión Libre \_\_\_\_\_

d. Separado \_\_\_\_\_

e. Viudado \_\_\_\_\_

7. ES USTED DE CARTAGENA:

a. Sí \_\_\_\_\_

b. No \_\_\_\_\_

8. NIVEL EDUCATIVO

a. Primaria \_\_\_\_\_

b. Secundaria \_\_\_\_\_

- c. Secundaria completo \_\_\_\_\_
- d. Capacitación \_\_\_\_\_
- e. Formación universitaria \_\_\_\_\_

9. ESTUDIA USTED ACTUALMENTE:

- a. Sí \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_

#### EXPERIENCIAS PRODUCTIVAS

10. AÑO EN QUE INICIO LA ACTIVIDAD SU MICROEMPRESA

\_\_\_\_\_

11. ADEMÁS DE SU ESPECIALIZACIÓN QUE OTRO OFICIO SABE HACER:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. ANTES DE MONTAR LA MICROEMPRESA, EN CUAL CATEGORÍA SE ENCONTRABA:

- a. Fue despedido del trabajo \_\_\_\_\_
- b. Se retiró del trabajo para montar su microempresa  
\_\_\_\_\_
- c. Era trabajador independiente \_\_\_\_\_
- d. Recibió la microempresa por herencia \_\_\_\_\_

13. A QUIEN LE COMPRA LA MATERIA PRIMA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. QUE VOLUMEN MENSUAL COMPRA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. CUALES SON LOS LUGARES DONDE VENDE SUS PRODUCTOS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. PARA USTED LA MICROEMPRESA ES:

- a. Un medio de subsistencia \_\_\_\_\_
- b. Un mecanismo para aumentar su capital \_\_\_\_\_
- c. Otro \_\_\_\_\_
- d. Cuál \_\_\_\_\_

17. QUE BENEFICIO HA RECIBIDO DE LAS INSTITUCIONES QUE PRESTAN APOYO A LA MICROEMPRESA:

- a. Capacitación técnica \_\_\_\_\_
- b. Asesoría \_\_\_\_\_
- c. Asesoría y capacitación \_\_\_\_\_
- d. Asesoría, capacitación y crédito \_\_\_\_\_
- e. Otro \_\_\_\_\_ Cuál \_\_\_\_\_

18. HA SOLICITADO CREDITO ALGUNA VEZ A ENTIDADES CREDITICIAS

- a. Sí \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_

19. QUE DIFICULTADES SE LE HA PRESENTADO A USTED PARA ADQUIRIR EL CREDITO:

- a. Muchas exigencias en trámites de papeles \_\_\_\_\_
- b. Tasas de interés muy alto \_\_\_\_\_
- c. Pertener a un tipo de asociación \_\_\_\_\_
- d. Contar con asesoría institucional \_\_\_\_\_
- e. Todas las anteriores \_\_\_\_\_

20. ESTA DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS QUE EXIGEN LAS ENTIDADES DE CREDITO:

- a. Sí \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_

c. Por qué \_\_\_\_\_

21. ANTE LA SOLICITUD DE UN CREDITO ASOCIATIVO, CUAL SERIA SU ACTITUD:

- a. Responsabilidad colectiva \_\_\_\_\_
- b. Interés personal \_\_\_\_\_
- c. Compromiso con la Asociación \_\_\_\_\_
- d. Responsabilidad con la entidad de crédito \_\_\_\_\_
- e. Responsabilidad y compromiso son la Asociación y en  
entidad de crédito \_\_\_\_\_

22. HA PARTICIPADO USTED EN ACTIVIDADES ECONOMICAS TALES COMO:

- a. Cooperativas \_\_\_\_\_
- b. Empresas comunitarias \_\_\_\_\_
- c. Otro \_\_\_\_\_ Cuál \_\_\_\_\_
- d. Ninguna \_\_\_\_\_

23. QUE CONCEPTO TIENE USTED DEL TRABAJO SOLIDARIO:

- a. Es participar en las decisiones de la empresa \_\_\_\_\_
- b. Trabajar alrededor de un objetivo común \_\_\_\_\_
- c. Genera espíritu de cooperación e integración social  
\_\_\_\_\_
- d. Todas las anteriores \_\_\_\_\_
- e. Otro \_\_\_\_\_ Cuál \_\_\_\_\_

24. CONSIDERA USTED QUE EL TRABAJO SOLIDARIO PUEDE GENERAR:

- a. Conflictos \_\_\_\_\_
- b. Tensiones \_\_\_\_\_



- c. Cohesión grupal \_\_\_\_\_
- d. Disciplina \_\_\_\_\_

25. SI USTED TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN TRABAJOS SOLIDARIOS ACEPTARIA:

- a. Sí \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. Por qué \_\_\_\_\_

ASPECTO ORGANIZATIVO

26. HA PARTICIPADO USTED ANTERIORMENTE A UN TIPO DE ASOCIACION:

- a. Sí \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_

27. SU PARTICIPACION EN LA ASOCIACION ES A NIVEL DE:

- a. Información \_\_\_\_\_
- b. Toma de decisiones \_\_\_\_\_
- c. Ejecución \_\_\_\_\_
- d. Beneficios \_\_\_\_\_
- e. Todas las anteriores \_\_\_\_\_

28. EN EL DESARROLLO DE LAS ASAMBLEAS SIEMPRE EXISTE:

- a. Libertad de expresar los puntos de vista \_\_\_\_\_
- b. Ambiente autocrático \_\_\_\_\_
- c. Es manipulada por otros miembros \_\_\_\_\_

29. EL PRESIDENTE ES VISTO COMO PERSONA:

- a. Que resuelve los problemas de la organización\_\_\_\_\_
- b. Traza las líneas de dirección\_\_\_\_\_
- c. Es un orientador del grupo\_\_\_\_\_
- d. Todas las anteriores\_\_\_\_\_

30. HA PARTICIPADO USTED EN ORGANIZACIONES COMO:

- a. Acción comunal\_\_\_\_\_
- b. Comité cívico\_\_\_\_\_
- c. Sindicato\_\_\_\_\_
- d. Otro\_\_\_\_\_ Cuál\_\_\_\_\_

31. EL LIDERAZGO QUE SE REFLEJA EN LA ASOCIACION ES:

- a. Autocrático\_\_\_\_\_
- b. Democrático\_\_\_\_\_
- c. Paternalista\_\_\_\_\_

32. LOS COMITES DE TRABAJOS QUE EXISTEN EN LA ASOCIACION:

- a. Cumplen con las tareas asignadas\_\_\_\_\_
- b. Algunas veces\_\_\_\_\_
- c. Nunca cumplen\_\_\_\_\_

33. EXISTE RESPONSABILIDAD EN LOS MIEMBROS EN LA REALIZACION DE LAS TAREAS:

- a. Sí\_\_\_\_\_ .
- b. No\_\_\_\_\_

34. CREE USTED QUE LA ORGANIZACION GREMIAL ES EL MEDIO PARA CREAR EMPRESAS DE ECONOMIA SOLIDARIA:

---

---

35. A TRAVES DE LA ORGANIZACION QUE PIENSA USTED QUE SE PUEDE LOGRAR: