

PROTECCIÓN SOCIAL Y EMPLEO: CASO DEL PROGRAMA DE “FOMENTO AL
EMPLEO Y APOYO AL DESEMPLEADO” DESARROLLADO POR LA CAJA DE
COMPENSACIÓN COMFANDI EN EL PERIODO 2002 – 2009

DIEGO MAURICIO ZULETA CASTRILLON



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
PROGRAMA ACADEMICO DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2011

Protección Social y Empleo: Caso del Programa de “Fomento al Empleo y
Apoyo al Desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Comfandi
en el Periodo 2002 – 2009

Diego Mauricio Zuleta Castrillon

Trabajo de Grado para optar por el Título de
Sociólogo

Director

Carlos Alberto Mejía

Sociólogo



Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Programa Académico de Sociología

Santiago de Cali

2011

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	6
ASPECTOS METODOLÓGICOS	8
MARCO TEÓRICO	13
ESTADO DEL ARTE	27
OBJETIVO GENERAL	35
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	36
1. Planteamiento del Problema.	37
1.1. Reseña histórica y constitución de la Caja de la Compensación familiar Comfandi.	40
1.2. Visión Institucional: El ideal del proceso de un “emprendedor”.	43
1.2.1. Subsidio al Desempleado.	43
1.2.2. Capacitaciones iniciales.	45
1.2.3. Capacitación en Artes y Oficios.	46
1.2.4. Programa Integral de Desarrollo Empresarial PIDE	47
1.2.4.1. Área de Psicología.	49
1.2.4.2. Curso de Espíritu Empresarial.	49
1.2.4.3. Curso de Ideas de Negocios.	50
1.2.4.4. Curso de Constitución y Legalidad.	50
1.2.4.5. Curso de Mercadeo y Ventas.	51
1.2.4.6. Curso de Servicio al Cliente.	51
1.2.4.7. Curso de Costos.	51
1.2.4.8. Curso sobre la elaboración del “Plan de Negocios”.	52

1.2.4.9.	Sustentación del “Plan de Negocios”	52
1.2.4.10.	Finalización del programa.	52
2.	HALLAZGOS.	53
2.1.	Historia laboral del “Emprendedor”: “que ya no son los 20 años en Carvajal”.	53
2.2.	El “Espíritu Emprendedor”.	60
2.2.1.	El “Emprendedor” como carente de algo o como Ciudadano deficiente.	64
2.3.	Percepción de las capacitaciones.	72
2.3.1.	Artes y Oficios: “seguir por lo mismo o arriesgarse”	72
2.3.2.	PIDE: Complemento a la Sensibilización	75
2.4.	Procesos de capacitaciones: Las expectativas rotas.	77
2.4.1.	Ideas de negocio.	79
2.4.2.	Curso de constitución y legalidad.	82
2.4.3.	Curso de mercadeo y ventas	85
2.4.4.	Curso sobre elaboración del “plan de negocios”	89
2.4.5.	Curso de Costos	91
2.4.6.	Expectativas crediticias: el dinero como condicionante del éxito.	94
2.4.7.	La CCFC: “el préstamo como problema VS el “emprendedor”: “el préstamos como condición para el éxito de las “UPN”	100
2.5.	El estar solo.	104
2.5.1.	Comparación de la realidad de los 64 “emprendedores” frente a los objetivos de la Ley 789 de 2002 y 1014 de 2006. En cuanto a Generación de Empleo, Disminución de la Informalidad y fomento a la “Cultura del Emprendimiento”.	105
2.6.	Auto percepción del personal a cargo: El programa como carente?.	120
2.6.1.	Generación de Formalidad Legal.	122

2.6.2. Generación de Empleo.	124
2.6.3. Fomento a la “Cultura del Emprendimiento”	124
3. CONCLUSIONES.	127
4. BIBLIOGRAFIA.	136

INTRODUCCION

El presente estudio se enmarca dentro de las investigaciones sobre Sociología del Trabajo, y pretende describir el caso específico del programa de “Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali.

La población objeto de estudio está conformada por 64 casos de personas desempleadas con vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar que son beneficiarios del programa, que constituyen la muestra no probabilística de la investigación, y que en adelante serán llamados “*emprendedores*”, dicho grupo servirá de base para describir los procesos al interior del programa, en diferentes ejes temáticos, que intentan indagar sobre las dinámicas en su interior. Las que por medio de herramientas y técnicas de tipo cuantitativo, documental y etnográfico se intentan analizar para que den cuenta de lo ocurrido en el proceso.

Las herramientas de tipo cuantitativo se producen por medio de una encuesta realizada al total de la población beneficiaria que permite conocer su percepción frente al programa en general y los procesos vividos en él, además la realidad de cada uno de ellos una vez se termina el programa e indagando sobre el desarrollo de las “Unidades Productivas de Negocio” que se espera hayan formado; de la misma manera se recoge información mediante técnicas etnográficas como las entrevistas en profundidad que sirven para la construcción del formulario de encuesta y la profundización de ejes temáticos.

Sumado a lo anterior, se realizan entrevistas en profundidad al personal a cargo del programa con el fin de analizar su percepción frente al proceso, de su visión frente a este,

frente a la ley que lo sustenta y frente a la población objeto del programa, información que es de utilidad en un proceso de triangulación final que permita dar cuenta de los objetivos de la investigación; a lo que se suma las herramientas etnográficas en la realización de observaciones al interior de las capacitaciones.

Se hace un análisis de las leyes que reglamentan el programa y los puntos específicos que tienen que ver con su ejecución, con el fin de analizar si los objetivos planteados en ellas se cumplen para la población objeto de estudio, en vista de que es información de suma importancia de la cual carece el programa en la actualidad y que no ha sido desarrollada en ningún lapso de tiempo de su funcionamiento.

Finalmente se entrega un análisis detallado de los hallazgos frente al cumplimiento de los objetivos legales pretendidos enriqueciendo dicho análisis con una variedad de ejes temáticos que pretenden sustentar dichos resultados.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presente investigación se enfoca en un lapso de tiempo comprendido entre ultimo trimestre del año 2002 y el primer trimestre del año 2009, de acuerdo al tiempo de funcionamiento del programa de Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi” (CCFC), debido a que este programa es regulado por leyes estatales los cambios han sido variados, en el año 2002 nace la Ley 789 o de Reforma Laboral y en el 2006 la Ley 1014 o Ley de Emprendimiento que lo reglamenta, ambas facultan legalmente el programa y delimitan sus objetivos. Los que tienen que ver con la generación de:

- Unidades Productivas de Negocio (UPN) Formales.
- Generación de Empleo.
- Fomento a la “*Cultura del Emprendimiento*”.

Por ello se escoge el lapso de tiempo como útil en la investigación de los objetivos propuestos por la presente investigación.

Previo al inicio del estudio se contaba ya con un conocimiento del programa debido a la realización de una práctica académica realizada en él, que permitió el acceso a información de tipo cuantitativo, (cifras sobre el número de personas beneficiarias del Subsidio al Desempleo, número de personas que ingresaban a las capacitaciones y número de personas que las terminaban, entre otras), información de carácter documental sobre los objetivos de los programas desarrollados y conocimiento de las leyes que sustentan el programa; y finalmente información de tipo etnográfico por medio de la asistencia a las aulas de clases en las que pasando como alumnos normales, se pueden ver las dinámicas en el proceso de formación.

En la primera fase de la investigación se delimitaron tres estados en los que podrían estar las “UPN”, que son: “UPN” Cerradas, En Crisis y Exitosas. Para analizar estos tres estados se usaron técnicas documentales por medio de entrevistas abiertas a tres “emprendedores” por cada estado posible, es decir nueve en total, que cumplieran con el requisito de haber culminado satisfactoriamente el programa en diferentes años.

Estas entrevistas duran entre 45 minutos y 1 hora y media, dos de ellas se hacen en las instalaciones de la CCFC, las siete restantes se hacen en el sitio de residencia de cada “emprendedor” para su realización me presento como un estudiante independiente al programa y acredito dicha condición presentando mi carnet estudiantil; en estas entrevistas se abordan temáticas sobre identificación personal, aspectos socioeconómicos, trayectorias laborales, motivaciones para el ingreso al programa, motivaciones para la escogencia de las capacitaciones, percepción frente al proceso de capacitaciones y frente al desarrollo general del programa, identificación del tipo de UPN desarrolladas, formas de financiación de las mismas, su conformación legal, formalidad y aspectos referentes a la sostenibilidad y rentabilidad, percepción de los éxitos o fracasos en esta parte del proceso, las vivencias que se desprenden de su establecimiento, relaciones posteriores con la CCFC y descripciones de la situación actual tanto del “emprendedor” como de las UPN establecidas. Todas las nueve entrevistas se transcribieron en su totalidad.

Por medio de la información de tipo documental derivada de las nueve entrevistas a “emprendedores”, junto a la información previamente recolectada en la práctica académica se construye, en la segunda fase de la investigación, un formulario de encuesta para ser aplicado al grupo de 430 “emprendedores” que se traducían, en teoría, en 430 UPN. Constituyendo la herramienta cuantitativa de la investigación.

La información que se pretende encontrar con esta investigación es de utilidad para la CCFC y su programa, es así como este organismo se compromete a convocar en sus instalaciones a la población para el diligenciamiento del formulario de encuesta, lo que no fue posible por problemas de tipo logístico de acuerdo a lo explicado por ellos.

Por tal motivo se solicita la base de datos de la población de 430 “emprendedores”, la que en un inicio no es facilitada; seis meses después de la solicitud, tiempo en que se seguía intentando reunir al total de la población, la CCFC contrata a dos personas para actualizar la base de datos, lo que se convierte en una tarea infructuosa según lo expresado por la CCFC; ante esta situación se solicita de nuevo la base de datos, finalmente esto ocurre, pero por medio de ella solo es posible localizar a 40 “emprendedores” quienes diligencian el formulario de encuesta.

Esas 40 personas brindan información que permite localizar a 24 “emprendedores” más, para un total de 64 encuestados, población que conforma la muestra no probabilística de la investigación ya que no fue posible localizar a más personas.

Entre gran variedad de problemas que se tuvieron que afrontar con la base de datos, dos eran los más relevantes, el primero era que no estaba actualizada y el segundo problema es que la población presenta una alta movilidad residencial que concuerda con sus características socioeconómicas lo que dificultó su ubicación.

Finalmente la base de datos sirve solamente como una pista en el objetivo de localización. 37 personas se logran persuadir para que asistan a las instalaciones de la CCFC para diligenciar el formulario de encuesta, las 27 encuestas restantes se diligenciaron en el sitio de residencia de los “emprendedores”. Todos los formularios fueron leídos, explicados y diligenciados por el estudiante que realiza la investigación de acuerdo a las respuestas de los encuestados. El tratamiento de los datos se hizo por medio del programa SPSS versión 13.0.

El formulario tiene ocho ejes temáticos: Identificación personal de cada “emprendedor”, la experiencia en negocios de los “emprendedores” previas a la entrada al programa, identificación del tipo de “UPN”, percepción del proceso de capacitaciones, formas de financiación de las UPN, sostenibilidad y rentabilidad de las UPN, percepción general del programa y en su eje temático final se indaga sobre los aspectos de Formalidad de cada UPN en cuanto a su constitución legal y Seguridad Social en Salud.

En la tercera fase se usaron técnicas de tipo etnográfico al realizarse una serie de observaciones al interior de la capacitación de “*Espíritu Empresarial*”, que tiene una duración de 20 horas, en las que asumo el rol de un “emprendedor” más, ésta herramienta se usa con el fin de observar las relaciones entre el personal objeto de estudio, las relaciones con el docente y con el personal de planta.

En la fase final también se hace uso de técnicas etnográficas al realizarse entrevistas abiertas a tres integrantes del personal de planta, entre los que se encuentran un auxiliar, la Psicóloga y la Coordinadora General del programa; y finalmente se desarrolla una entrevista a una docente del área de Artes y Oficios y dos entrevistas a docentes del Programa Integral de Desarrollo Empresarial (PIDE). Estas seis entrevistas se hacen con el fin de tener una fuente con que triangular los hallazgos obtenidos por medio de las otras herramientas utilizadas y se escogen teniendo en cuenta la jerarquía de cada cargo para el personal de planta, abarcando las áreas de coordinación, auxiliares y de psicología; y de tiempo, para el personal docente, ya que se prevé que los docentes que tienen más tiempo prestando sus servicios al programa tienen una percepción más global de este.

Las entrevistas, sí se requieren se encuentran disponibles tanto de forma escrita como magnética, con el propósito de no vulnerar la confianza de las personas a quienes se les realizó, los nombres que se usan en este trabajo no corresponden a los reales tanto para las personas de la Caja de Compensación Familiar Comfandi como para los “*emprendedores*”.

Las tres entrevistas desarrolladas al personal de planta se realizaron en las instalaciones de la CCFC en horarios de trabajo, igualmente que las dos entrevistas al personal docente; solo la entrevista al docente del curso de “*Espíritu Empresarial*” se realizó fuera de las instalaciones de la CCFC por motivos de tiempo.

Las seis entrevistas tienen los siguientes ejes temáticos: tiempo de servicio, descripción de las tareas asignadas en el programa, objetivos, enfoques y metas del programa, evaluación e indicadores de gestión individuales y grupales, percepción del panorama laboral colombiano, percepción del cumplimiento de los objetivos perseguidos por las dos

leyes que regulan el programa, percepción de los aciertos y falencias, percepción de la situación de los “emprendedores” y de sus “UPN” y finalmente percepción del cumplimiento de los objetivos legales. Todas las entrevistas se transcribieron en su totalidad.

MARCO TEÓRICO

En diferentes sociedades hasta antes de los años setenta se presentaba el modelo del pleno empleo, llegando algunas de ellas a acercarse de manera real al ideal del modelo mismo, teniendo unas tasas de desempleo pequeñas que estaban signadas dentro de la producción y el trabajo industrial; en este proceso se instauran las características como factor integrador de la sociedad con las que cuenta el empleo, en las que mediante el salario familiar, se posibilitaba la formación de proyectos a largo plazo por parte de su grupo primario que pasaban por una protección al empleado fundado en la contratación indefinida lo cual le permitía palpar de manera real trayectorias en diferentes planos del desarrollo individual, familiar y social, “(...) o bien hay una cuestión social, y ésta es la cuestión del estatuto del sector asalariado, porque el asalariado ha llegado a estructurar nuestra formación social casi totalmente”¹.

Era mediante el dinero percibido por una función llevada a cabo al interior de las empresas que se definía gran parte de la identidad del individuo y de su grupo, era una realidad en la que todavía el crecimiento económico no había tornado obsoleta la idea del pleno empleo en la que cada individuo dentro de este esquema general se pensaba a sí mismo como el realizador de una tarea que era para toda la vida, que fundamentaría su identidad en la identificación con un oficio que a su vez le permitía realizarse en otros roles sociales.

Las concepciones del empleo que preceden a las actuales se caracterizaban en su aspecto legal por el Contrato de Trabajo Indefinido y Formal, en donde el tiempo en el que el obrero se pensaba como tal no era definido por tareas altamente cambiantes en las que se insertaba de manera temporal, “la economía de la seguridad, de la certeza, fronteras

¹ Castel, Robert. LA NUEVA CUESTIÓN SOCIAL; En: “Las metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado”. Buenos Aires. Editorial Paidós, pág. 389 - 464.

*bien delimitadas de la primera modernidad*², eran las empresas de amplios recorridos en la que se diversificaba poco y en las cuales las reingenierías que se traducen en realizar cada vez más con menos no se hacían todavía presentes.

Pero aparece la época en la que el cambio llega para quedarse, donde estos procesos de reinvención en los mercados que se constituyen desde las empresas se constituirán en lo único constante e invariable, lo cual golpea de manera contundente las formas laborales anteriores caracterizadas por la rigidez y la regulación en las que aparecía a la identificación entre empleador y empleado a través de las labores realizadas al interior de las firmas.

Diferentes estudios económicos sitúan en dichas formas laborales rígidas y formales las razones de diferentes problemas económicos, de ahí que se hace necesaria la aparición, según dichos estudios, de un cambio hacia el otro extremo, hacia nuevas formas, en las que descansarán las soluciones a dichos problemas.

*“la postura neoliberal sostiene, que los mercados de trabajo se han vuelto demasiado rígidos, y esto resulta especialmente perjudicial en una época que requiere la máxima adaptación y con la mayor rapidez”*³

Para el caso particular de Colombia estos mismos estudios hallan que el problema del desempleo no se da en gran medida debido a las rigideces del mercado, las cuales se intentan abolir, sino más bien por la falta de dinamismo económico, en el que la empresa u organización aumenta su planta de trabajadores a causa de aumento en la demanda de sus productos, lo que hace necesario a los primeros, más no por el abaratamiento de los costos de estos, lo cual ha sido uno de los enfoques de la desregularización salarial y la flexibilización laboral, que por sí misma para el caso particular no ha dado resultados.

² Beck, Ulrich. “Modelo de trabajo cívico”. En: Un nuevo mundo feliz, La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: editorial Paidós . Pág. 9 -195

³ Esping, Andersen, Gosta. “Gestión de las disyuntivas del desempleo”. En *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona. Editorial Ariel. Pág. 159 – 185.

El cambio de las nuevas formas laborales se remite, entre otras cosas, a ubicar la mano de obra justa, esbelta y precisa en el sitio que se requiera estrictamente.

“(…) acelerar la disminución del empleo en las industrias poco competitivas, con el fin de recolectar a la mano de obra en otros sectores más dinámicos”⁴,

Es así como esta se torna maleable, lista para ser usada donde se necesite, es el comienzo de la lucha contra las rigideces pasadas que ya comienzan a desvanecerse.

Dicha rigidez y seguridad anterior es reemplazada por la incertidumbre que de las exigencias del mercado se trasladan a las empresas en su producción misma, donde las labores que hoy se ejecutan pueden cambiar de un momento a otro, sin previo aviso, y en donde la situación misma del trabajador también se somete a esta nueva condición del cambio hacia la inseguridad constante. De esta manera las nuevas condiciones se tornan flexibles, esto es, capaces de adaptarse a situaciones nuevas que no avisan su llegada, flexibilidad que afecta de manera contundente las relaciones laborales y que traen como resultado la exclusión de las posibilidades que le traía al individuo el anterior modelo, ante la imposibilidad de plantearse en el largo plazo con proyectos definidos y estables sustentados en la percepción de un salario adecuado,

“uno de los ejes principales de la nueva estrategia de las empresas ha sido, a nuestro juicio, propiciar un crecimiento importante de lo que se ha denominado – a partir de la década de 1980 – la Flexibilidad, que en particular permite trasladar sobre los asalariados, así como sobre los subcontratistas y otros prestadores de servicios, el peso de la incertidumbre del mercado”⁵

⁴ Esping. Andersen. Op. Cit. Pág. 162.

⁵ Boltanski, Luc, Chiapello, Eve. “La deconstrucción del mundo del trabajo”. En: El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid, Ediciones Akal S.A: 2002. Págs. 299 – 362.

Los cambios que se empiezan a configurar en las últimas décadas del siglo anterior en torno a las nuevas formas de producción traen consecuencias desastrosas para las relaciones laborales y la constitución del trabajo mismo, instaurándose formas de producción precisas en las que se trabaja solo con lo necesario y en las que los excedentes de trabajo sean eliminados,

“(...) no pagar más que el tiempo realmente trabajado, dejando fuera del tiempo remunerado todos aquellos tiempos muertos, los tiempos de formación, los descansos parcialmente integrados anteriormente a la definición de jornada laboral”⁶

Sumado al hecho de que esta legión reducida de trabajadores es captada, en una gran parte, por formas contractuales precarias que comienzan a prefigurar lo que diferentes autores han llamado “Empleo Precario”, donde no se encuentran las mismas condiciones de estabilidad propiciadas por el salario obtenido por una labor estable y definida.

Ahora las empresas deben ser altamente flexibles tanto de manera interna, formando a un trabajador que se adapte de manera rápida a nuevas formas de producción, como en su parte externa, donde la subcontratación de tareas se hace presente con la premisa básica de tener una legión de empleados contratados de forma precisa, junto a otros subcontratados para realizar labores específicas, dando forma al Trabajo Interino, constituido por un personal cambiante *“una mano de obra móvil, barata, sin ventajas sociales, convencionales o estatutarias”⁷* que al final se traduce en una disminución de los trabajadores de planta, es decir una reducción de los trabajadores insertos en condiciones laborales seguras, en relación a esa parte inversamente creciente constituida por el personal inmerso en trabajos altamente precarios.

Así las empresas con trabajo temporal se insertan en las nuevas formas laborales, las cuales abastecen a las empresas de producción de este tipo de trabajadores interinos que

⁶ Ibíd. Pág. 347

⁷ Ibíd. Pág. 314.

no cuentan con los compromisos de un empleador, como en el caso del trabajador a término indefinido, asimismo perciben un salario intermitente como resultado de jornadas flexibles, que deja sin solucionar gran parte de sus necesidades, dentro de algo que es asimilado por diferentes autores como un proceso de inversión de las leyes ya que el espíritu de la ley que da formación a estas empresas se concebía, en un inicio, como una solución de contingencia, de reemplazo de los trabajadores ausentes por motivos imprevistos, y no como la instauración permanente de una nueva forma de trabajo que crecería inversamente proporcional a la del trabajador en plenas facultades y derechos contractuales, algo muy similar a lo expuesto por Boltanski para el caso francés:

“En general las modalidades de trabajo temporal se han desarrollado en la segunda mitad de la década de 1980, (...) han pasado de 500.000 aproximadamente en 1978 a 1.200.000 en 1989 en marzo de 1995 eran más de 1.600.000”⁸.

El Tiempo Parcial es también una de las características de los trabajadores que salen de estas empresas de trabajo temporal, el trabajador interino se constituye en la forma predilecta utilizada por la empresas que quieran mantenerse a flote, *“la expresión interino permanente no es un juego de palabras”⁹*, es el trabajador que se instaura en la corta duración, en el mes o en la semana, creando una maleabilidad que hace que no sea complicado prescindir de sus servicios.

Estos trabajadores a tiempo parcial no constituyen una identidad en torno al trabajo realizado, mucho menos un recorrido definido y conectado con su individualidad, es lo que Sennett denomina como identidad laboral débil:

⁸ Boltanski, Luc, Chiapello, Eve. *“La reconstrucción del mundo del trabajo”*. En: EL NUEVO ESPÍRITU DEL CAPITALISMO. Madrid, Ediciones Akal S.A. 2002. Págs. 312.

⁹ Castel, Robert. *Ibíd.* Pág. 414.

“No obstante, la falta de apego también va unida a una confusión. Esta fuerza de trabajo políglota y flexible tampoco veía con mucha mayor claridad el lugar que ocupaban en la sociedad”¹⁰,

De esta manera lo diverso y lo discontinuo entra a reemplazar el empleo de tipo indefinido y homogéneo, que a su vez posibilitaba el nexo entre individuo y sociedad marcando con claridad el lugar ocupado en ella, donde un panadero, como lo cita un ejemplo de este autor se identificaba en su individualidad como tal, en un recorrido que le creaba orgullo y que fácilmente podría narrarle a su grupo familiar, a diferencia de hoy, en donde el trabajador ya no se identifica con su trabajo, ya que rápidamente será dejado atrás, olvidado y cambiado por una labor totalmente diferente, donde no se puede dejar atrás la capacidad de adaptabilidad a lo nuevo y discontinuo.

Todos estos movimientos realizados por las firmas se constituyen en movimientos de Externalización, que no son más que la instauración de empleos precarios, que significan para la firma el hacerse esbelta, delgada y flaca en cuanto a los “sobrantes” de personal se refiere, y que ocasiona al interior de la empresa un *collage* de trabajadores que no es ajeno a su entendimiento, percibiéndose a sí mismo, dentro de una misma actividad, como diferente de otros con los que realiza una misma labor, propiciando así lo que es llamado por algunos autores como la dualidad de los asalariados en donde aparecen dos tipos distintos de trabajadores, “(...) *aquellos que tienen un verdadero empleo, y quienes se ven condenados al subempleo y la subsistencia*”¹¹, y en donde la meta definida de cada uno de los trabajadores precarios sea formar parte del cada vez más reducido grupo de trabajadores con empleos de tiempos indefinidos y no sometidos a las fluctuaciones de un mercado cambiante, que lo ubique en un lugar determinado de manera indefinida.

¹⁰ Sennett, Richard. *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama S.A. 2.000. Segunda Edición Marzo 2000 Barcelona. Número de páginas. 157

¹¹ Boltanski, Luc, Chiapello, Eve. *Ibíd.* Pág. 321.

Pero la balanza conformada de un lado por los subempleados o trabajadores precarios y del otro por quienes detentan un empleo no flexibilizado cada vez más se desnivela hacia el lado en el que se encuentra el primer grupo, el del empleo a tiempo parcial, donde los horarios se modifican de acuerdo a la producción y la demanda misma, en la que las formas de subcontratación convierten a los trabajadores en interinos, que ocupan cargos por el momento exacto que se les necesita, ocasionando que esta dualización del trabajo se polarice más de un lado en el que las esperanzas por retornar al viejo modelo sean inexistentes; estos trabajadores estables se acercan cada vez más al grupo de trabajadores precarios,

“De modo que el problema actual no es solo el que plantea la constitución de una periferia precaria, sino también de la desestabilización de los estables”¹².

De la misma manera una de las bases y prerrequisitos para conformar este grupo privilegiado se hacen ineficaces, como en el caso de la calificación que ya no garantiza el ubicarse en el empleo formal, no precario.

La formación de la flexibilidad pone al Trabajo en la precariedad y en la discontinuidad, como resultado de una flexibilidad en el interior y en el exterior de los núcleos laborales, haciendo que el trabajador deba hacer frente a un cúmulo de fracasos, en la realidad discontinua de un recorrido laboral incierto, donde no solo su labor corre el riesgo de desaparecer y de cambiar, sino que se suma al riesgo que es asumido por la misma empresa en la que trabaja, y quizás la misma mercancía para la que trabaja puede desaparecer, puede dejar de existir al día siguiente apareciendo una nueva, para la cual existirá otra empresa integrada por otro tipo de trabajadores inmersos también en la precariedad ya adaptados al permanente cambio, así este no tenga razón objetiva para darse

¹² Castel, Robert. Ibíd. Pág. 413

“algunas empresas perfectamente viables son destruidas o abandonadas, y muchos empleados capaces quedan a la deriva y no se ven recompensados, simplemente porque la organización debe demostrarle al mercado que es capaz de cambiar”¹³.

Todo lo anterior deja al trabajador excluido de los procesos de trabajo que se daban en el modelo anterior lo que dificulta cada vez más su inserción laboral, ocasionando la búsqueda de alternativas en otros planos diferentes a los convencionales centrados en las empresas de producción, para sustentarse en las formas de trabajo individual (citado económicamente con el término de Trabajo Informal) en donde el individuo mismo es quien genera su propio trabajo, fundamentado en la formación de microempresas unipersonales y familiares, como la única alternativa de insertarse en un mercado productivo del que ha sido excluido y que no lo requerirá nunca más.

Como producto de estos procesos señalados aparece una alternativa venida del Gobierno colombiano y condensada en las leyes 789 de 2002 o de reforma laboral y 1014 de 2006 o ley de emprendimiento enfocada en tres ejes principales:

- Generación de Empleo,
- Aumento de la Formalidad laboral
- Fomento a la Cultura del Emprendimiento

Dando formación a los programas de apoyo a desempleados que se convierten en un intento de convertir al desempleado en un “cuenta propia” o “emprendedor”

Para realizar el trabajo descriptivo de este programa de apoyo al desempleado ha sido de gran utilidad el trabajo de Zygmunt Bauman¹⁴ Este autor realiza en su estudio un recorrido histórico de los cambios en el tratamiento que los sistemas económicos y las políticas

¹³ Sennett. Ibíd. Pág. 52

¹⁴ Bauman, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial GEDISA. Barcelona – España 1999. N° de Pág. 153

estatales le han dando al trabajo, en primera instancia se concentra en la descripción del proceso en donde el Estado Benefactor le sirve al sistema capitalista en el abastecimiento de empleados para su producción, configurándolos como Mercancía que espera paciente y en masa a ser escogida y usada por la industria para la que era imprescindible; de ahí que la necesidad primaria se centraba en un proceso de conversión mental de los individuos, que una vez dado, mediante la nueva ética del trabajo, los dejaba instalados en la nueva concepción de empleado.

Esa ética previa motivaba a la realización de una labor solo para conseguir lo que era necesario, la vida no era determinada por el tener más; si un trabajador en su jornada conseguía lo justo para una semana no veía necesario trabajar al otro día, su necesidad ya estaba suplida, pero la nueva ética del trabajo descrita por el autor se centraba en:

“(…) que es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción. Que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando”¹⁵.

Así se da forma a la nueva ética, donde el trabajo ya no es un medio para conseguir lo que se necesita y donde la vida era moral o no de acuerdo a las acciones desprendidas de ella, lo que es reemplazado por una moralidad medida proporcionalmente por la labor desarrollada, *Dicho de otro modo trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora”¹⁶*

Para este momento el autor describe la mano de obra como la mercancía que debe estar lista y a la orden:

“El Estado Benefactor, por lo tanto, se dedicó a formar un ejército de reserva es decir nuevas camadas de trabajadores siempre dispuestos a

¹⁵ Op. Cit. Bauman. Pág. 17.

¹⁶ Bauman. Op. Cit.. Pág. 17.

entrar en servicio activo, educados y mantenidos en condiciones adecuadas hasta el momento de ser llamados a la fábrica”¹⁷.

con la nueva ética del trabajo, los desocupados recibían asistencia estatal en ese sentido, estar listos cuando se les necesitara, era a quienes se les debía reforzar una ética que no les había calado aún en sus mentes, aparecía el miedo a que la vieja ética del trabajar por lo necesario no se eliminara por completo, y estos desocupados podrían ser el foco para que esto ocurriera, eran el vestigio del pasado al que no era conveniente retornar, era el obstáculo para el alistamiento de la mano de obra industrial, cumplidora de horarios fijos y largas tareas, que ve en el trabajo un valor en sí, es así como la asistencia social cumplía con la tarea de tenerlos preparados.

Aparecen en esta descripción los servicios sociales para la gente que no trabajaba, para los “mendigos”, en lo que ya era un producto: la miseria fabril, asumida como decisión individual debido a la carencia de algo y no como el producto de un sistema industrial que se hacía incontrolable para los trabajadores y que dejaba de ser una cuestión individual. Es así como la asistencia social del Estado Benefactor:

“vino a cumplir un papel de fundamental importancia en la actualización y el mejoramiento de la mano de obra como mercancía: al asegurar una educación de buena calidad, un servicio de salud apropiado, viviendas dignas y una alimentación sana para los hijos de las familias pobres, brindaba a la industria capitalista un suministro constante de mano de obra calificada”¹⁸

Función que el autor señala como imposible de cumplir de manera aislada por las empresas, aunque no desinteresadamente ya que si a las empresas generan utilidades el Estado lo hará igualmente por medio de la tributación de las primeras.

¹⁷ Bauman. Op. Cit.. Pág. 83.

¹⁸ Bauman. Op. Cit.. Pág. 85.

Otro de los objetivos de la asistencia social de ese Estado Benefactor sobre la “decisión individual” que podría arrojar a la mendicidad a los desocupados, era el no retorno a la vieja ética, lo que se hacía por ejemplo por medio de la precarización de la asistencia en los asilos, de tal forma que el trabajador no viera una mejoría en su día a día sino en la jornada, igual precaria, ofrecida por la industria, a la que debía adaptarse si quería mejorar su calidad de vida, era estar contra la pared, en una única alternativa, era la manera de acostumbrar a la persona al trabajo precario que se les ofrecía como sustento de la industria

“hasta los salarios más miserables y la rutina más extenuante y tediosa dentro de la fábrica parecieron soportables (y hasta deseables) en comparación con los hospicios”¹⁹

El autor describe el momento en que la industria se independiza del empleo, donde ya no necesita de él para la generar utilidades, sino todo lo contrario, la reducción de personal crece de manera proporcional a las ganancias de las empresas. Es el momento que el trabajador ya no se asimila a una mercancía sino a un consumidor, ya no es la sociedad que produce sino la sociedad que consume, es una forma de producción que trae como resultado el termino del empleo,

“Pero ahora la perspectiva de que los empleadores necesiten regularmente los servicios de ese ejército de reserva, formado y mantenido por el estado, son cada vez más remotas. Es muy posible que la mano de obra actualmente desocupada nunca más vuelva a ser considerada como mercancía, y no tanto porque su calidad se haya reducido, sino, sobre todo, porque desapareció la demanda. La única demanda que puede surgir hoy (pedidos de trabajadores ocasionales, part - time y flexibles y por los tanto no demasiado preparados o especializados) dejará de lado seguramente, aquella fuerza laboral

¹⁹ Bauman. Op. Cit. Pág. 28.

educada, sana y segura que se cultivaba en los mejores tiempos del Estado Benefactor”²⁰

El cambio viene dado en el tratamiento al desempleado, el cual lejos de ser percibido como un resultado o una víctima se asemeja a un culpable de su propia condición.

Una vez se presenta esta realidad aparece el término de “clase Marginada” estudiado por Bauman:

“la expresión “clase marginada” (underclass) fue utilizada por primera vez por Gunnar Myrdal, en 1963, para señalar los peligros de la desindustrialización que, de acuerdo con los temores del autor, llevaría, probablemente, a que grandes sectores de la población quedarán desempleados y sin posibilidad alguna de reubicarse en el mercado de trabajo. Tal cosa sucedería, no por deficiencias o defectos morales de esos sectores, sino lisa y llanamente por la falta de oportunidades de empleo para quienes lo necesitaran y buscaran”²¹.

Pero a pesar de la realidad que demostraba que la población desempleada no tenía el control para impedir la pérdida del empleo, se pone en una decisión individual la causa principal de dicho resultado.

Toda la investigación realizada por el autor es de gran utilidad para entender cómo se han dado los cambios en la constitución del empleo y las transformaciones que lo han llevado a las dinámicas presentes; pero en este punto específico su investigación brinda herramientas puntuales para el estudio del programa de “Fomento al Empleo y Atención al desempleado” de la CCFC. En el sentido que desde el gobierno, quien promulga las leyes que lo reglamentan.

Si bien el trabajo de este autor es útil para la descripción del proceso que se da por parte del programa de la CCFC a los desempleados beneficiarios en cuanto al tratamiento que se

²⁰ Bauman. Op. Cit. Pág. 83.

²¹ Bauman. Op. Cit. Pág. 106.

le brinda, y que es sustentado en las dos leyes descritas que han sido creadas por el gobierno colombiano, en el que se culpa al desempleado de su propia situación, es importante anotar que la categoría “clase marginada”, descrita por Bauman no corresponde en su configuración exacta a la de los desempleados objeto de este estudio, aunque sí se presentan una serie de similitudes, útiles para esta investigación, en tanto que este grupo de personas transitan por un límite donde corren el riesgo de quedar en un lado en el cual las posibilidades se pueden tornar nulas, como ocurre con la “clase marginada” descrita por el autor.

En su investigación sobre la percepción que configura al pobre aparece este como carente de algo, en esa carencia, (aunque no es el término preciso utilizado por el autor), fruto de una decisión individual, descansa el motivo de su precariedad, dejando de lado las causas objetivas de tal situación, descritas por Bauman,

“su nuevo estatus no era en modo alguno, una auto-marginación voluntaria; la exclusión era producto de la lógica económica, sobre la cual esos condenados no podían ejercer control alguno.”²².

La crítica de Bauman realiza en este estudio sobre los pobres permite analizar la concepción que este tipo de programas asistenciales, objeto de este estudio, le da a sus beneficiarios desempleados, donde se asimila o equipara al desempleado que ingresa a él como una persona que le falta algo, que carece de algo, es un tipo de carencia en el sentido plural del término, en el sentido de los variados síntomas que se van haciendo consientes e identificables para el desempleado durante el recorrido de las capacitaciones (lo que se convierte en objetivo primario del programa); pero estas carencias también son tomadas por el programa en un sentido singular, por otro lado, en cuanto a que estas, según la CCFC son el producto de una libre elección tomada por cada uno de los desempleados. *“Estas personas no tenían cura y no la tenía porque habían elegido una*

²² Bauman. Op. Cit. Pág. 107.

*vida enferma*²³. Este es un ejemplo de una de las descripciones que se le acuñaban al actuar del pobre y que presentadas por Bauman.

“se pensó que esos factores podían ser falencias psicológicas y de comportamiento, quizás intensificadas en situaciones de pobreza pero no determinadas por ella. De acuerdo con esta idea, el descenso a la clase marginada es una elección, decididamente intencional o debida a una actitud de rebeldía. Es una elección incluso cuando una persona cae en la marginalidad solo porque no hace, o no puede hacer, lo necesario para escapar de la pobreza”²⁴.

Con argumentos como este el autor presenta una crítica a la concepción del pobre que desconoce unas variables que el no puede controlar y que son, en ultimas, las responsables de su estado, y que a su vez nos dan indicios de la realidad de los procesos del programa desarrollado por la CCFC en la que se presenta al desempleado como carente, en los términos de la crítica de Bauman, quién ha tomado una serie de decisiones equívocas que lo han conducido al estado actual, desconociendo una variedad de situaciones que son las que tienen la mayor incidencia en su estado, ahora se presenta un proceso de “conversión mental” como el camino de salida de una condición precaria que lo conducirá nuevamente a ingresar en las filas de la productividad laboral

²³ Bauman. Op. Cit. Pág. 107

²⁴ Bauman. Op. Cit. Pág. 110.

ESTADO DEL ARTE

- *ESTUDIO DE CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA CCF COLSUBSIDIO DE BOGOTÁ*

Este es un estudio sobre calidad y pertinencia de la formación impartida por Colsubsidio a los beneficiarios del subsidio al desempleo desarrollado a partir de un total de 902 encuestas realizadas en Julio del 2005²⁵. Este estudio realizado por la caja de compensación Colsubsidio de Bogotá es uno de los estudios previos que se han llevado a cabo por un organismo de este tipo, en él, se ha intentado evaluar la pertinencia de las capacitaciones brindadas al grupo de desempleados en cuanto a si estas han generado mejores posibilidades de ingresar nuevamente al mercado laboral del cual, al momento de recibirlas, se encontraban excluidos. Además se indaga por las razones principales que motivaron a los beneficiarios a ser parte de dicho programa.

Entre los resultados obtenidos por esta investigación están los siguientes:

- Los Capacitados y desertores tenían expectativas importantes frente al curso. Las principales tenían que ver con aprender un oficio(63%), mejorar ingresos (57%) y montar su propio negocio (34%), el estudio concluye que la primera expectativa se cumplió pero las dos ultimas no.
- Solo un 15% de los beneficiarios encuestados esperaban que el desarrollo de las capacitaciones les permitieran encontrar un nuevo empleo en el Mercado Convencional de Trabajo, lo que demuestra que el ingreso a este programa no era visto como una acción estratégica encaminada a resolver el estado de desempleo.

• ²⁵ Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO. *Estudio de calidad y pertinencia de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Bogotá*. Colombia. Julio 2005.

•

- En cuanto a la evaluación de pertinencia de las capacitaciones, estas en un 37% de los casos coincide con el oficio buscado y en un 39% tiene algún tipo de similitud, de acuerdo a ello el estudio de Colsubsidio concluye que la pertinencia de las capacitaciones frente al oficio buscado es baja tanto en hombres como en mujeres.
- Se presenta una baja correspondencia de la capacitación desarrollada con el trabajo inmediatamente anterior lo que se demuestra en el alto porcentaje de quienes presentan como razón para haber tomado la capacitación el “aprender algo nuevo”. Quizás motivados por los mercados de trabajo del cual hacían parte y las dificultades que perciben para ingresar de nuevo a ellos lo que los motiva a aprender algo nuevo.
- *EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (LEY 789 DE 2002) COMO POLÍTICA PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN CALI Y SU ÁREA METROPOLITANA EN EL PERIODO 2001 – 2003.*

Este es un estudio de la Reforma Laboral condensada en la Ley 789 de 2002, y se centra en el periodo 2001 a 2003²⁶, dos años antes a la reforma y uno posterior, con el fin de realizar comparaciones sobre el impacto de dicha Ley. Dicho estudio analiza variables tales como Ocupación, Formalización y Subempleo, entre otras.

Dentro de la metodología usada por este estudio se encuentra la subdivisión en cuatro partes de la Ley 789 de 2002, de la siguiente forma.

²⁶ Giraldo Ahumada, Tatiana Marcela. *Evaluación del impacto de la Reforma Laboral (Ley 789 de 2002) como política para la generación de Empleo en Cali y su área metropolitana en el periodo 2001 – 2003*. 2005. Trabajo de Grado (Economista). Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas.

- Se analiza todo lo concerniente a los subsidios al desempleado, tanto los entregados en bonos para ser canjeados por cuotas de salud o alimentación, como los que se reciben en forma de capacitaciones.
- En segundo lugar se analizan los subsidios al empleo, o a las empresas, los créditos a empresas pequeñas y medianas, y las exenciones parafiscales que acuerdo a la Ley se darán a quienes empleen a personas vulnerables.
- En tercer lugar se analiza toda la reglamentación que a partir de esta Ley se genera para los contratos de aprendizaje SENA el impacto que estos tienen en las situaciones de empleo de las empresas.
- Finalmente se indaga sobre el impacto de la ley en cuanto a flexibilización de los contratos laborales, y lo concerniente a la ampliación de las jornadas laborales exentas de recargos, asimismo los recargos en dominicales y días festivos, sumado a las reducciones en las indemnizaciones por despidos.

Como conclusión general dicho estudio arroja una premisa económica en varias ocasiones citada, en cuanto que el crecimiento en el Empleo no se da por ninguna de estas vías en las que se basa la reforma laboral, o sea las atacadas por medio de la Ley 789 de 2002 sino que se sustenta en el dinamismo de la economía, en cuanto a que el valor adquisitivo de los consumidores se incrementa; de esta forma un empleador no aumentará su planta de trabajadores en la medida que sean reducidos dichos costos, sino en la medida en que la demanda del tipo de bienes que produce aumente considerablemente, y así los costos laborales se mantengan fijos el empleador se verá afrontado a aumentar su planta en la medida de responder a dichos cambios en la demanda.

Por medio de las comprobaciones económicas del estudio con la aclaración de que este constituye un estudio a corto plazo en cuanto que se da en un lapso de tres años (2 previos y 1 posterior a la reforma) se tiene que:

- En cuanto a los subsidios entregados en especie, es decir, en forma de capacitaciones en pos de la generación de Empleo ya sea el convencional o el de autogeneración ha tenido problemas en su ejecución debido en parte a problemas de demanda. El estudio si describe un aumento sustancial en la realización de dichas capacitaciones, pero que no corresponde con el saldo sin ejecutar de 20.000 millones para el año 2004 lo que es un clara falla de ejecución en el proceso de las capacitaciones.
- Las exenciones en parafiscales para las empresas que contraten personas vulnerables son presentadas por este estudio más como auxilios transitorios o estímulos transitorios a la generación de empleo que como exenciones efectivas ya que dichos beneficios se estipulan por lapsos de tiempo determinados, 4 años en total, con el condicionamiento de que la Tasa Nacional de Desempleo se ubique por encima del 12%, lo que no atrae a las empresas con esta posibilidad ya que se supedita la extensión a diferentes factores.
- El estudio concluye que sí hubo un efecto sustancial sobre la contratación de aprendices SENA, aunque solamente durante el primer año ya que, con un cumplimiento del 89%, frente a un 3.7% en el siguiente año. Asimismo el estudio se remite a datos del Observatorio de Mercado de Trabajo en el que se alerta que debido a la forma en que se delimita el contrato de aprendices (empresas que cuenten con más de 15 empleados) era obvio que el incremento en la tasa de empleo por esta alternativa se agotaría en un primer año ya que la tasa de incremento en nomina de las empresas no es creciente sino todo lo contrario.
- También concluye el estudio que la formalización laboral tuvo un impacto mayor en las empresas grandes en comparación con las empresas pequeñas, y debido a que en estas ultimas se concentra la población más vulnerable se puede decir que impacta de manera negativa la informalidad, acrecentándola debido a la población que es captada por las empresas de este tamaño. Este uno de los datos importantes ya que una de los indicadores principales de monitoreo de la presente ley por parte del gobierno es justamente la generación de formalidad en las

empresas nacionales ya formadas y las que se generen a partir de la puesta en marcha de la ley.

- Finalmente el estudio concluye que en términos de generación de empleo por vía de flexibilización del mercado laboral no significó un impacto importante ya que el problema central, que no es tenido en cuenta por la ley 789 de 2002, es la falta de una economía más dinámica que en últimas es la que incrementa las posibilidades de empleo y no solamente la falta de flexibilidad laboral buscada con la presente ley.

- *EXITOS Y FRACASOS DE LA LEY 789 DE 2002 EN EL AREA METROPOLITANA DE CALI Y YUMBO: UNA EVALUACION TEORICA Y EMPÍRICA.*

El trabajo²⁷ se basa en una evaluación teórica y empírica de la ley por medio de la ECH del DANE, empleando una metodología de “estimador de diferencias en diferencias” así se evalúa la ley en toda su extensión pero concentrándose en la flexibilización del contrato laboral y el incremento de la jornada ordinaria de trabajo.

Esta investigación se divide en seis partes, la primera de ellas describe en toda su extensión la Ley 789 de 2002 o de reforma laboral; luego en una segunda parte se presenta el panorama de desempleo antes del 2003 en el área estipulada; luego se hace un recorrido por diferentes estudios que ha evaluado la ley a nivel del país, seguida de la presentación de la estrategia empírica; en su quinta parte se presentan los resultados de las evaluaciones de la ley en su parte empírica y teórica. La investigación finalmente concluye que:

²⁷ López Mera, Silvio Fernando. *Éxitos y Fracasos de la Ley 789 en el área metropolitana de Cali y Yumbo: una evaluación teórica y empírica*. 2007. Trabajo de Grado (Economista). Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas.

- Las medidas encaminadas a la flexibilización del contrato laboral y de reducción de la jornada ordinaria de trabajo, si han tenido efectos, ya que el modelo utilizado en esta evaluación no arroja resultados concluyentes, se han dado, más que todo, en las grandes empresas que en las medianas, pequeñas y microempresas, y que en general no ha contribuido como se esperaba en una reducción de las tasas de desempleo.
- En cuanto al contrato de aprendiz SENA se concluye que éste se ha constituido como un impuesto a la nómina y obligatorio y no es bien percibido por las empresas en tanto que el aprendiz no se toma como un trabajador calificado para una labor específica necesitada por la empresa, lo que pone de manifiesto un fenómeno de suplantación en el que se perjudique un trabajo formal, hacia el cumplimiento del requisito derivado del tamaño de la nómina para tener un contrato de aprendizaje como lo dicta la ley, o en el peor de los casos de reducción del empleado o los empleados extras formales para no calificar como empresa susceptible de cumplir con esta reglamentación.
- El estudio también concluye que la reforma no ha servido en la generación de empleo para ninguna empresa analizada por tipos en cuanto a tamaño se refiere y más bien este ha podido ser el resultado de cambios cíclicos en la economía y no tanto a los efectos de la ley.
- Se encuentra que el problema estructural del desempleo no se ha reducido y se ha puesto en mayores dificultades de encontrar un empleo a las personas vulnerables como el caso de las mujeres, los jóvenes menores de 25 años, las personas que no se encuentran calificadas, y los jefes cabeza de hogar.
- Otro resultado que arroja el estudio es que los sectores que no pagan impuestos, ni contribución o algún tipo de seguridad social se han hecho más amplios y expansivos, es decir con la implementación de la ley 789 de 2002 la informalidad ha aumentado.
- Finalmente la evaluación establece para el área metropolitana de Cali y Yumbo que los programas de subsidio y de atención al desempleado desarrollados por las CCF

adscritas no han tenido los efectos esperados por las personas que desarrollaron la ley, ni de manera teórica ni empírica se encontraron efectos sustanciales y se responsabiliza al monto limitado en los recursos de implementación de dichos programas su fracaso

- *LEY 789 DE 2002 ¿FUNCIONÓ O NO?*

La Ley 789 de 2002 estipula que: “el gobierno nacional presentará al Congreso Nacional un de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos en la generación de empleo” debido a la dificultad que se ha presentado en investigaciones exhaustivas de este tipo, Alejandro Gaviria²⁸ realiza esta para tal fin del mandato de ley. Para tal efecto la investigación divide la reforma en cuatro partes de análisis definiéndolas de la siguiente forma:

La primera y la segunda parte de la ley son las que crean todos los programas asistenciales que son, según la investigación, de cobertura limitada y de carácter temporal. Además de ello concluye que su funcionamiento no se ha dado de acuerdo a lo presupuestado por los creadores de la ley, le atribuye asimismo a los programas de apoyo al desempleado problemas de demanda y a los de estímulo a la generación de empleo un “fracaso estrepitoso” dentro de los cuales se cuentan los programas de autogeneración de empleo por medio de pequeños negocios.

La tercera parte de la ley se refiere a la flexibilización de las relaciones laborales para los contratos particulares y crea un impuesto a la nómina adicional para aquellas empresas que no cumplan con los requisitos de contratación de aprendices según el tamaño de su nómina. Y concluye que sí hubo un efecto sustancial sobre la contratación de aprendices,

²⁸ Gaviria, Alejandro. *Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?*. Universidad de los Andes. Documento CEDE 2004 – 45. ISSN 1657 – 7191. Edición Electrónica, Noviembre de 2004.

es decir que la ley incentivó dicha contratación, pero la investigación encuentra inconformidades en las empresas por la imposición de dichas contrataciones al no hacer de manera ajustada a las necesidades específicas de cada empresa, lo que puede convertirse en un mayor valor innecesario en su nomina sumado a la calidad real de los aprendices frente a procesos productivos determinados.

La cuarta parte de la ley se refiere a la disminución de los costos laborales para las empresas que operan en horas nocturnas y dominicales, sumado a la disminución de los costos por despido de empleados antiguos, esta ultima disposición, según el estudio, es difícil esperar que la disminución en los costos de despido haya contribuido a la generación de empleo vía disminución de costos salariales, lo que sí dice el estudio de Gaviria que ha podido suceder es que se desincentiven los despidos de empleados antiguos, en este caso de diez o más años, debido a que ya no significan un componente oneroso para la empresa el tenerlos vinculados en balance a una posible indemnización, que ahora es mucho menor. Con respecto a las empresas que laboran en horas nocturnas y festivas, el estudio encuentra que hay una inexistencia de información sobre horario de trabajo de las firmas en la ECH lo que le impide al estudio una medición de los resultados de estas disposiciones. En forma de hipótesis el autor dice que esta reducción en los costos de dichas jornadas puede generar un aumento de empleados en esas horas, sumado a una sustitución de empleados contratistas por asalariados pero es requerida la información descrita para corroborarlo.

Finalmente el estudio concluye que la reforma no tuvo efectos sustanciales sobre la generación de empleo y tampoco en la formalización de este, aunque si se perciben algunos leves aumentos en la contratación el estudio de Alejandro Gaviria no descarta que se deba a situaciones económicas coyunturales y no a los efectos de las disposiciones de la Ley 789 de 2002, aspectos básicos que se esperaban como resultado su implementación.

OBJETIVO GENERAL.

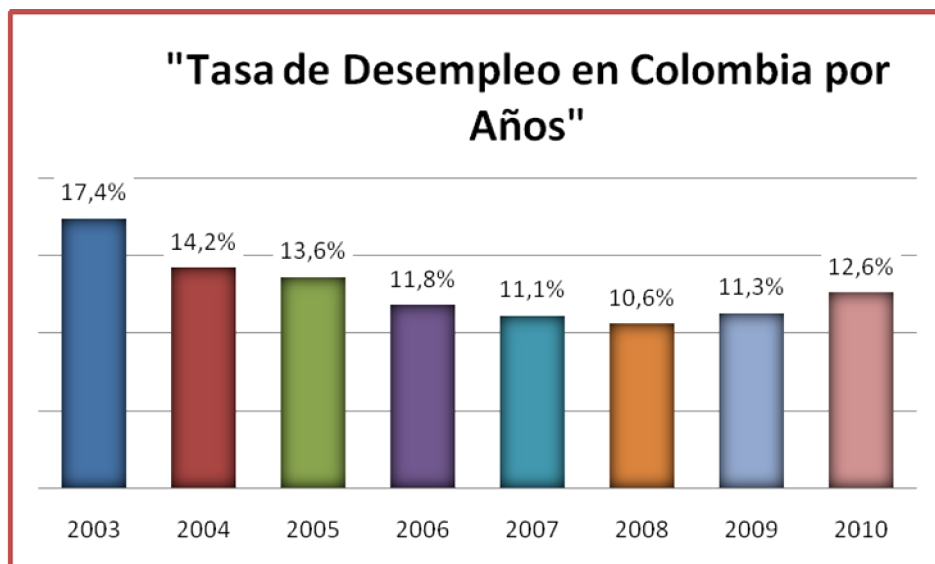
- Analizar si los objetivos sobre Generación de Empleo, Aumento de la Formalidad Laboral y Fomento a la Cultura del Emprendimiento de la ley 789 de 2002 o Ley de Reforma Laboral y 1014 de 2006 o Ley de Emprendimiento, se cumplen en el caso específico del Programa de “Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir cual es la percepción que tienen los “emprendedores” frente al programa de “Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.
- Describir cual es la percepción del personal de planta de la CCFC y docente, encargados del desarrollo del programa frente al cumplimiento de los tres objetivos contenidos en la Ley para este el caso del programa en particular.
- Describir cual es el estado de 64 “Unidades Productivas de Negocio” desarrolladas por los “emprendedores” que hicieron parte del programa de “Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado en la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

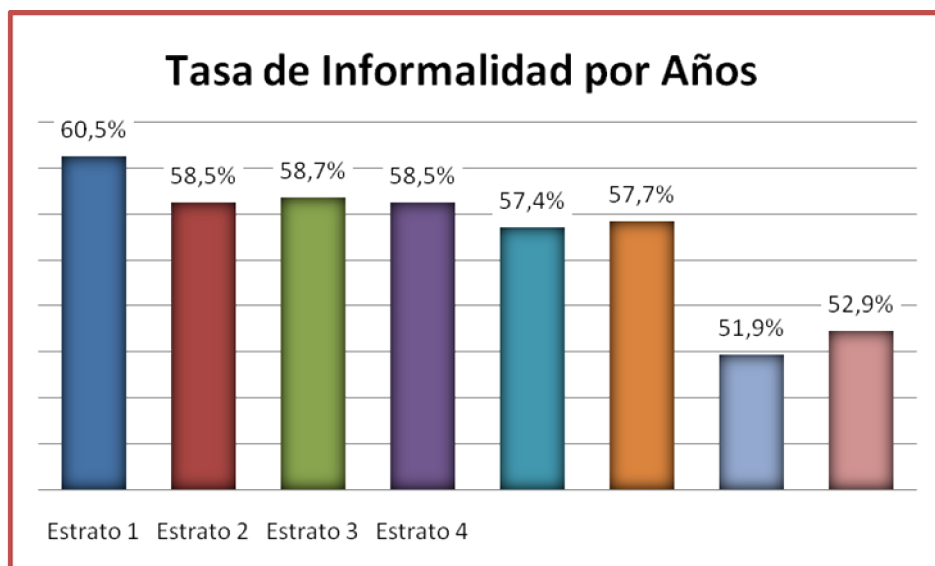
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El panorama laboral en Colombia está marcado por altas cifras de desempleo, que si bien se han reducido en comparación al año 2003, se empiezan a incrementar desde el año 2008 hasta hoy, algunos autores coinciden en que estas reducciones en las tasas de desempleo tomando como base el año 2003 pueden estar sustentadas en coyunturas económicas más no en la promulgación de las leyes con tales objetivos.



Grafica N° 1. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados en la página electrónica del DANE. [www. DANE.gov.co](http://www.DANE.gov.co). Sept. 2010.

Igualmente las cifras sobre informalidad compiten con los trabajos formales creciendo de manera inversamente a los primeros:



Grafica N° 2. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados en la página electrónica del DANE. [www. DANE.gov.co](http://www.DANE.gov.co). Sept. 2010.

Otro aspecto importante en el panorama del Empleo en Colombia es La flexibilidad laboral que se presenta tanto en la definición de horarios, que tienen tras de sí el integrar a un trabajador en las horas fijas en las que la producción así lo requiera, como en la flexibilidad de las tareas mismas de las compañías; el trabajo interino se convierte en una alternativa de las empresas para afrontar las coyunturas laborales en las que se necesita un número mayor de trabajadores.

E país se instala en la adquisición de tecnología para propiciar la mejor ubicación en la competencia que trae entre sus resultados el incremento de las tasas de desempleo y la precarización de este, dichos resultados no se dejan de lado, lo que no significa que no se le deba hacer frente a las repercusiones flagrantes que ocasionan a la sociedad asalariada.

Asimismo las empresas enmarcan la externalización del Trabajo en Colombia abasteciéndose de mano de obra barata, maleable y de la cual se pueda desprender rápidamente y sin previo aviso, masa de trabajadores que ya no se identifica ni con el trabajo realizado, ni siquiera con la firma para la cual lo realiza al no ser esta la que pague su salario, es de esta manera como se desdibujan las relaciones laborales en Colombia, en donde ya se demarcan las características del trabajo como en el época anterior, ya que se trabaja en una empresa, la cual no paga su salario directamente, ya que esta se encuentra en otro lugar, y en la que el jefe inmediato no es el jefe real sino el que administra el contrato de servicio por la labor desempeñada inmersa en formas de externalización.

De esta manera el Gobierno Nacional por medio de diferentes organismos como las Cajas de Compensación Familiar pretende enfrentar esta problemática generando leyes que fundamenten programas por medio de los cuales se tracé un tipo de intervención social para el fomento al empleo y asistencia al desempleado.

En este contexto se inscribe la Caja de Compensación Confundí (CCFC), la cual está regulada por leyes decretadas por el gobierno nacional en cuanto al sistema de protección social en este caso la ley 789 del año 2002 o de “Reforma Laboral” y la Ley 1014 o “Ley de Emprendimiento” por medio de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, que dicta como definición de este término en el capítulo I en su artículo 1º que

“El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo”

Con el fin de cumplir con estos propósitos, los cuales se constituyen en la razón de ser de las Cajas de Compensación, fundados sobre la base de las leyes anteriormente citadas, y en cumplimiento de las mismas, se crea, a partir a partir del año 2002 el programa de

“Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado” desarrollado por Comfandi, que tiene como objetivo hacer frente a la problemática del desempleo en la ciudad de Santiago de Cali.

1.1 Reseña Histórica y de Constitución de la Caja de Compensación Familiar Comfandi²⁹.

Para el año 1945 los Ferrocarriles Nacionales de Colombia y la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), acuerdan un apoyo a la clase trabajadora colombiana, ocho años más tarde la ANDI propone la fijación de una cuota monetaria a las empresas con el fin de brindar una ayuda a los trabajadores, la cual tendrá el nombre Subsidio Familiar Monetario, lo que será un antecedente clave para la creación en el año de 1957 de las CCF las cuales tienen como función recibir aportes obligatorios de las empresas afiliadas para que ellas sirvan de medio en su redistribución ya sea en dinero o servicios para los trabajadores.

En agosto de 1957 el gerente de la ANDI Dr. José Castro Borrero convoca a los 26 dirigentes miembros afiliados a la ANDI a constituir la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca con el nombre inicial de COMFAMILIAR – ANDI, en dicha constitución se dejaba en claro el carácter no lucrativo del organismo, limitando el monto de contratación de sus directivos, de esta constitución se sigue el inicio del funcionamiento de la CCF Comfandi para el año de 1964 con un total de 277 empresas.

La promulgación del Decreto 2937 que autoriza a las CCF a invertir los remanentes que queden de la retribución de los subsidios en Obras para Beneficio Social, ocasiona uno de los grandes cambios en cuanto a cobertura y crecimiento se refiere, es de ahí que en 1966 se construye el Centro de Atención San Nicolás, para 1968 se inaugura el primer Supermercado y Centro Educativo en las mismas instalaciones y para 1974 se inaugura el

²⁹ COMFANDI, “Historia y Constitución de la Caja de Compensación Familiar Comfandi” en “Periódico semanal Comfandi” 2009.

Centro Campestre Pance, lo que configura la redistribución de los aportes empresariales en servicios para los trabajadores que redundan en calidad de vida según lo indica la ley.

Siendo el problema de vivienda una de las necesidades primarias de los trabajadores se inicia para 1984 programa de Vivienda Propia con el proyecto Ciudadela Comfandi, pero más adelante empiezan a funcionar los proyectos referentes a la Vivienda de Interés Social que son los más apremiantes en la situación del país centrándose en la población menos favorecida tal como lo dicta la ley.

Para 1995 el gobierno autoriza la constitución de la EPS SOS en alianza con nueve CCF del sur occidente del país; en forma de alianza también se absorbe la CCF Comsocial quien le aporta 224 empresas nuevas a la CCF Comfandi; para el año 2000 inicia su funcionamiento el Centro Cultural Comfandi incorporando nuevos procesos educativos y de cultura a los que ya se venían dando; en 2003 la CCF Comfamiliar Buga entra a hacer parte de la CCF Comfandi aportando un total de 825 empresas.

En el años 2004 la Superintendencia Bancaria y la Superintendencia de Subsidio Familiar autorizan la fusión entre las CCF: Cafam, Colsubsidio y Comfandi para adquirir el 90% de las acciones de la Compañía de Financiamiento Comercial FINAMERICA, siendo esta una compañía dedicada la microcrédito lo que se convierte en un servicio más y un nuevo campo en que desarrollar su accionar.

Las fusiones, previa autorización de las superintendencias competentes, se han seguido llevando a cabo, y como lo dicta la ley, con la finalidad de tener una mayor cobertura en el ofrecimiento de los servicios sociales, se establece que las cajas de compensación se fusionen entre sí para dar una mayor cobertura en servicios para sus afiliados, es así como a la fecha la CCF Comfandi cuenta con un total de 17.273 empresas afiliadas que representan una población de 297.899 trabajadores con 317.261 personas a cargo y 140.604 conyugues afiliados que la ubican como una de las más fuertes en el sector de la CCF del país junto a la CCF Colsubsidio con base en Bogotá.

Para el año 2005 se crea el Departamento de Fomento al empleo y desarrollo Empresarial, para apoyar a afiliados y no afiliados que se encuentren en situación de desempleo

“seremos el mejor aliado del trabajador, la familia, el empresario y la comunidad, con el propósito de mejorar la calidad de vida, desarrollar la responsabilidad social empresarial e incidir en políticas públicas, con recursos propios y de cooperación nacional e internacional, por una sociedad más incluyente, equitativa y solidaria” . Cap. III Código de ética del Buen Gobierno de la CCF Comfandi

Comfandi se ha configurado como una las CCF más grande del país que desarrollando su accionar en el área geográfica del Valle del Cauca, es vigilada por la Superintendencia de Subsidio Familiar, cuenta con una Asamblea General, un Consejo Directivo y una Dirección Administrativa, las cuales se encargan de vigilar, dirigir, orientar y controlar las tres grandes secciones en las que se divide.

La primera de estas secciones está constituida por siete Departamentos (Gestión Comercial Cooperativa, Desarrollo Social y Relaciones Corporativas, Departamento de Vivienda Social, Departamento de Prensa y Relaciones Públicas, Departamento de Gestión Humana, Departamento Jurídico y finalmente el Departamento de Auditoría); cuatro Subdirecciones (Subdirección de Servicios Corporativos, Subdirección de Servicios Sociales, Subdirección de Mercadeo Social y la Subdirección de Salud); y dos Direcciones (Dirección Regional Buga y Dirección Regional Cartago).

La Subdirección de Servicios Sociales se encuentra subdividida en tres Departamentos: Departamento de Recreación, Departamento de Fomento al Empleo y Desarrollo Empresarial y el departamento de Educación y Cultura.

El segundo de estos departamentos anteriores se encuentra dividido en dos secciones: la Sección de Desarrollo Empresarial y la Sección de Fomento al Empleo. De la misma forma los otros dos departamentos que integran la Subdirección de Servicios Sociales se encuentran subdivididos en diferentes secciones, las cuales se entrelazan entre sí de una

manera interdependiente pero con tareas diferenciadas como se podrá analizar a lo largo de esta investigación.

1.2 Visión Institucional: El ideal del proceso de un “Emprendedor”

- 1.2.1 Subsidios.

En el año 2002 aparece la Ley 789 o de Reforma Laboral “Por la cual se dictan normas para apoyar el Empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”³⁰ esta ley también es conocida en ámbitos académicos y no académicos como la “*Ley de Reforma Laboral*”, que en su Artículo 8 la establece:

“como un mecanismo de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos, créase el subsidio temporal al desempleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorgará en las épocas que señale el Gobierno Nacional”

El fomento al empleo y apoyo al desempleado se reglamenta mediante una serie de normas que facultan a las CCF para la entrega de un Subsidio al Desempleado, el cual se manejará según la ley por medio de un fondo al cual se le inyectarán unos recursos estipulados en la misma ley para tal fin, el cual recibe el nombre de FONEDE y creando, inicialmente, una sección que los administra e invierte de acuerdo a la ley, este subsidio tiene un valor de un 1.5 (SMLV) y se entrega en seis cuotas iguales durante el mismo número de meses, éste puede ser usado de dos maneras: ya sea utilizándolo en la compra de alimentos en sitios autorizados como almacenes de cadena, por medio de un bono que cuenta con restricciones para su redención indicando en qué no puede ser usado, como

³⁰ Ley 789 de 2002, o de “Reforma Laboral” Congreso de Colombia

segunda opción estos bonos también pueden ser redimidos en el pago de los aportes a Salud del grupo familiar del beneficiario.

El Subsidio al Desempleado es la razón principal de enganche que tienen las CCF para atraer a los beneficiarios, teniendo en cuenta que este es la parte inicial de un programa amplio, la calificación y el tipo de atención que el beneficiario recibirá en el programa depende de una clasificación en dos formas posibles: desempleados con vinculación anterior a CCF y, Desempleados sin Vinculación Anterior a CCF, (artículo 10 y 11 ley 789 de 2002).

Para el primer caso, con vinculación, la Ley establece que:

“los desempleados con vinculación anterior a estas entidades, tendrán derecho a los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenía como afiliado al momento de su retiro, durante 1 año a partir de su acreditación como desempleado y en la última CCF en la que estuvo afiliado”.

Aclarando que para acreditarse bajo esta clasificación ha tenido que estar vinculado a una CCF por un lapso mínimo de un año. Además establece que las personas que estén bajo el cargo del beneficiario también podrán gozar del programa si el primero decide no tomarlo por alguna razón.

En el segundo caso se encuentran las personas que no han tenido vinculación anterior a CCF, con respecto a esto el artículo 11 ley 789 de 2002 establece:

“dando prioridad a los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones o quienes acrediten esta condición en los términos en que se defina por el Gobierno Nacional”).

Estas personas que no han tenido vinculación anterior a las CCF y que se constituyen en peticionarios del Subsidio al Desempleado reciben 1.5 Salarios Mínimos Legales Vigentes,

el cual podrá redimir en las formas anteriormente descritas, con la diferencia de que no podrán ser beneficiarios de los demás programas ofrecidos.

Todo lo estipulado en la Ley 789 de 2002 en lo referente a Fomento al Empleo y apoyo al Desempleado constituye, en toda su extensión, un ideal de programa que enfrente esta problemática social, de ello que existan CCF que solo se dediquen a la entrega de subsidios periodo tras periodo, sin implementar el programa de las capacitaciones entre otras posibles ofertas estipuladas por dicha ley, lo que no constituye falta alguna en la ejecución de este tipo de programas.

- 1.2.2 CAPACITACIONES INICIALES.

El inicio de la capacitación en el oficio escogido está precedido de una serie de cursos cortos que tienen una duración total de 40 horas y son dictados por el área de Educación y Cultura y se encuentran repartidas de la siguiente manera:

Desarrollo Humano: aquí es recibido por una psicóloga la cual mediante unas preguntas elabora una ficha de entrada, por medio de una conversación se le presenta un panorama general al beneficiario de las posibilidades que tiene de cambiar su situación de desempleo, además se intenta analizar la vocación para un oficio el cual está a punto de escoger y se evalúa si este representa una alternativa importante ya sea para emplearse en el Mercado Laboral convencional o para convertirse en un generador de Empleo por medio de una Unidad Productiva de Negocio (UPN). La función de esta parte es producir una ficha que condensa toda la información inicial del beneficiario.

Ventas y logística: está comprendida de tres charlas cortas en donde se exponen temas sobre Ventas de una manera muy rápida con él se intenta que los beneficiarios se ubiquen en la posibilidad de un probable negocio propio o UPN a partir del conocimiento que pronto aprenderán. Es la primera vez en la que ellos hacen el ejercicio de pensarse como generadores de Empleo y no como empleados.

Sistemas: en este curso los beneficiarios reciben tres días de clases sobre aspectos básicos del computador, con el fin de que se familiaricen con él, además se les enseña a diligenciar hojas de vida virtuales solicitadas hoy en día por muchas empresas.

Esta serie de capacitaciones cortas se dan con el sentido de familiarizar al beneficiario con situaciones con las que se encontrará en el proceso, y con las que quizás hacía tiempo no enfrentaban, una de ellas es el salón de clases, o el uso de los computadores, que será lo cotidiano en lo que sigue del proceso.

A lo largo de todo el proceso está inmerso el doble fin de la ley 789 de 2002, el primero que el beneficiario ingrese de nuevo al Mercado Laboral convencional y el segundo que se convierta en generador de Empleo por medio de una UPN que ellos mismos formaran.

- 1.2.3. CAPACITACIÓN EN ARTES Y OFICIOS.

La CCFC cuenta desde hace tres décadas con un Departamento de Educación y Cultura el cual hace parte de la Subdirección de Servicios Sociales, y que precede a la implementación del programa de Fomento al Empleo y apoyo al desempleado; atendiendo otra de las disposiciones emitidas por la Ley 789 de 2002 la CCFC amplía sus servicios de cobertura de su programa haciendo uso de esta infraestructura física y de conocimientos de los procesos educativos en niños y adultos que ha venido desarrollando desde hace varios años, de esta forma la Subdirección ofrece una serie de capacitaciones en Artes y Oficios al grupo de beneficiarios, estas son:

- Informática Básica
- Auxiliar Contable
- Formación Especializada en Ventas
- Logística y Administración de Bodegas
- Limpieza y Desinfección

- Gestión Empresarial
- Mecánica Automotriz
- Mantenimiento de Computadores
- Electricidad.
- Refrigeración doméstica
- Manicure y Pedicure (Salón de Belleza)
- Panadería y pastelería
- Confecciones
- Escuela de Nanas

La oferta de estas capacitaciones se basa en datos de organismos como el SENA y el DANE, referentes a las demandas en oficios requeridas por el Mercado Laboral; el perfil promedio de las personas que califican para el subsidio (estrato, edad, sexo, estudios, etc.) y finalmente el tiempo máximo de duración de los cursos, que tiene una duración de 280 a 320 horas.

De esta forma el beneficiario debe escoger uno de los oficios ofrecidos por la CCFC, si la persona beneficiaria no puede tomar la capacitación la puede ceder a un familiar, una vez se ingresa a la capacitación se debe cumplir con un record de asistencia para poder obtener el grado otorgado por ella, aparte de los conocimientos ofrecidos, al beneficiario se le da un dinero para el transporte diario, un refrigerio y dependiendo de los horarios de la capacitación, una comida, solo en la capacitación de Manicure y Pedicure se les hace entrega al final de un “Kit de Belleza” que contiene diferentes herramientas para el oficio, es decir que en el evento de no tenerlas este le permitirá empezar a trabajar en lo que han aprendido.

Las capacitaciones en el oficio tienen una intensidad de 5 horas diarias durante toda la semana, durante 3 meses y a dos jornadas según la conveniencia del beneficiario, en este punto final se espera que el beneficiario esté dotado de un conocimiento reforzado o nuevo que le permita afrontar la competencia por un empleo de una mejor manera al

tener más herramientas para ello, además este momento es un punto de quiebre del grupo de la población beneficiaria ya que unos evaluarán sus posibilidades y tomarán el camino del mercado laboral convencional y los restantes se quedarán en una segunda etapa de capacitaciones llamada Programa Integral de Desarrollo Empresarial (PIDE) y cambiarán su nombre y percepción dentro de la CCFC junto a un cúmulo de expectativas que serán puestas en ellos, englobando el nombre de “Emprendedores”.

- 1.2.4. PROGRAMA INTEGRAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL (PIDE)

Los beneficiarios que continúan en el siguiente programa llamado PIDE como producto de una decisión propia y voluntaria pasan a ser llamados, al interior del programa como “Emprendedores”, este nombre tiene una razón de ser y es que el ideal de la CCFC es que se conviertan ya no en oferentes de empleo sino en demandantes de este mediante la creación de “Unidades Productivas de Negocio” personales o grupales, a la cual se le irá dando forma dentro del mismo desarrollo de este programa.

La Ley 789 de 2002 da el sustento legal a la CCFC para el desarrollo de sus programas, junto a esta aparece en el año 2006 la Ley 1014 o Ley de Emprendimiento que reglamenta la Ley 789 de 2002, esta permite ampliar la cobertura del programa de capacitaciones implementado por la CCFC, necesidad que ya era visible por el perfil de la población beneficiaria el cual superaba los 35 años de edad en su mayoría, dificultando los procesos de reinserción laboral, luego, quedaba en el Emprendimiento y en la posterior formación de UPN las alternativas para dicha reinserción, es así como con la implementación de la Ley reglamentaria 1014 en el año 2006 se inicia una de las primeras grandes transformaciones del programa de Apoyo al Desempleado, lo que era conocido como FONEDE, es decir una sección que entregaba recursos solamente, se convierte en un Departamento de Fomento al Empleo y Desarrollo Empresarial.

El PIDE hace parte de este departamento y se ha configurado como la Coordinación más visible en su interior, esta Coordinación recibe a los Emprendedores y por medio de una serie de charlas grupales e individuales y cursos termina de dar forma a un proceso en el que al final se tendrá como producto a un “Emprendedor”

1.2.4.1 Área de Psicología.

De la misma manera que sucedió en el anterior programa, el PIDE recibe a los “Emprendedores” con una charla grupal en grupos de aproximadamente 35 personas, el mismo número que acompañará las siguientes capacitaciones, aquí la psicóloga intenta crearse una idea del grupo al cual va a tratar, seguidamente se les expone el panorama al cual se enfrentarán en el programa, lo que pueden aprender y lo que pueden llegar a ser, todo enfocado hacia la creación de las UPN esta reunión tiene una duración de cuatro horas, inmediatamente terminada quedan fijados los grupos que realizarán las capacitaciones siguientes.

1.2.4.2. Curso de Espíritu Empresarial: el enfoque de la CCFC es que en este curso de 25 horas, es:

“ayudar al emprendedor a reconocer sus actitudes y aptitudes, identificando sus habilidades, destrezas y conocimientos, competencias laborales y humanas, necesarias para aceptar el reto de crear empresa”³¹

Es generar en la persona la actitud del “*si se puede*”, en los términos usados por las personas a cargo del desarrollo del programa mediante una serie de frases motivacionales impresas en una guía del curso, que es analizada conjuntamente por el

³¹ *Taller de Espíritu Empresarial*. Folleto de la autoría del Profesor Antonio López, encargado de dictar el Curso de Espíritu Empresarial, que entre otros, también de su autoría, se constituyen en sus herramientas escritas por medio de las cuales desarrolla su curso.

profesor durante este, *“nunca andes por el camino trazado, pues este te conducirá solamente hacia donde los otros ya fueron”* como ésta hay un cumulo de frases que buscan enfocar al “Emprendedor” en la alternativa de crear empresa.

1.2.4.3. Curso de Ideas de Negocio: este curso es dictado por el mismo profesor que dicta el curso anterior, la idea es que las personas comiencen a pensar una “idea de Negocio”, es pensar ¿qué quiero producir o vender en mi UPN el ideal del programa es que dicha idea concuerde y sea afín con la capacitación en el Arte u Oficio ya desarrollada por el beneficiario, aunque no es un condicionante, este curso intenta delimitar la idea de lo que se quiere hacer, en su mayoría los emprendedores presentan inicialmente ideas muy amplias que hay que demarcar en una sola, como en el caso de confección de ropa, en este programa se les explica la extensión de esa idea inicial y la necesidad de convertirla en algo más real mas accesible a las posibilidades del “Emprendedor” en algo más delimitado, más pequeño.

Finalmente se llega, con la ayuda del docente de esta área, a la presentación de una “Idea de Negocio” ya determinada de acuerdo a posibilidades reales que el Emprendedor tenga a la mano.

1.2.4.4 Curso de Constitución y Legalidad: en este curso se busca que el “*Emprendedor*” conozca el panorama legal obligatorio al que se debe acoger como propietario de una UPN referente a la constitución legal de su negocio ante las organizaciones encargadas para tal fin, tales como: Cámara de Comercio, RUT, DIAN, Uso de Suelos, Industria y Comercio, Sayco y Acinpro, Concepto Sanitario, Certificados de Bomberos, Avisos y Tableros, entre otros, que instauran al “*Emprendedor*” y su Unidad de Negocio en la legalidad y la formalidad, asimismo se les dan a conocer las obligaciones que tienen como potenciales propietarios y empleadores, referentes a la Seguridad Social: EPS, ARP, Pensión y Caja de Compensación de ellos y sus potenciales empleados.

1.2.4.5. Curso de Mercadeo y Ventas: el prerrequisito para este curso es que la UPN ya esté delimitada, ya se debe tener claro qué es lo que se quiere hacer, así, este curso tiene como fin saber las posibilidades reales que tiene cada una de las ideas de negocio ya delimitadas, es algo así como investigar que tan viable es dicha idea, es realizar un “estudio de Mercadeo”, de esta manera se realiza dentro del curso una serie de entrevistas o estudios de mercadeo en los cuales se tienen en cuenta la ubicación del negocio y el posible mercado al cual se intenta llegar, y son estas entrevistas (10 en total) se intenta analizar dicha viabilidad, luego el “emprendedor” con la ayuda del docente las sistematizará para convertirlas en datos manejables que le permitan analizar al “emprendedor” si realmente su idea de negocio puede convertirse en una UPN y si esta última puede llegar a permanecer en el tiempo y brindarle a él y a los potenciales empleados una posibilidad real de empleo.

1.2.4.6. Curso de Servicio al Cliente: elaborado el “Estudio de Mercadeo” se cuenta con una aproximación al tipo de posibles clientes a captar por cada UPN, de esta forma y teniendo en cuenta el tipo de negocio que se ha planeado se presentan por parte del docente ciertas pautas de atención al cliente que le permita a cada “Emprendedor” atraer a unos clientes quienes proporcionarán los ingresos a la UPN, en este curso se analizan aspectos básicos de atención como la forma de saludar, de vestirse, de abordar al cliente (tanto el que llega al mostrador como el que hay que salir a la calle a buscar), como son los procesos de inicio y cierre de una venta de la forma más indicada para crear lo que en el curso se denomina “fidelización del cliente”.

1.2.4.7. Curso de Costos: el prerrequisito para el desarrollo de este curso es tener la idea clara del tipo de Unidad de Negocio que se pretende iniciar, así, con la ayuda del docente se pretende establecer de la manera más real posible, los costos generales a los que se enfrenta el “Emprendedor” en su UPN, por lo tanto esta parte involucra aspectos básicos de Contabilidad en tres vías: por un lado se debe establecer los costos del montaje del negocio (inmobiliario, maquinaria, arriendo, trabajadores, entre otros), por otro lado los

costos de producir lo que se ha estipulado, (costos de producción y costeo de productos) y finalmente se establece el tipo de contabilidad adecuada para el desarrollo diario del negocio que le permita al Emprendedor diagnosticar el estado de su negocio una vez ya sea un egresado del programa y se enfrente solo a la cotidianidad de este.

1.2.4.8. Elaboración del “Plan de Negocio”: este curso es más personalizado y a diferencia de los anteriores es dictado por varios docentes entre los cuales está el personal de planta del PIDE. En él, y con el producto de los cursos anteriores, se intenta dejar por escrito, en un formato que es igual para todos los “Emprendedores”, un mapa paso a paso del negocio, que incluye la descripción de la UPN, tipo de productos, posibles clientes, los costos en que se incurre, estimación de ventas y ganancias, estimación del crecimiento y posicionamiento del negocio, entre otros. De esta forma cada docente asesora al Emprendedor en su área para que a final se tenga un documento estructurado que pueda demostrar que la “Idea de Negocio” puede convertirse en una UPN viable.

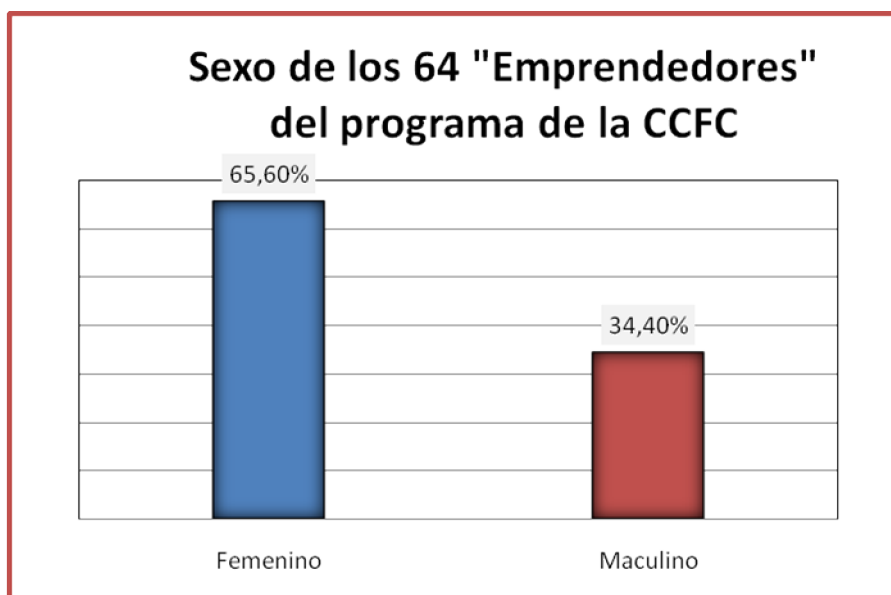
1.2.4.9. Sustentación del Plan de Negocio: esta se realiza ante los compañeros, docentes del PIDE y personal de planta del PIDE, junto a funcionarios de FASE y FINAMERICA que son las entidades avaladas por la CCFC para el otorgamiento de préstamos a los “Emprendedores”. Por medio de la exposición del Plan de Negocios cada Emprendedor debe sustentar la necesidad de un crédito para poner en marcha dicho Plan de Negocio demostrando su viabilidad ante estas entidades. Luego estas por medio de análisis financieros emiten su concepto con respecto a la aprobación y monto del préstamo otorgado a cada PN.

1.2.4.10 Finalización del programa: con la sustentación del Plan de Negocio el Emprendedor queda a la espera del préstamo para dar inicio a la UPN y de las asesorías que les ofrezca la CCFC para ponerlo en marcha, esta etapa es la de poner en práctica todo lo aprendido durante el proceso.

2. HALLAZGOS.

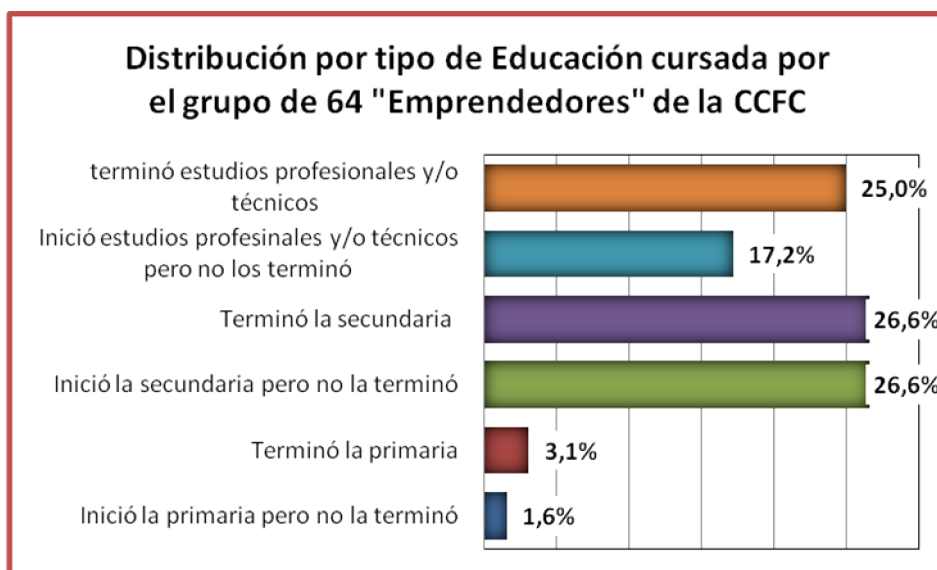
2.1 Historia Laboral del “emprendedor”: *“que ya no son los veinte años en CARVAJAL”*

La historia laboral de un emprendedor de la CCFC está dada sobre las realidades de un desempleado común en Colombia, presentando niveles de desempleo mayores en el Sexo Femenino, como lo muestra la siguiente tabla de distribución por Sexo de los Desempleados que ingresan al programa.



Grafica N° 3. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

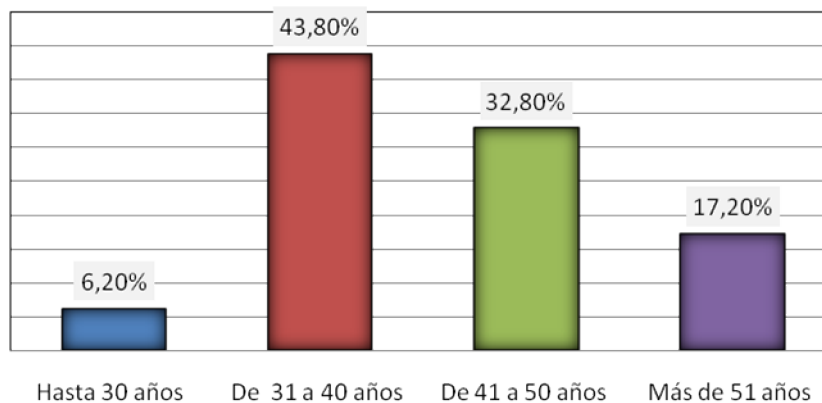
Inmerso en las nuevas formas de contratación laboral, en muchas ocasiones precarias y flexibles, potenciadas por bajos niveles educativos, como lo muestra la siguiente grafica:



Grafica N° 4. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de "Fomento al empleo y apoyo al desempleado" desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

El 75% de la población, 47 de los 64 casos, inició estudios profesionales o técnicos pero nunca los terminó. Las edades avanzadas para el mercado actual también se presentan, el 6.2%, 4 de los 64 casos, están por debajo de los 30 años de edad.

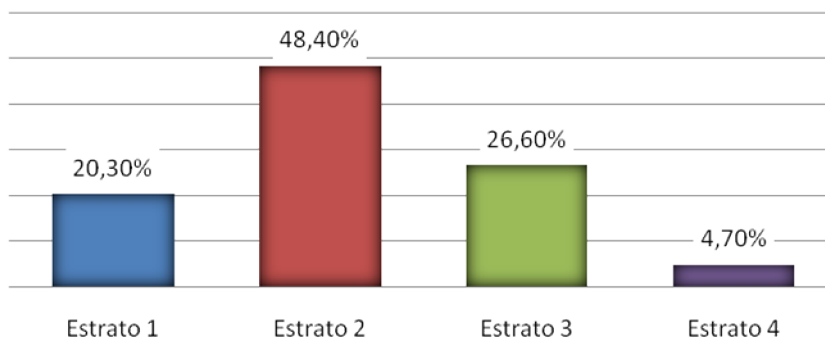
Distribución por grupos de edad de los 64 "Emprendedores" del programa de la CCFC



Grafica N° 5. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de "Fomento al empleo y apoyo al desempleado desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

Estratos socioeconómicos en los que generalmente no se cuenta con muchas alternativas de movilidad social, (el 68.8% de los emprendedores se ubican en los estratos 1 y 2)

Distribución por Estrato socioeconómico del grupo de 64 "Emprendedores" de la CCFC



Grafica N° 6. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre el año 2002 y 2009.

FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados en la página electrónica del DANE. www.dane.gov.co. Sept. 2010.

Sumado a que son desempleados de características variadas, en su mayoría han desarrollado durante muchos años una misma profesión, y cansados de esta situación semejante a un círculo vicioso, como un estado del que se intenta salir pero al que siempre se retorna, en la que un salario pierde su poder adquisitivo año tras año.

“(…), mi esposo vino y dijo que ya no iba a trabajar más en la empresa en la que estaba por que le pagaban muy poquito, se quedó sin trabajo (...)” (Entrevista No. 7 con Mariana Ceballos; Emprendedora de la CCF Comfandi, Santiago de Cali Feb. 07 de 2008. Pág. 4)

Es una salida que cuesta, ya que este tipo de desempleado abandona una profesión que le ha llevado toda una vida aprender y se aleja buscando realizar una diferente, que no sabe aún cual será, quedando a la deriva, carente de ella.

“(…), es que hoy en día nosotros vivimos de desilusiones, de tristezas, pero no, hay que seguir, la vida sigue, no hay esto pero entonces proyectémonos a otra cosa, que ya no son los veinte años en Carvajal, no, ahora es mi propio negocio, ¡hombre! que tanto yo como ser humano puedo trascender, generar, vivir bien, no matarme por nadie” (Entrevista No. 12 con la Psicóloga Rocío; Empleado de la CCF Comfandi, Santiago de Cali Dic. 21 de 2008. Pág. 6)

Este tipo de desempleado ha tomado un riesgo, o lo ha llevado a él la empresa para la cual trabajaba de manera unilateral, es el tipo de empleado inflexible, es el opuesto al flexible descrito por Sennett, ese que es capaz de ser *“adaptable a las circunstancias*

cambiantes sin dejar que estas los rompan”³², que al final toma el riesgo de cambiar pero este cambio no le garantiza nada cobrándole el hecho de solo saber realizar un tipo de tarea,

” son personas mayores de 30 y 35 años, 40 y 45; entonces que pasa: las personas que tienen 30 o 35 están jóvenes pero no para el mercado laboral, hay muchas que son impulsadoras y son personas que no tienen un alto nivel educativo, entonces resulta que como cumplió 35 años a la hora de volverla a contratar le dicen que ya no le pueden dar el trabajo, entonces estas personas solo saben hacer ese trabajo, es su arte y no saben más; (Entrevista No. 14 con la Auxiliar Beatriz Suarez; Empleada de la CCF Comfandi, Santiago de Cali Feb. 22 de 2009. Pág. 5)

El segundo tipo de desempleado que llega al programa, ha estado inmerso en dinámicas flexibles, quizás no como fruto de decisiones conscientes y premeditadas en búsqueda de mejores resultados laborales, sino, como casi la única opción posible en su reducido número de alternativas,

“En Primavera administré el almacén (...), era secretaria, contestaba el teléfono, oficios varios, inclusive hasta daba clase, hacia de todo en esa empresa, inicialmente estaba en el norte, luego abrieron una sucursal en el sur, la administré por un año, ya después cerraron en el norte y me trasladaron para el sur y yo, la verdad, es que no quería seguir trabajando de empleada porque a uno siempre le prometen muchas cosas como subir el sueldo pero..., (...) siempre quedábamos en la misma, entonces yo dije: ¡me retiro!, (...), luego empecé a trabajar de asesora en un instituto de Ingles, yo estudiaba ahí, y él señor me pintó pajaritos en el aire para que yo vendiera los cursos de ingles (...) pero tampoco”

(Entrevista No. 7 con Mariana Ceballos, Emprendedora de la CCF Comfandi; Santiago de Cali Feb. 07 de 2008. Pág. 1).

³² Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama – Barcelona. Segunda Edición marzo, 2000. Pág.47.

es la otra cara de la quietud, donde la movilidad tampoco ha servido para encontrar mejores resultados laborales y salariales, dejándolo en la misma condición de desempleo ya sea por decisiones individuales o de sus empleadores, lo que lo hace acumular historias con recorridos no definidos por una profesión, son personas que no pueden decir, cuando se les pregunta por su profesión: “soy esto o lo otro”, generalmente comienzan diciendo: *“he estudiado tal o cual curso”*, pero al momento de describir su historia laboral se encuentra que ésta no tiene nada que ver con lo que se estudió, mucho menos con la afinidad de una vocación, así se refieran a cursos cortos, su historia laboral es una colcha de retazos que unidos no generaron un ascenso real sino movimientos laterales.

“son movimientos en los que la persona se mueve hacia un lado aún cuando cree que se mueve hacia arriba en la red flexible”³³

Esta situación los ha llevado a tomar una y otra vez el riesgo de aprender y desarrollar otro tipo de trabajo, con el fin de que el ascenso se de, pero este no llega, sucediendo lo contrario; una gran parte de la población en su condición de desempleado ha decidido acudir al programa por estar cansado de ese volver a comenzar donde el final se sabe con antelación, este tipo de desempleado se encuentra en el 29.7%, 19 de los 64 casos, que tienen como razón principal para acudir al programa el aprender algo nuevo.

El tercer y ultimo tipo de desempleado encontrado en la investigación es el conformado por un 50% de la población que ha tenido experiencias en negocios propios, debido a que están en el programa se deduce que los resultados no han sido muy satisfactorios, son negocios ya inexistentes; este tipo de desempleados inmersos también en panoramas flexibles, en su mayoría en el plano de las ventas a cuenta propia, con un 53% del total de quienes alguna vez han conformado negocios propios, llegan al programa igualmente motivados por seguir en el intento, un 28.1% y un 10.9%, lo hacen para capacitarse en el plano empresarial y para recibir un apoyo en su idea de negocio, respectivamente.

³³ Sennett. Op. Cit. 88.

Este tipo de desempleado viene con una historia laboral más familiarizada con el riesgo, en límites cercanos al rebusque, hoy pueden estar vendiendo un producto del que poco saben y mañana otro totalmente diferente de la misma manera, lo que los lleva al fracaso en diferentes ocasiones, esto se evidencia en que tan solo 1 caso el 3% califica dicha experiencia, o experiencias, anteriores como muy exitosas.

En cuanto a la historia laboral de esta población se presenta un dato que requiere un análisis más detenido, un 12% (4 casos) califica dicha experiencia en negocios propios como nada exitosa, pero el grueso de la población se concentra en las Experiencias Exitosas con un 25% (8 casos) y un 59% (19 casos) en Experiencias Medianamente exitosas, teniendo en cuenta que el requisito para el ingreso al programa es estar desempleado por un lapso mínimo de un año, habría que indagar más a fondo sobre la percepción que cada emprendedor tiene de lo que es tener éxito en un negocio; dicha explicación puede estar posiblemente en el análisis de la “sensibilización” hacia el “*si se puede*” del que se intenta dotar al emprendedor, sumado al hecho de que al momento de la realización de la encuesta ya estaban en el proceso de convertirse en emprendedores, es posible que su concepción del éxito pueda haber cambiado,

El programa me ayudó mucho a organizar mejor el negocio, me ayudó a darme cuenta de que yo sí era capaz, porque lo que sucedía era que yo era una persona muy pesimista (Entrevista No. 7, con Mariana Ceballos; Emprendedora de la CCF Comfandi, Santiago de Cali Feb. 07 de 2009. Pág. 5)

Es así como el centrar el error en sí mismo, puede generar una percepción de éxito de ese negocio anterior, ya cerrado, lo que hace que la experiencia se transforme y se vea de otra manera, más viable, más posible. El programa sensibiliza al emprendedor presentándole todos sus problemas como situaciones mal afrontadas, desde la perspectiva de la carencia del emprendimiento, que por tanto pudieron ser exitosas si se hubieran afrontado de manera distinta.

El borrar las realidades objetivas de un fracaso anterior, producido por diferentes factores, y centrarlas en una sola y personal, es parte de la formación del “*espíritu emprendedor*”

“el éxito de ser emprendedor es hacerle caso a nuestros sueños y nunca pensar que la puerta está cerrada y que el camino se acabó”³⁴, en ese camino sin final se encuentra el anhelado éxito, y es así como el emprendedor comienza su conversión mental mirando su acumulación de fracasos como parte de ese camino dirigido al éxito, y es posible que deje de percibirlos como fracasos,

“donde el fracasado ve una derrota el emprendedor ve el aprendizaje que lo llevará al éxito, por eso el emprendedor no desea que las cosas sean más fáciles, desea ser el mismo cada vez mejor”³⁵

2.2. El Espíritu Emprendedor.

El desempleado, en su gran mayoría llega al programa con un estado anímico bajo, que será determinante en la forma de asumirlo, desarrollarlo y llegar a los objetivos propuestos, personas que llegan diciendo:

“No, yo valgo nada yo no sé hacer nada(...), vienen de haber estado empleados muchos años y eso los golpea muy feo, les baja su auto estima, su nivel emocional es sumamente bajo, con ansiedades grandes, con depresiones, y esos factores inciden de manera determinante en lo laboral y a eso pues súmele los problemas familiares, el hecho de no tener una parte económica y el no poder colaborar en la casa (...), ellos vienen cargados con todo eso” (Entrevista No. 12 con la Psicóloga Rocío; Empleada de la CCF Comfandi, Santiago de Cali Dic. 21 de 2008. Pág. 4).

Son personas que no tienen mayores esperanzas de cambio en su situación, ya que el beneficiario promedio de este programa lleva consigo un lapso de tiempo amplio sin

³⁴ *Taller de Espíritu Empresarial*. Este es un folleto de la autoría del Profesor Antonio López, encargado de dictar el Curso de Espíritu Empresarial, que entre otros, también de su autoría, se constituyen en sus herramientas escritas por medio de las cuales desarrolla su curso. pág. 1.

³⁵ Lopez. Op. Cit. Pág. 1.

conseguir un empleo digno que le permita sostenerse a él y a su familia, esta desconfianza es asumida por el programa como una forma de pensar, como una cultura que hay que cambiar, incluso no solo asumida por su estado de desempleo, sino como derivada de una educación.

Es por ello que la CCFC de manera transversal en el programa, intenta este proceso de cambio en el que se pueda llegar a tener a un individuo que piense de una forma más flexible a la situación que enfrenta, situación que no será ni la primera ni la última vez que aparezca en su vida, es un cambio que se intenta generar en su forma de ser, en su personalidad misma, *“la flexibilidad designa la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma”*³⁶ O en forma de *“despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea”*³⁷

El programa plantea una problemática social, producto de una formas laborales que arrojan cada vez más personas a la condición de desempleados, como un problema individual en sí mismo, que por tanto tiene solución dentro de la misma persona, es algo así como buscar dentro de sí sus propias respuestas, *“porque eso más depende como de uno, de la actitud que uno le ponga a las cosas y las ganas que uno le ponga (...)”* (Entrevista No. 7, con Mariana Ceballos, Emprendedora de la CCF Comfandi, Cali,, Feb. 07 de 2009, pág. 5). es un ir de adentro hacia afuera en la solución de un problema que nace en la persona según la concepción del programa.

Planteada la problemática de esta forma y teniendo en cuenta que el programa descrito en el presente estudio se deriva de la Ley 789 de 2002, que establece los programas asistenciales de Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado, el gobierno promulga en el año 2006 la Ley reglamentaria 1014 o “de Fomento a la Cultura del Emprendimiento” la que establece las directrices a seguir en el desarrollo de los programas asistenciales al desempleado.

³⁶ Sennett. Op. Cit. Pág. 48

³⁷ Ley 1014 de 2006. “Ley de Emprendimiento”. Artículo 1 Nral, D.

Es así como la palabra “Emprendedor”, “Emprendimiento” y “Empresarialidad” aparecen de manera transversal en el desarrollo de todo el programa para configurar lo que la ley denomina “Formación para el Emprendimiento” como un proceso cultural en el que serán protagonistas cada uno de los desempleados que decidan iniciar el proceso de capacitaciones en Oficio y Empresarialidad.

Una vez el desempleado decide comenzar el proceso, la CCFC ya no se referirá más a él como un Beneficiario del Subsidio al Desempleo sino como un “*emprendedor*” bajo los términos que están en la Ley 1014: “*Es una persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva*”³⁸, asumiendo los objetivos claros de la ley en cuanto a la generación de la “Cultura del Emprendimiento”.

Con el transcurrir del proceso educativo o de “cambio” en la forma de pensar se irá desarrollando una noción, inmersa en la forma de interpretación de la ley, es la noción del “*si se puede*” a la que cada emprendedor se adecuará como el inicio de la abolición de la desconfianza que trae frente al cambio de situación constante y la salida del estado de animo que para el programa es el principal obstáculo a sobrepasar si se quiere instalar a una persona en la “cultura del emprendimiento” dictada en la ley.

“(…) el programa me ayudó mucho a darme cuenta de que yo sí era capaz porque lo que sucedía era que yo era una persona muy pesimista y a pesar que yo he sido una persona muy dedicada a las cosas, me daba miedo, tenía miedo a las deudas, a que si yo hacía una cosa quedar mal, yo le decía a mi esposo: que tal que no seamos capaces de pagar eso; era un problema de actitud” (Entrevista No. 7. con Mariana Ceballos. Emprendedora de la CCF Comfandi. Cali Feb. 22 de 2009. Pág. 5)

El intento de la generación del “*sí se puede*” en la conversión mental, se encamina a mostrarle al emprendedor que la mejor alternativa es generar empleo para él y para otros

³⁸ Ley 1014 de 2006. Op. Cit. Artículo 1 Parágrafo. B

que comparten su misma condición por medio de las UPN que él pondrá en marcha, así la CCFC desarrolla un proceso hilado en el que se enseña un oficio (o en el que se refuerza uno ya aprendido) y se le infunde el deseo de ponerlo en práctica para su sostenimiento, es lo que tiene que ver con la generación de riqueza estipulada por la ley 1014, pero en todo este proceso, por demás corto, el objetivo de la conversión mental fluctúa y en ocasiones decrece, determinado por el estado anímico bajo que no desaparece en muchos casos o que simplemente se atenúa en otros, incluso es un proceso que es evidenciado por ellos mismos como el siguiente caso de un “emprendedor” quien dice:

“La gente es tan pobre de pensamiento que únicamente están allá por recibir el subsidio (...), es gente que le falta mas barraquera y que se pellizquen porque las cosas no son fáciles, las cosas hay que trabajarlas y en esto hay que ser muy persistente; si a usted se le cerró una puerta, pues bueno, toquemos otra, a nosotros nos ha tocado empezar con las uñas. Yo no se qué pasa en Comfandi; (...), en la sección de Cartago sucede exactamente lo mismo, no se qué pasa (...), por lo menos en el tiempo en que yo estuve allá nos sensibilizaron mucho, o yo no sé si hay gente que no la toca eso y no sé que piensan de la vida. (Entrevista No. 1. Con Sofía Durán. Emprendedora de la CCF Comfandi. Cali. Abr. 12 de 2008. Pág. 7).

Es otra forma como puede verse el intento de cambiar el estado anímico de las personas por medio del “*si se puede*” enmarcado en las directrices de la “*cultura del emprendimiento*”

La sensibilización que la CCFC pretende desarrollar en los emprendedores para que se produzca la conversión mental necesaria se puede analizar en dos vías, una emocional y una práctica, presentes ambas en cada capacitación, en cada charla grupal o individual, en cada reunión con la personal de la CCFC; la parte emocional se sustenta en lecturas, biografías, historias reales de personas que “*si pudieron*” son casos excepcionales en los que alguien sin tener nada un día lo tuvo todo porque “cambió”, por que tuvo dicha reconversión o por que sencillamente pertenecía a otro tipo de cultura, esta parte

emocional, debido a su sustento no comprobable, no queriendo decir con ello que descansen en la falsedad, calan en la mente del “emprendedor”, lo cuestionan y hasta lo inculpan al punto de vislumbrar el error en sí mismo, lo que lo lleva a emprender acciones que le permitan zafarse de ese error y generar una percepción distinta frente al proceso que lo pondrá o intentará dejarlo en un estado diferente y mejor al de desempleado.

La “*conversión mental*” es un problema radical que trasciende al programa, y que haciéndose real o no en el proceso, se hace necesario, para el programa, que esta perdure en el tiempo, ya que lo hecho dentro de él es un ejercicio mental por un lado y de planeación por el otro, “que es lo que quiero llegar a desarrollar en mi UPN”, pero nada de esto funcionará para el programa si se retrocede en el cambio de mentalidad que se intenta, ya que el cambio debe ser tan profundo que se debe asimilar a un cambio en la persona misma, en su personalidad, que se vea en el día a día, que no se pierda, ya que si esto ocurre, el cierre o la no creación de su UPN es lo único que tendrá de frente el emprendedor.

2.2.1. El “emprendedor” como carente de algo. O como persona deficiente.

El siguiente análisis se fundamenta en los conceptos de “Clase Marginada” estudiado por Zygmunt Bauman³⁹ en su estudio sobre “Trabajo, consumismo y nuevos pobres”, el autor presenta como se comienza a dar un concepto, descriptivo y significativo del ser pobre, la definición cultural de quien se sume en la desocupación; clase marginada es un concepto que pone al pobre y al desocupado como “*gente plagada de defectos que constituyen un verdadero problema social*”⁴⁰.

A finales del siglo XX la ética del trabajo se pone en primer plano al discutirse sus alcances, que de acuerdo al estudio son comprobadamente ineficaces, pero el cambio principal se da en el cambio de la sociedad de productores a una sociedad de consumidores en la que

³⁹ Bauman. Op. Cit.

⁴⁰ Bauman. Op. Cit. Pág. 102.

“ya no se necesitan más trabajadores para aumentar sus ganancias”⁴¹, por tanto los programas asistenciales que buscaban mantener una masa de trabajadores educados, alimentados e inmersos en la ética laboral, listos para cuando la fábrica los necesitará, se convierte en un requerimiento innecesario, donde la producción ya no los necesitaba, ya habían hecho su aparición las formas productivas en las que se hacía más con menos “en el mundo de las grandes corporaciones, el progreso es ante todo la reducción del personal”⁴² y en la que esta condición y su cumplimiento al límite serán premiados sustentados condiciones de avances tecnológicos permanentes que permitan la sustitución de esa mano de obra.

“(…) en el gigantesco consorcio de AT&T el valor de sus acciones aumentó de golpe el día en que sus directivos anunciaron un recorte de 40.000 puestos de trabajo”⁴³

La realidad había cambiado, opuesta a las situaciones anteriores del pleno empleo y sus consecuencias, *“(…) y el contrato de trabajo por tiempo indeterminado llegaba a menudo hasta el límite, permitiéndole al asalariado hacer su carrera completa en la empresa”⁴⁴,* carrera que en las sociedades actuales, para muchos, ni siquiera llegaba a iniciarse.

Todo lo anterior deja claro que el regreso al pleno empleo no sucederá, que el estar prestos como mercancía para ser consumida por las empresas dejó de ser una realidad, que la ética del trabajo ya no coincide con la necesidades de las empresas, sino todo lo contrario, el no requerimiento de mano de obra es lo que ahora genera las grandes utilidades de las firmas, lo que en la época anterior constituyó lo primario ahora solo es un efecto secundario de baja importancia que se convierte en el miedo principal de la población que podrá abandonar o quizás nunca llegar a ser parte de la población

⁴¹ Bauman. Op. Cit. Pág. 100.

⁴² Bauman. Op. Cit. Pág. 100.

⁴³ Bauman. Op. Cit. Pág. 101.

⁴⁴ Castell. Op. Cit. Pág. 394.

empleada; es cuando *“el “crecimiento económico” y el aumento del empleo se encuentran enfrentados”*⁴⁵

El autor hace una significación de la *“clase obrera”* y la *“clase baja”*, las pone en movimiento, describe como la sociedad les reserva todavía alternativas de movilidad social, ubica su condición en la transitoriedad, en lo coyuntural; pero por debajo de ellas, ya precarias de por sí, describe el significado de otra clase carente de esas características y de muchas otras: la *“clase marginada”*, la definición usada por el autor se remite a

*“una categoría de personas que está por debajo de las clases, fuera de toda jerarquía, sin oportunidad ni siquiera necesidad de ser readmitida en la sociedad organizada, es gente sin una función, que ya no realiza contribuciones útiles para la vida de los demás, y en principio no tiene esperanza de redención”*⁴⁶

Bauman presenta una crítica a esta clasificación de clase marginada en varios aspectos, la primero referida a la clasificación no sociológica constituida por los términos *“clase marginada”*; en segundo lugar dice que el término es más grande que la suma de todas sus partes *“el acto de integrar en una frase a todos esos sectores marginales les agrega una nueva cualidad que ninguno de esos sectores posee por sí mismo”*⁴⁷, lo que ejemplifica que no describe de manera apropiada las partes que quiere encerrar dentro del término; ubica dicha clasificación como la necesidad que cada sociedad tiene de centrar su miedo en algo y la *“clase marginada”* desarrolla bien el objeto de miedo en algo *“real”* algo que ya tiene definición propia, algo tangible y más aún significando a un grupo de personas.

Es así como sigue en la definición la característica de *“intocables”*, la clase marginada encerraba pues un cúmulo de personas, para 1977 donde el señala el autor que el término llega al público, se encuentra referido a:

⁴⁵ Bauman. Op. Cit. Pág. 102.

⁴⁶ Bauman. Op. Cit. Pág. 103.

⁴⁷ Bauman. Op. Cit. Pág. 106.

“Un amplio sector de la población más intratable , más marginado de la sociedad y mucho más hostil de lo que cualquiera hubiera podido imaginar (...), delincuentes juveniles, desertores escolares, drogadictos, madres dependientes de la asistencia social, ladronzuelos, pirómanos, criminales violentos, madres solteras, rufianes, traficantes de drogas, pordioseros,”⁴⁸.

Esta definición finalizaba con una sentencia que le arrebatava al grupo de personas que conformaban la clase marginal posibilidad de movilidad social alguna,

“no se trataba solo de un rechazo al trabajo o la elección de una vida ociosa y parasitaria, era una hostilidad abierta a todo lo que representaba la ética del trabajo”⁴⁹

Ubicando todo en el plano de la elección personal, en el rechazo a lo socialmente establecido.

“el descenso a la clase marginada es una elección decididamente intencional (...), es una elección incluso cuando una persona cae en la marginalidad solo porque no hace o no puede hacer lo necesario para escapar de la pobreza. En un país de gente que elige libremente se puede concluir (...) que al no hacer lo necesario, se está eligiendo otra cosa, en un comportamiento antisocial, (...), sumergirse en la clase marginada es, también, un ejercicio de libertad”⁵⁰

Por tanto los integrantes de esta clase marginada estaban lejos de ser considerados víctimas de un sistema, que era realmente lo que eran. Asimismo el autor expone como todo este tipo de clasificaciones y definiciones se refieren a los “simplemente pobres” con diferencias y similitudes: las primeras concediéndoles la característica de movilidad social con similitud a sus pares marginados, en tanto esta movilidad se dará como fruto de una decisión individual, que acaba de inculpar al pobre en su condición, “es posible salir de la

⁴⁸ Bauman. Op. Cit. Pág. 107.

⁴⁹ Bauman. Op. Cit. Pág. 107.

⁵⁰ Bauman. Op. Cit. Pág. 110.

condición de pobre, solo es tomar la decisión". Quedando todo centrado en una decisión individual como la solución a un problema de tipo social, desconociendo los procesos que cambiaron a un sistema de pleno empleo a "las formas particulares de empleo que incluyen una variedad de situaciones heterogéneas: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial, (...)"⁵¹.

La carencia del pobre o marginado, viene dada en la capacidad de elegir el camino correcto, en una sociedad que le permite todo tipo de libertades, en teoría, aquí se sitúa una de las críticas centrales del autor, quién analiza al pobre, que no encuentra un trabajo para solventar sus necesidades, como el producto de un sistema para el cual ya no es útil, un sistema productivo que, sí bien lo necesitó en sus inicios para desarrollarse, ahora ha aprendido a vivir sin él, y en este aprendizaje encontró un amplio cúmulo de mejoras, traducidas en mayores utilidades y crecimientos acelerados, comprobando que el haber dado por terminado esta relación anterior de Industria - Empleado asegurará cada vez mayores beneficios para el primero en detrimento del segundo.

El trabajo de Bauman y su descripción de la asimilación del pobre por una sociedad que lo definía en significados más grandes que la suma de sus características reales, tomando sus propias palabras, es de gran utilidad en la descripción del proceso del emprendedor de la CCFC, en la forma como es concebido por el programa y quizás en la manera como se le va sensibilizando en la apropiación de esta condición, al punto de él mismo manifestarlo, de evidenciar su carencia, de percibirse como alguien que tomó la decisión equivocada, el camino que no era, que trajo consigo su situación actual, la pregunta de si hubiera sido la otra decisión tiene una respuesta firme en él: *"estaría en un estado mejor, y no habría caído en el que actualmente me encuentro"*, esto lo ejemplifica el caso de un emprendedor que claramente ha identificado su situación de desempleo como una carencia en un sentido individual, fruto de una mala decisión:

"Yo pienso que el éxito del negocio y de crear negocio está en la gente, yo pienso que hay mucha pereza mental, hemos ido a varios

⁵¹ Castell. Op. Cit. Pág. 404.

seminarios de testimonios nuestros, la ultima vez fuimos como asociación, a ver si alguien se quería asociar a nosotros, llámenos a este teléfono y ni una, la gente también no se ayuda, quieren que se lo den todo así, y aún dándole así no se concientizan de que uno se tiene es que mover y que si uno está donde está es porque uno se ha movido (...), porque se le están dando muy buenas herramientas pero la gente no se qué le pasa. (Entrevista No. 5 con Ana Castro. Emprendedora del CCF Comfandi. Cali, Feb. 07 de 2008 Pág. 9).

De la forma como se plantea el programa, el emprendedor es visualizado como una construcción, es un producto que se desarrolla en aproximadamente los seis meses del recorrido por el programa, aunque se le empieza a llamar así desde que toma la decisión de iniciarlo, se espera, que al final este adjetivo le encaje perfectamente, que la “*conversión mental*” ya esté dada, aunque si esto ocurre durante el proceso, antes de su finalización sería un caso ideal.

El emprendedor en su fase final debe encontrarse “*sensibilizado*”, “*convertido*” a la “*cultura del emprendimiento*”, movido por ella; un individuo que ha recapitado la mala decisión tomada tiempo atrás que lo ha dejado en el camino equivocado y con resultados devastadores, siendo consciente de que esta situación es fruto de un error, el cual está solo en él, en su toma de decisión, de la carencia de discernimiento, por aspectos de crianza, educación y sociales, que lo llevaron a una mala situación.

La carencia de ese emprendedor es uno de los grandes problemas a enfrentar por parte programa desarrollado por la CCFC, este pues, intentará borrar la carencia, inicialmente con la sensibilización de que esta existe en cada uno de los emprendedores, y luego dotándola de “herramientas” que le permitan abastecerse, es el llenando de un vacío, por medio de un “*si se puede*” al que se intenta llegar con la ayuda del programa.

Bauman describe como esta realidad es diferente a la que desde formas del poder se le ha querido imprimir a estos grupos sumidos en el desempleo, según su análisis el problema no es individual, es el producto de las formas de trabajo imperantes en la sociedad, y esto es verificable para el caso de los emprendedores, es cierto que para que una persona

inicie un pequeño negocio y que este le garantice la subsistencia a él y a los suyos, juega un papel importante la mentalidad del individuo, pero esta no es más que una de las características en la suma total de los requerimientos necesarios para la autogeneración de empleo, sí hay un componente individual, pero este por sí mismo no basta para cambiar la situación precaria, sí hay una “*conversión mental*” necesaria, ya que la mayoría de la población ha sido formada como empleados más no como empleadores, pero esta no garantiza el éxito de cada una de las UPN.

Estos negocios penetran en una realidad fuerte y salvaje, en la que mirarse al espejo todos los días y decirse “*sí puedo*” no es suficiente, por que hay miles, que diciéndose lo mismo o no, compiten en un mercado altamente competitivo y cambiante, y el tipo de negocios al que se enfoca este estudio es de un tamaño tal que no los hace muy resistente a dichos cambios, ya que finalmente las UPN que se espera inicien tras el paso por el programa son en ultimas pequeños negocios.

El mirar la realidad del desempleo en una sociedad como algo pasajero y remitido a lo personal como causa principal, es desconocer que el desempleo ha llegado para perdurar en el tiempo, como resultado de relaciones laborales desequilibradas, y en sociedades que en términos de Castell, adoran las curvas crecientes de producción presentadas por los empresarios de hoy que se reinventan todos los días.

“el desempleo no es una burbuja que se ha formado en las relaciones de trabajo y que podría reabsorberse. Empieza a estar claro que la precarización del empleo y el desempleo se han inscrito en la dinámica actual de la modernización. Son las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales, y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en Sombra a gran parte del mundo”⁵²

⁵² Castell. Op. cit. 406.

Las alternativas y recursos tangibles que puede brindar la CCFC al emprendedor, van a la par del llenado de carencias por medio de la sensibilización, tomando una importancia crucial para él, ya que en últimas son los que le permitirán iniciar su negocio, llegar al objetivo propuesto; estas alternativas son las capacitaciones en general, y la posibilidad de obtención del préstamo en dinero, si la “idea de negocio” cumple con todas los requerimientos, esta parte genera una ilusión y posterior desilusión en diferentes momentos del proceso.

La ilusión que acompaña el llenado de carencias, se presenta con la alternativa de la obtención del préstamo para el inicio de la unidad de negocio, es el “*si se puede*” materializado y tangible, aunque al final del proceso, este es el apoyo de la CCFC a la “*conversión mental*” en proceso.

Pero después y para una gran mayoría de los emprendedores, ocurre el retorno al momento inicial, al bajo estado de ánimo, similar a una recaída, lo que en términos tanto de los emprendedores como del personal a cargo del programa es llamado “*el aterrizaje*”, (esta palabra es enunciada de manera amplia tanto por el personal de la CCFC, como por los Emprendedores, y es usada para designar el sentimiento de desilusión frente al proceso educativo vivido por estos últimos a lo largo del programa asistencial, la investigación ha ubicado en las expectativas crediticias uno de los mayores focos de desilusión, o causas de *aterrizaje*, para los emprendedores con respecto a sus expectativas, esto se puede evidenciar en el 62.2% (23 Casos) que piensan que la mayor falencia del programa de la CCF Comfandi es el bajo monto de los préstamos). El que se da por variados motivos,

“(…), también yo, desesperado por el desempleo, le dije a uno de ellos que tenía contacto con una empresa de vigilancia que me ayudara, y que yo abandonaba el proceso allí en Comfandi, porque el hambre no da espera, el me prometió que sí, le di el número del celular y no..., eso tampoco se dio, entonces yo llamo a las personas, (...), a varios compañeros y me dijeron: “no..., yo que voy a joder allá por eso”, la

gente desanimada” (Entrevista No. 8. Con Jaime Balanta; Emprendedor de la CCF Comfandi, Cali Feb. 20 de 2008. Pág. 7),

El aterrizaje se puede tomar como un estado en donde el emprendedor es consciente del proceso del que hace parte, es cuando puede analizar el proceso desde fuera y verse en un cúmulo de situaciones que lo hacen evaluar sus posibilidades reales, que en muchos casos no son nada alentadoras. Es hacerse conscientes del desequilibrio en el que se encuentran frente a los miles de potenciales competidores que se encontrará una vez esté solo en la calle y deba iniciar la competencia por la subsistencia de su UPN. Así se convierte el aterrizaje como el encuentro con la realidad objetiva.

*“en el seno mismo de la empresa, el curso hacia la eficacia y la competitividad exige la movilización de pericias no solo técnicas sino también sociales y culturales que van a contrapelo con la cultura profesional tradicional de la mayoría de los asalariados”*⁵³

2.3. Percepción de las capacitaciones.

La descripción del proceso de las capacitaciones se desarrollará en dos partes, la primera: las capacitaciones en un Arte u Oficio y la segunda: las capacitaciones en el Plan Integral de Desarrollo Empresarial (PIDE), de acuerdo a la subdivisión del programa de la CCFC.

2.3.1. Artes y Oficios: “seguir por lo mismo o arriesgarse y tomar el nuevo rumbo”.

El abanico de posibilidades está dado por un total de 14 tipos de capacitaciones, su escogencia es el producto de varias reflexiones, si se toma en cuenta los planteamientos del programa, esta debe estar sustentada en el estudio de la vocación de quien inicia su “proceso de emprendimiento”, en el que mediante análisis psicológicos producto de una

⁵³ Castell. Op. cit. Pág. 408.

charla de dos horas se define “para qué se es bueno”, pero en ultimas es el “emprendedor” quien toma la decisión motivado por variados aspectos.

Estas motivaciones se dan en dos extremos opuestos, en los que se concentra la mayoría de la población: un 28% (16 Casos) decide motivado por aprender algo nuevo por “tomar un nuevo rumbo” y al otro extremo se presentan quienes decidieron el tipo de capacitación en un arte u oficio motivados hacia el perfeccionamiento de un conocimiento que ya se tenía, con un 19% (11 C) sumado al 40% (23 C) que lo hizo para aplicar los conocimientos a su propio negocio, dos razones que engloban el otro extremo, el de quienes quieren seguir por “el mismo camino”, quienes no asumen el riesgo, sumados ambos con un 59% del total de la población.

En la mitad de estos dos grandes grupos se encuentran quienes tomaron el curso, porque no había uno de acuerdo a su vocación o lo que querían aprender,

“(…) Inicialmente yo había escogido el curso de madera para hacerlo afín a lo que teníamos la intención de hacer; pero la verdad, ese taller lo cancelaron y me tocó escoger el de culinaria, algo totalmente diferente” (Entrevista No. 1, con Sofía Durán. Emprendedora de la CCF Comfandi, Cali, Abril 12 de 2008. Pág. 2.)

Lo que posiblemente genera una insatisfacción o desmotivación frente al proceso, estas personas se concentran en el 9% (5 Casos) que escogieron la capacitación porque tenían la percepción que era lo más rentable, en esta parte se halla un segundo grupo que sí encuentra la capacitación que quiere hacer, pero esta no se enfoca ni hacia una “idea de negocio” ni hacia el “perfeccionamiento de un oficio ya aprendido”, son quienes lo hacen solo por aprovechar la oportunidad, y esperar a “ver que pasa” más adelante, este grupo representa un 5% del total de la población (3 casos).

El principal objetivo de la CCFC cuando presenta las 14 capacitaciones se centra en que estas sean pertinentes en el objetivo de encontrar empleo de nuevo o a generarlo por medio de las UPN, cuando una persona toma una capacitación en un oficio determinado y

se emplea de nuevo en algo diferente, o más aún, inicia su UPN en un oficio no afín con lo que estudió, constituye para la CCFC una situación de fracaso en el proceso de esa persona, pues no hubo afinidad con el proceso en las capacitaciones de Artes y Oficios, la pertinencia es pues un medidor útil en el análisis del proceso.

La encuesta analiza la pertinencia en las personas a las que se les aprobó el “plan de negocio” y encontró que: en un 83% (44 casos) si hubo dicha afinidad frente al 17% (9 casos) no la hubo, este 100% corresponde a 53 casos, el 83% que sí inició la “unidad de negocio”. Por lo tanto el 9% de quienes no tenían afinidad se reparten de la siguiente manera: el 22% (2 casos) por que al momento de la escogencia tenía la percepción de que aprender otra cosas era más rentable; el 44% (4 casos) por que en el momento de la escogencia no había una capacitación que tuviera que ver con su “idea de negocio” y finalmente un 33% (3 casos) dice que no hay pertinencia con la “unidad de negocio” porque al momento de la escogencia quería aprender algo distinto.

las razones que argumentan los “emprendedores” frente a la no afinidad concuerdan con las motivaciones que los llevaron a escoger el oficio, esto analizado en un cruce de las dos variables, en donde el total de los casos que no tenían afinidad argumentaron esas mismas razones en la escogencia del oficio, con lo que se puede decir que las personas del grupo intermedio, que no está en los dos extremos del “seguir por el mismo camino” o “tomar el otro rumbo” son quienes finalmente tomaron la capacitación pero no la pusieron en práctica en sus UPN.

La encuesta y las entrevistas abiertas indagan además sobre la calificación cualitativa que cada “emprendedor” le da a la capacitación en “artes y oficios” y se encuentra que: el 60% de los “emprendedores” califica la capacitación como Excelente; el 26% como Buena; tomando estas dos respuestas como calificaciones positivas tenemos ya un 86% (50 casos) del total constituyen calificaciones satisfactorias, solo un 3% (2 casos) le da una calificación mala y un 10% (6 casos) la califica como regular. Del anterior total el 51% dice que la motivación para realizar la anterior calificación se centra en la pertinencia que tienen los conocimientos aprendidos frente a la “idea de negocio”.

Hasta aquí se pueden decir de acuerdo a la encuesta realizada que la afinidad presentada desde el sentido de pertinencia, y la percepción de los “emprendedores”, que el proceso de capacitación, avanza acorde a la visión que tiene la CCFC descrita en sus objetivos, las personas que transitan el proceso lo ven como algo acorde a sus expectativas, el proceso los instruye en algo, sin importar las motivaciones que llevan a cada uno a tomar el curso, cada persona siente una motivación, el “si se puede” empieza a ser interiorizado por el “emprendedor”, este siente que realmente le han enseñado cosas útiles para poner en marcha una “idea de negocio” exitosa.

“allí fue donde aprendí a hacer costeo del producto, porque el problema es ese, que uno se lanza a un negocio sin tener la más remota idea de cómo hacerlo, en Comfandi aprendí como hacerlo, si no fuera por Comfandi el negocio estaría cerrado”. (Entrevista No. 4, con Fernando Rengifo. Emprendedor de la CCF Comfandi, Cali, Dic. 10 de 2008. Pág. 7.)

El proceso de sensibilización transcurre de la misma manera, a la par del proceso de las capacitaciones, las charlas psicológicas transcurren de tal forma que la gente termina su capacitación motivada en su parte psicológica, con amplias expectativas, y las que tenía hasta el momento frente al proceso de “Artes y Oficios” ya se han cumplido.

2.3.2. Programa Integral de desarrollo Empresarial (PIDE): complemento a la sensibilización.

Las capacitaciones del Programa Integral de Desarrollo Empresarial (PIDE) están integradas por grupos de emprendedores heterogéneos, aquí se encuentran, en un mismo salón de capacitación, “emprendedores” que tomaron diferentes capacitaciones en Artes y Oficios, con diferentes tipos de trabajos anteriores y diferentes motivaciones de ingreso al programa. Es un requisito obligatorio cursar esta capacitación ya que aquí es donde se

aprobará el “plan de negocio” de ahí que todos los 64 casos de emprendedores la hayan cursado.

Entre las razones principales para haberla desarrollado está con un 35.9% (23 casos) por el aporte que está le daba a la “idea de negocio”, seguida de 28.1% (18 casos) por que se tenía la idea de montar una UPN por aprender algo nuevo y por aprovechar la oportunidad tienen un 14.1% (9 casos) y un 21.9% (14 casos) respectivamente.

Ningún “emprendedor” califica la capacitación en el PIDE como Mala; un 56.2% (36 casos) la califica como Excelente y un 37.5% (24 casos) la califica como Buena, es decir que el 93.8% de la población le da una calificación satisfactoria, más alto aún que el 78.1% obtenido por la capacitación en Artes y Oficios.

La Pertinencia de los conocimientos aprendidos es el factor que más influye en dicha calificación con un 54.7%,

“Lo que más rescato de Comfandi son las capacitaciones del PIDE ya que mi oficio yo lo sabía hacer ya pero la empresarialidad le da a uno como ese empuje para empezar y darse cuenta de que uno si puede”
(Entrevista No. 6, con Sara Castillo. Emprendedora de la CCF Comfandi, Cali, Feb. 26 de 2008. Pág. 4.)

En esta parte culmina el proceso de “sensibilización”, que ubica la falla del “emprendedor” en su carencia, en una de tipo individual que el proceso intenta en esta parte final, suplir para que los errores del pasado no se cometan de nuevo y su “idea de negocio” se transforme en un “plan de negocio” que finalmente se desarrolle.

La percepción que los “emprendedores” tienen del proceso de capacitaciones se ve reflejada cuando se les indaga sobre el mayor acierto del programa desarrollado por la CCFC. Aquí se tiene que un 44.6% (26 casos) escoge a las capacitaciones en Artes y Oficios como el mayor acierto, seguidas de las capacitaciones en el PIDE con un 31.2% (20 casos), en este punto se presenta una inversión en los datos obtenidos ya que la calificación

otorgada a las capacitaciones tuvo un mayor peso porcentual sobre el otro grupo de capacitaciones, es posible que al indagar frente a otro tipo de opciones el “emprendedor” haya direccionado su calificación individual a otra de las opciones de respuesta que podría encontrarse en el 15.6% (10 casos) que respondieron que el mayor acierto es el Asesoramiento y acompañamiento al “plan de negocio” por parte de la CCFC.

2.4. Proceso de capacitaciones: Las expectativas rotas.

Si bien el carácter cuantitativo de la encuesta le da indicios a la presente investigación sobre el proceso de las capacitaciones, las entrevistas abiertas a “emprendedores”, personal administrativo de planta de la CCFC y las realizadas al personal docente (contrato por horas) permiten profundizar en esta descripción, si bien hay aspectos que concuerdan con los datos hallados en la encuesta, se encuentran otros matices de percepciones que el primero no permite, llegando en algunos incluso a contradecirlos.

El adjetivo de expectativas rotas, se presenta como contravía frente al proceso de sensibilización del “si se puede”, que intentaba llenar la carencia del “emprendedor”, éste no aparece de inmediato, sino que se hace visible en la medida que el emprendedor comienza a apropiarse de un cierto tipo de información dentro del proceso, producto de conocimiento de casos de personas egresadas y de otras que aún cursan el programa, y que saben de procesos vividos por otros, sin dejar de lado la experiencia individual de cada “emprendedor”.

La apropiación de este tipo de información crea un proceso que en la presente investigación denominaremos como de expectativas rotas y no es más que el final de un proceso que inicia con el de “*aterrizaje*” anteriormente señalado y es donde varios de los “emprendedores” teniendo un panorama ya más general de sus posibilidades reales, sufre una desilusión frente al proceso.

Éste proceso se da como proceso paulatino y diferencial, no se hace presente en todos los “emprendedores” que desarrollan la capacitación, y en los que sí se presenta, no se

muestra de manera homogénea; la sensibilización en el objetivo del *“si se puede”* es apropiada por unos más que en otros, asimismo la aparición del proceso de “expectativas rotas” se da de manera gradual, al final del proceso algunos “emprendedores” pueden pensar que sus expectativas frente al programa no se cumplen en su totalidad, otros quizás, que sí se cumplieron pero de manera parcial y otros, en menor medida, pensarán que se cumplieron en su totalidad.

Este proceso de expectativas rotas, no es individual o aislado dentro del programa, es un proceso general que ha traído consigo el problema del desempleo, donde cada alternativa, cada nuevo camino que se inicia en búsqueda del empleo que permita realizar planes a futuro y estables, no conduce a ninguna parte y los deja en una realidad, que no ha variado casi en absoluto incluso habiendo hecho parte del programa, es un proceso en el que se adquiere más experiencia de su realidad, quizás una mejor lectura de la misma, es darse cuenta que *“no están conectados a los circuitos de intercambio productivos, han perdido el tren de la modernización y se han quedado en el andén con muy poco equipaje”*⁵⁴

Este proceso es contrario al de sensibilización, las entrevistas abiertas realizadas, permiten hacer visible donde comienza a aparecer, donde comienza a ser manifestado y percibido por las tres partes del proceso: “emprendedores”, personal de planta de la CCFC y personal docente del área de Artes y Oficios y del PIDE.

Ya que el término de “expectativas rotas” se refiere a la percepción que tiene de sí mismo, de su proceso de “emprendedor”, y de sus posibilidades frente a la competencia que enfrentará una vez inicie su “unidad de negocio”, (y que es analizado por los demás integrantes del proceso), tenemos que estas pueden corresponder en su mayoría dentro de los cursos desarrollados en el programa PIDE y son de carácter:

Objetivo: en tanto obstáculo real de un panorama laboral que le impide desarrollar su “idea de negocio” y se presentan en los cursos de:

⁵⁴ Castell. Op. cit. Pág. 416.

- Curso de Ideas de Negocio
- Curso de Constitución y Legalidad

Subjetivo: percibidas por el “emprendedor” como obstáculos pero que están más del lado del miedo a la realización de algo que nunca se ha hecho, de algo nuevo, que llega a ser visto por él “emprendedor” como un obstáculo, estas se presentan en tres de los cursos realizados:

- Curso Mercadeo y Ventas
- Curso de Elaboración del “Plan de Negocio”

Finalmente otras de difícil clasificación, que aunque reales y objetivas dependen de la manera como sean percibidas por cada uno de ellos, para terminar configurando otro tipo de expectativas rotas, es el caso de:

- Curso de costos:
- Expectativas crediticias: FASE y FINAMERICA
- El dinero como sinónimo de éxito

2.4.1 IDEAS DE NEGOCIO.

Desde el punto de vista del docente del PIDE en el área de “Ideas de Negocio”, las fallas comienzan en las capacitaciones en Artes y Oficios, la crítica se presenta en dos vías ambas referidas a la pertinencia de estas: cursos como el Manicure y Pedicure, Salón de Belleza, Limpieza y Desinfección, Panadería y Pastelería y Confecciones, representan el centro de la crítica por ser oficios que cuentan con mucha demanda pero con *una oferta sobresaturada*, como lo señala el docente del área.

“(…) Todo tiene su decadencia, es decir, Salón de Belleza y toda esa vaina, pues las muchachas por su iniciativa de género buscan su trabajo en eso, pero eso ya se está llenando, se está copando el mercado y ya no es lo mismo (...), entonces siempre son los mismos negocios(...), por ejemplo en Comidas Rápidas, uno ve las mismas

vainas la misma Pizza, los mismos perros(...)”(Entrevista No. 11, con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial, CCF Comfandi, Cali, Dic. 16 de 2008. Pág. 2.)

para el docente estos oficios tienen una gran cantidad de dificultades en cuanto a la pertinencia se refiere, tanto para quien quiere regresar al trabajo convencional como empleado como para el que quiere iniciar su UPN, unos le permitirán obtener cualquiera de los dos objetivos emplearse o auto emplearse, pero al costo de volver a lo mismo, a la precariedad, ya que por desarrollarlo percibirán sueldos precarios amarrados generalmente a largas jornadas, como es también el caso de las confecciones en el empleo convencional, generalmente son oficios que se han desvalorizado por su creciente oferta lo que sería contrario si se pudiera generar un valor agregado al tipo de negocios señalados lo cual se dificulta por la inversión necesaria para tal fin.

Asimismo si se analizan por el lado del auto empleo, las demás ofertas de capacitación en Artes y Oficios presentan la misma dificultad, al ser difícil la generación de UPN exitosas ya que la competencia es salvaje, y el tamaño de sus competidores los sobrepasa en forma avasalladora.

“Por ejemplo llegan personas con el deseo de producir ropa, que han hecho la capacitación en confecciones, como pequeños empresarios para producir ropa de combate, entonces no hay un asesoramiento productivo, entonces ellos creen que el producto que hacen es Uno - A, pero resulta que el mercado de la confección es uno de los más fuertes y competitivos que hay, pienso que él viene con un sueño de emoción y de afecto, pero el mercado comercial es hoy en día duro y difícil” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda. Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al cliente. CCF Comfandi, Cali, Dic. 18 de 2008. Pág. 3)

Es en este punto en que se inicia el aterrizaje del “emprendedor” que se choca de frente con el proceso del “si se puede”, es el encuentro de la realidad con la emoción.

Esta primera visión objetiva de la realidad se hace evidente en la llegada al curso de “ideas de Negocio”, aquí sufren su primera desmotivación, aquí se les informa desde un plano más administrativo la realidad de su “idea de negocio” que generalmente coincide con la capacitación el Arte y Oficio cursada; el “emprendedor”, comienza a darse cuenta que su proceso no es tan fácil, y que quizás la capacitación que hizo puede no ser la correcta al aparecer una serie de dificultades con las que no contaba, o que había menospreciado en el proceso hasta ahora desarrollado, por eso el docente del área de “Ideas de Negocio”, es el encargado de presentarles esta realidad,

“yo les trabajo esa parte de iniciativa siempre les digo como generar ideas de negocio y aparecen hijuemil vainas, yo tengo unas frases para ir pensando, tengo unos ejercicios y la gente dice tres o cuatro cosas, pero como se sale de su estudio, de lo que saben, de la capacitación tomada, les da miedo y yo les he dicho láncese a lo que usted le gusta. (Entrevista No. 11, con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial, CCF Comfandi, Cali, Dic. 16 de 2008. Pág. 2.)

Más que el miedo lo que aparece es la desmotivación, es ver sus expectativas desfasadas con una realidad que se sale de sus manos, al no ser cumplidas, es ver que la mitad del proceso fue quizás una pérdida de tiempo, un tiempo perdido que quedará como una experiencia más. En este curso, desde una visión institucional, se espera que con la ayuda del docente, el “emprendedor” presente su idea de negocio, pero en realidad su primera tarea es decirle a un gran número de “emprendedores” la realidad que hace que ubique dicha idea en un plano diferente al proceso de capacitaciones realizado, es hacer una labor similar a la de corregir el rumbo, es decir que se empiezan a presentar indicios del fracaso del proceso.

2.4.2. CURSO DE CONSTITUCIÓN Y LEGALIDAD.

La “unidad de negocio” es un Establecimiento de Comercio, el que de acuerdo a la Ley 232 de 1995 debe cumplir unas obligaciones para poder funcionar, sin ellas, dicho establecimiento es considerado ilegal, y podría ser sancionado por el incumplimiento, para el caso de las “unidades de negocio” analizadas en este estudio, es la Subsecretaria de Convivencia y Seguridad de la Alcaldía de Santiago de Cali, la encargada de establecer la vigilancia por medio de visitas aleatorias, por medio de las cuales se puede sancionar o cerrar definitivamente un establecimiento comercial ante el incumplimiento de las normas.

Este curso, le da a conocer al “*emprendedor*” dichos trámites legales obligatorios con el fin de cumplir con dos mandatos legales: el primero ceñirse a la ley anteriormente descrita y el segundo de ir en la dirección del espíritu de la Ley 789 de 2002 y 1014 de 2006, que contempla la generación de UPN Formales.

La llegada al curso de “Constitución y Legalidad”, hace que se sigan rompiendo expectativas para los “emprendedores”,

“el temor de registrarse en Cámara de Comercio, de tener el RUT, de ir a la DIAN, de tener al día documentos como Bomberos, Utilización de Suelos, SAYCO Industria y Comercio, que para cualquier cosa hay que tenerlos, (...)” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda. Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente, CCF Comfandi, Cali, Dic. 18 de 2008. Pág. 5.)

Son aspectos a los que el “emprendedor” no se encuentra habituado, por estar acostumbrado a la Informalidad o por haber sido un empleado toda su vida, son trámites que quizás no conocía, aparece el miedo, se percibe como algo complicado, y lo es, ya que varios de estos papeles son permisos que pueden otorgarse o no, el “Uso de Suelos” es

uno de ellos, una diligencia legal sin la cual el negocio es considerado ilegal, así tenga los demás tramites ya tramitados correctamente.

Aparte de la percepción que se tenga de la tramitología legal, el dinero es el problema central, un solo trámite de estos puede costar entre \$150.000 y \$210.000, que sumado a los otros, quizás podría equiparar, en algunos casos, los costos del montaje de la UPN como tal.

Este parece ser el caso de la mayoría de estos establecimientos comerciales, en los que solo un 7.7% (5 casos) dice tener estos trámites al día frente a un 69.2% (45 casos) que nunca ha realizado los tramites para obtenerlos; un 21.5% (14 casos) dijo que alguna vez los tramitó y los obtuvo pero que a la fecha de la encuesta se encuentran desactualizados, que para efectos prácticos es no tenerlos. En este punto ya se puede analizar que el mandato legal no se cumple en este grupo de “emprendedores”, que están inmersos en dinámicas de informalidad, proceso bien descrito por uno de los docentes:

“¿pero qué pasa en Colombia?, ¿porqué tanta informalidad?, porque hermano, es que montar una empresa en Colombia no es fácil, la gente se mama; la gente dice es que es muy fácil ir a la Cámara de Comercio y sí, es fácil, saca el papel y listo eso es rápido, pero después se viene toda la parafernalia de la DIAN, ¿qué si es régimen simplificado?, ¿qué si no?, ¿qué si usted está vendiendo con IVA y todo eso?, entonces la gente dice: “si no me alcanzan mis ingresos para comer entonces cómo le voy a pagar al Estado todo eso, mejor yo hago esta vaina informal, entonces sacan la maleta; entonces una cosa es lo que se ofrece, por eso yo no creo en las políticas del gobierno en ese sentido, dicen una serie de cosas y a la hora de la verdad no las hay, por eso estoy completamente en desacuerdo con eso” Entrevista No. 11, con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial, CCF Comfandi, Cali, Dic. 16 de 2008. Pág. 5.)

Sumado a esta exposición, el curso presenta otros requisitos legales adicionales que tendrían que realizar dependiendo de la actividad económica, lo que también puede convertirse en factores de desilusión frente al “emprendimiento”; los registros del INVIMA son los más requeridos en este tipo de negocios.

Muchos de estos negocios desarrollan productos propios, en muchos de estos casos comestibles, y en el ideal de poderlos distribuir a las grandes superficies, como una manera de crecer su negocio y formalizarse, se hace necesario este trámite legal, como lo describe una docente del área de Artes y Oficios:

“(…), pero es que en un inicio se necesita un Registro Sanitario, y un registro sanitario para una galletita..., vale \$4.000.000, imagínese entonces, hasta ahí llegamos y eso es indispensable, para entrar a cualquier mercado, se necesita eso; imagínese una persona que produce Yogurt, es delicioso, con todas las de las ley, y se puede comercializar, y de hecho de una manera muy artesanal, pero vuelve a lo mismo, el registro sanitario y no pasa de ahí”(Entrevista No. 9, con el Lucía García. Docente del curso de Gastronomía, Culinaria y Comida rápidas, CCF Comfandi, Cali, Dic. 20 de 2008. Pág. 5)

Cuando el “*emprendedor*” conoce estos aspectos legales, y tiene claro que su “*idea de negocio*” se enfoca hacia la distribución de un producto en volumen y a empresas grandes, que lo saquen de lo micro, sufre una desilusión, un aterrizaje que afecta sus expectativas de manera objetiva por que sin importar como afronte dicha obligación, en cuanto al “*si se puede*” y demás formas de sensibilización, es algo que no se puede dejar de hacer si decide enfocar un negocio en esa vía, por lo tanto esto puede forzar la decisión de cambiar de “*idea de negocio*”, o su enfoque, o quizás no desarrollarla en el peor de los casos.

2.4.3. CURSO DE MERCADEO Y VENTAS.

Cuando los “*emprendedores*” se refieren a sus expectativas lo hacen de manera plural, ya que no es una sola frente al proceso que están viviendo; con grados de importancia diferentes para cada uno, y si bien a la llegada a este curso algunas de ellas están mermadas, quedan todavía varias que lo motivan y lo sostienen en el proceso, esas que él tiene todavía como posibilidades para salir su situación.

En el curso de Mercadeo y Ventas, se le explica la forma de comercializar un producto, el que ya está delimitado en la “*idea de negocio*”, por medio de un estudio de mercadeo, que incluye una serie de entrevistas para analizar la viabilidad de la “*idea de negocio*”, es saber si el sitio en el que funcionará el establecimiento de comercio es adecuado, si es adecuada su ubicación y si esta corresponde con el tipo de negocio, si existen clientes potenciales, si el mercado es el adecuado, etc.

Pero el docente se encuentra con otra realidad, “(*...*), *había mucha expectativa, pero creo que las expectativas de los “emprendedores” eran mayores a las que Comfandi les podía ofrecer (...)*” (entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 1), se llega al curso movidos por su nombre, las palabras Mercadeo y Ventas significan para ellos el lugar en el que les comprarán sus productos o donde les ayudarán a venderlos, expectativa que se crea ya que tienen la información que esta CCF tiene una cadena de Supermercados en los que se comercializan grandes cantidades de productos, como lo indica el docente de esta área:

“(...) la gente trae asociado esto: “cómo no nos van a facilitar la venta si ellos son lo que nos capacitan”, pero dentro del mismo techo eso es algo diferente, ellos no entienden por que no lo ven así, son las emociones que todos traen” (entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 1)

Es así como en este curso se les enseña a comercializar y a vender, pero los encargados de esa tarea son ellos mismos, los emprendedores, la CCFC no hará esta tarea por ellos; y por varias razones, entre los que se encuentran, los requerimientos de calidad para comercializar productos en volumen como por ejemplo en las grandes superficies,

“una persona puede pensar que sus pantis y sus blusas son los más hermosos y de la mejor calidad (...) pero hoy en día, incluso comenzando con la misma comercializadora de la CCFC tienen una serie de requerimientos para poder comercializar un producto dentro de los almacenes de la Caja, entonces qué decir de una superficie mucho más grande, a nivel nacional, les van a exigir más, INVIMA, ICONTEC entre otros (...)”(entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 1)

Esto termina con sus expectativas de venta, unas que se saltaban varios pasos en el crecimiento de su negocio, para llegar allá se necesita que el negocio esté bien conformado en varios aspectos y el de ellos apenas es una “idea de negocio”. Por este mismo rumbo se encuentra el “emprendedor” que pretende que la CCFC le posibilite los contactos para el vender, o que le diga en donde necesitan el servicio que él desarrolla para conseguir un contrato, estas expectativas también se derrumban, por la mismas razones expuestas por el docente del área y como lo confirma un “emprendedor”

“(...) nosotros pensábamos que nos iban a colaborar en el asunto de las confecciones o mínimo en el aspecto de los contactos, porque nosotros pensábamos que podíamos maquilar a las fabricas o a las empresas, pero eso no sucedió; ¡noooo...! esos contactos no se dieron por el lado de COMFANDI, y eso es muy difícil para uno porque uno no conoce a nadie comercialmente, Comfandi es una empresa que había podido colaborarle a uno en eso, y no pasó. (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor CCF Comfandi, Cali, Feb. 20 de 2008. Pág.6)

En este punto podría pensarse que el programa de la CCFC tendría que analizar alternativas de comercialización de los productos y servicios desarrollados por los “emprendedores” una vez se pone en marcha la “unidad de negocio”, que les suministre a ello una solución que no se puede evadir en el proceso de creación de empresa y es: vender.

“(…), una red tienda a tienda, supermercados, ferias, buscar otro canal para que la expectativa no sea fallida, una alternativa por lo menos (...)”(Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 5.

Ya que la misma proveniencia de los “emprendedores”, su estrato, casi el 70% está en los dos primeros estratos socioeconómicos, su edad, el 93.8% sobrepasa los treinta años de edad, características que hacen que su poder de negociación no sea el óptimo, además de la falta de una serie de capitales que les permitan ingresar a un mercado de alta competencia, sumado a su tamaño (el negocio apenas es una idea), que los deja en desigualdad de condiciones.

Aparece una crítica sobre los contenidos del programa, y trata de aspectos básicos de las teorías administrativas que no son tenidos en cuenta según la percepción del docente de esta área:

“(…) en esta teoría hay cinco funciones básicas: producción, comercialización, financiera, gerencial y la de personal o gestión humana. Entonces el programa se llama: Programa Integral de Desarrollo Empresarial, PIDE, dentro de ese concepto de integralidad pienso que hacen falta dos componentes fundamentales: uno el ámbito productivo y el gerencial” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 3)

Un ámbito productivo, como su nombre lo dice, referido a la producción del lo que se quiere vender, no es solo saber elaborar algo, ya que en las capacitaciones se aprende a hacer el producto por unidad, pero se deja de lado como producirlo en serie, en volumen, para poder comercializarlo de forma más amplia, se deja de lado un aspecto que ya tiene solucionado la competencia a la que cada UPN tiene que enfrentarse.

En el aspecto gerencial, se halla la otra falla y que es percibida por el personal docente del PIDE,

“(…), hay que hacer que el “emprendedor” entienda que un día él es el gerente de producción, el otro el comercial el otro el financiero y debe ser el gerente general de su empresa y debe ir más allá de tener una actividad económica informal, así haya empezado desde abajo él debe empezar su proceso de formación” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 4)

Para el personal docente del PIDE estos aspectos no se enseñan porque no están estipulados por el programa, quizás por el corto tiempo en el que se dictan las capacitaciones, por ello el docente debe asumir esta responsabilidad en la que se encuentra con obstáculos en el aprendizaje de los emprendedores que tiene que ver mucho con el tipo de educación recibida por cada una de estas personas, es lo que traen de afuera, y esto es percibido por algunos emprendedores que cuentan con un mayor nivel educativo.

“(…) hay gente que no capta con la misma rapidez que otros, aunque las profesoras son muy buenas, el tiempo que ellos tienen para meterle la información a uno es muy corto; uno ha estudiado, uno sabe como manejar un lapicero, una calculadora, uno analiza, pero digamos hay mujeres amas de casa que se les complica” (entrevista No. 4, con Fernando Rengifo, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Dic. 10 de 2008. pág. 8)

Hay un 26.6% en dos frecuencias que dan cuenta de este caso: “*emprendedores*” que no terminaron la secundaria y el otro 26.6% que apenas la terminaron y no han realizado más estudios, es un aspecto crucial en el entendimiento de temas específicos, nuevos para ellos, y que son de gran importancia en la organización de cada uno de las UPN, en las que se deben adquirir pericias y conocimientos que son afectados por el nivel educativo que se trae.

2.4.4. CURSO DE ELABORACION DEL PLAN DE NEGOCIO.

La presente investigación comprende el ultimo trimestre del año 2002 y hasta el año 2009, en este lapso el curso de elaboración del “plan de negocio” se ha convertido en una de las principales causas de “desilusión” frente al proceso, como ya se ha descrito las expectativas para la mayoría se derrumban de forma diferencial, pero este curso tiene una diferencia muy marcada frente a otros, ya que es aquí donde la mayoría experimentan que sus expectativas se rompen definitivamente, argumentan no poder desarrollarlo, y aunque finalmente muchos lo terminan, se ha convertido para el programa en el foco de deserción de los “emprendedores” donde dan por terminado su proceso.

El “plan de negocios” es un formato en el que se explica de manera detallada como será el desarrollo de la UPN, es un documento minucioso que implica varios aspectos entre los que se encuentran: los costos, estrategias de servicio, flujos de caja proyectados, estudio de mercadeo, constitución legal, estudio de viabilidad, la parte financiera, y la identificación de cada negocio; esto sumado a que en las propias palabras del cada emprendedor se debe exponer lo que se quiere lograr con cada UPN es decir “dónde quiere llegar”, Cuales son sus “expectativas”, poniendo en práctica el proceso de sensibilización presentado en el programa, con el se demuestra, por medio de una exposición, tanto a sus compañeros, como el personal docente y de planta, familiares y

amigos, y algo muy importante a funcionarios de FASE y FINAMERICA, aspectos objetivos de la constitución del negocio, pero más aún se demuestra con él que ya no hay “carencia” de nada, que ya se llenaron, se sustenta la “conversión mental” pretendida por el proceso.

Pero la elaboración el “*plan de negocios*” termina por romper sus expectativas, debido a que estas se encuentran centradas en lo individual, donde la culpabilidad y el error están en él, que lo hicieron fracasar en el pasado, este ha asumido su proceso como algo que depende de una sola cosa, “*si cambio mi mentalidad sé que tendré éxito*”, pero se encuentra con que esto no es así, y es en el “*plan de negocio*” donde evidencia esta realidad.

El “plan de negocio” un documento sometido a muchas revisiones, tanto de él como de otras personas, que le deja claro que aunque la “conversión mental” individual está dada, se requerirá de la confluencia de muchas condiciones, para que el negocio tenga éxito o tan siquiera se inicie y pase a ser una UPN real.

Así se hacen presentes situaciones con las que él no contaba, o que no creía importantes, como lo dice el docente de esta área: “(*...*), entonces uno empieza a prepararlos para el día de la exposición y dicen: “¿a mi me toca exponer?” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 5), son manifestaciones de conflictos frente a nuevos procesos ajenos a los que han desarrollado en su vida y que pasan por su nivel educativo y la no apropiación de ciertas cualidades que hacen que él mismo se ubique donde él cree que debe hacerlo, autoexcluyéndose del sitio en el cual se intenta, por lo menos en teoría, ubicar por parte del programa (la creación del negocio), que a su vez lo saque de la situación precaria del desempleo,

“los dominados tienden de entrada a atribuirse lo que la distribución les atribuye, rechazando lo que les es negado, contentándose con lo que se les otorga, midiendo sus esperanzas por sus posibilidades,

definiéndose como los define el orden establecido, reproduciendo en el veredicto que hacen sobre sí mismos el veredicto que sobre ellos hace la economía, destinándose, en una palabra, a lo que en todo caso les pertenece, como decía Platón, aceptando ser lo que tienen que ser, “modestos”, “humildes” y “oscuros”⁵⁵

Para ejemplificar más este proceso de autoexclusión señalado por Bourdieu, tenemos, para el caso particular de esta investigación a un “emprendedor” que argumentó:

“(…), a mi no me parece que tenga que hacer promoción del negocio, no estoy de acuerdo ni con el servicio al cliente ni con la promoción de mi negocio (...)” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 7)

Si bien su proceso de auto empleo no depende solo de él, si es necesario que la persona tenga un cúmulo de conocimientos y sepa que hay acciones que así no sean de su agrado las debe hacer, y ver a una persona reacia frente a temas administrativos y de planeación que son importantes en la conformación de un negocio, permite tener indicios de la realidad de cada UPN una vez se haya terminado todo el proceso y se enfrente al “estar solo”, que no es más que el estar ya como egresado del programa, solo con su negocio, con su realidad.

2.4.5. CURSO DE COSTOS.

Es este curso se pretende enseñar a calcular el costo de producir una mercancía o un servicio y poder calcular un margen de utilidad; por otro lado pretende que el

⁵⁵ Bourdieu, Pierre. Clases y enclasmiento. En *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Editorial Taurus. Segunda edición. Noviembre de 2000. Pág. 482.

“emprendedor” calcule el costo de iniciar su UPN, sumando arrendamientos, materias primas, maquinarias, servicios públicos, gastos en trámites de constitución y todo lo necesario para desarrollarla, cálculo que se hace sobre la base de las expectativas que se tienen con el negocio.

Con el costeo del producto cada uno se da cuenta del valor de venta de su producto o servicio, que a su vez se fija por relaciones de oferta y demanda, se da cuenta de realidades externas a las que si no se ciñe no podrá comercializar lo que va a desarrollar; esta parte le presenta dos realidades: la primera es que tiene que desarrollar un proceso metódico para saber el costo de producción y el precio de venta de su producto, y la otra es la que lo acerca más a la realidad financiera de su “plan de negocio”, que de nuevo como en el caso anterior, autoexcluye al “emprendedor” del proceso,

“El sentido de las realidades sociales que se adquiere con la confrontación de una forma particular de la necesidad social es lo que permite actuar como si se conociera la estructura del mundo social y el lugar ocupado en esa estructura, y al mismo tiempo las distancias a guardar o a mantener”⁵⁶

El docente de esta área presenta el caso de un “emprendedor” que se choca con una realidad ajena a lo que comúnmente ha hecho en su vida, y que ejemplifica para el caso particular de esta investigación el proceso descrito por Bourdieu:

“había una niña que tenía un proyecto buenísimo y cuando llegó al curso de Costos se desmotivó porque no estaba enterada que tenía que hacer “números y cuadros” entonces que ella ya no iba a montar el negocio, y ya había realizando todos los cursos; ella siguió pero la primera reacción de ella fue el retirarse, “que a ella no le habían dicho” que “ella no quería hacer eso con números y cuadros, que no quería

⁵⁶ Bourdieu. Op. Cit. Pág. 482.

escribir, por que a ella no le gustaban las matemáticas” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 7)

Este es otro de los cursos con el que se “chocan” los “*emprendedores*” y que produce el rompimiento de sus expectativas por ser procesos que lo cuestionan sobre sus saberes, de igual forma son dificultades que se desprenden del bajo nivel educativo de esta población; sumado a que en el desarrollo se dan cuenta que su producto no era lo que se pensaba, en términos de ganancias, ya que no dejaba el margen de utilidad imaginado, fruto de la información con la que él contaba hasta ese momento.

Otro aterrizaje es el cálculo del montaje del negocio, en el que viene implícita otra confrontación con la realidad:

“(…) ahí es donde reciben el otro latigazo duro: el de sentarse y ver financieramente la realidad del costo de su negocio, (...), salen proyectos en los que se necesita un capital de 7 o 10 millones, eso desmoraliza o desestimula al empresario” (entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 7)

Y es la realidad de la mayoría de negocios, una panadería, una peluquería, una ebanistería, un taller de mecánica, de refrigeración o de electricidad, es algo costoso, el cual no puede ser asumido por el “emprendedor”, esto lo desmotiva y hace que la UPN se vea como algo más lejano, casi imposible, o por lo menos tal como la tenía prevista hasta el momento; esta parte está fuertemente anclada a las expectativas crediticias del “emprendedor”, dos partes que se romperán la una a la otra, ya muy tarde, él se dará cuenta que no concuerdan para nada, y que es más, están contrapuestas.

2.4.6. EXPECTATIVAS CREDITICIAS: el dinero como condicionante del éxito de las “UPN”

1. Perspectivas del emprendedor
2. Perspectivas del docente
3. Perspectivas del personal de planta
4. Percepción del auto - engaño ó aterrizada
5. Falencias de fase: les piden lo mismo que a una persona con plata
6. Los préstamos: determinan deserción, no iniciar el negocio, que no haya afinidad en él, finalmente el fracaso.

Las expectativas crediticias de los “emprendedores” se dan de manera transversal al “proceso de sensibilización” para todos; para gran parte del grupo se convierten en un pilar que sostiene su proceso, al que él recurre cuando aparece de nuevo la sensación de “carencia” al hacerse de nuevo consciente de la realidad; esto es lo que lo lleva a contemplar la deserción del programa como la única alternativa; el dinero, que solo se puede obtener una vez se haya terminado satisfactoriamente el proceso de capacitaciones, anima a los “emprendedores” a finalizar el proceso, ya que les permitirá materializar su “plan de negocio” ya desarrollado y aprobado.

Las perspectivas del docente quizás están por el mismo camino, han sido parte de un proceso, en el que de una manera metódica han aportado conocimientos prácticos, en el plano de un arte, de un oficio o en el plano de la administración de pequeños negocios, para que finalmente cada uno de los desempleados produzca una idea bien sustentada de la viabilidad de un posible negocio el cual puede ser susceptible del otorgamiento de un préstamo en dinero, para así iniciar una idea que una vez inicie será su UPN.

Del lado del personal de planta, las perspectivas finalizan un poco antes de las anteriormente expuestas, su objetivo final se cumple al momento de la aprobación del “plan de negocio”, aprobación a cargo de ellos mismos, junto al personal docente y las

entidades FASE y FINAMERICA las cuales avalan los préstamos a las “ideas de negocio” que ellos crean viables.

En esta parte final, los objetivos, las metas y los planteamientos del programa, lo que entendemos en la presente investigación como “las expectativas”, de cada una de las partes en el proceso: la parte docente, la parte del personal de planta y la parte conformada por los 64 “emprendedores”, chocan entre sí, y como fruto de ese choque cada una siente que la otra, quien le debe proveer de lo que necesita (el “emprendedor” necesita que el programa a través de las entidades crediticias, lo provea de dinero para iniciar su negocio; el docente necesita o espera que el programa y el “emprendedor” den inicio a un negocio que le permita percibir la utilidad de su trabajo; y la CCFC necesita que los “planes de negocio” sean aprobados en gran número), no lo hace, dejando sus “expectativas” rotas también, de una forma diferencial, en donde el desempleado lleva la peor parte.

El personal de planta de la CCFC sigue su camino, de manera inmediata tendrá filas de desempleados esperando por un subsidio y demandando capacitaciones, continúa con su trabajo de la misma forma; el docente ya se encuentra dictando cursos a otro grupo de alumnos y a la espera de iniciar con los que apenas llegan; pero el “*emprendedor*” termina su camino, no le queda más que afrontar su salida al estar fuera de un proceso que ha desarrollado “satisfactoriamente”, le llega el momento de evaluar su utilidad, de evaluar si ha servido el sacrificio que ha hecho durante seis meses, “*hermano, yo aquí dejo de irme a rebuscar lo de la comida por venir a estas capacitaciones*”. (Entrevista No. 8. con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi, Cali. Feb. 20 de 2008. Pág. 5)

Ya que el “emprendedor” ha culminado el programa, se espera que también haya culminado su proceso de “*conversión mental*”, en el que su “*carencia*” ya no existe, el “*proceso de sensibilización*” le ha permitido darse cuenta de sus “errores”, le ha permitido transformarlos en “virtudes”, ahora está inmerso en la “*cultura del emprendimiento*”, del “*si se puede*”, que el gobierno pone como primordial en el proceso de reducción del desempleo; solo queda recibir la última ayuda, un último empujón hacia

la entrada a la nueva condición, para transformarse ahora sí, en un “*emprendedor*” de verdad, en un auto empleado que quizás aportará en la solución del desempleo de otras personas por medio de su “unidad de negocio” que está a un paso de convertirse en realidad.

Ese paso es la obtención del préstamo, el mismo paso que lo lleva ahora sí a romper con la última y más importante expectativa que le quedaba, esa que le había permitido soportar los otros rompimientos, las otras desilusiones, con la gran diferencia que el proceso que ahora afronta lo vivirá solo, ya que ahora es un egresado del programa, ya no está a su lado ni el docente, ni el personal de planta de la CCFC, ni sus compañeros.

Es en este punto en el que la gran mayoría del grupo de 64 “emprendedores” objeto de esta investigación, se desilusiona frente al proceso, y sufre un revés tal, que lo reintegra, no al trabajo, sino al estado inicial en el que se encontraba cuando inició su proceso como “*emprendedor*”, el “*si se puede*” se convierte en un “*no se puede*” real, el proceso de sensibilización genera sentimientos contrarios a los que se experimentaron en el proceso; este proceso se describe en esta investigación como un proceso de aterrizaje, de concientización de una realidad que siempre ha estado allí, que le permite verse ahora sí como carente, pero en el sentido real, diferente a ese que ubicaba la “carencia” individual como el culpable de una situación, pasada por procesos de cambio de actitud y mentalidad positiva, ahora es la conciencia de la carencia real, esa que él no controla, la que lo hace darse cuenta que como ser individual no puede controlar una serie de variables, ajenas a él, y de las que él es un resultado, una víctima, es saber que él realmente sí carece del poder de control de unas realidades que están fuera de él, es así que este sentido de “*carencia*” es real.

Ante esta desilusión el personal de planta expone, como cara visible de la CCFC, sus argumentos, (entre otros que se analizarán más adelante) y dice:

“Lo que pasa es que básicamente ninguna entidad bancaria te va a prestar sobre un papel, esas personas arrancan es con un plan de

negocios, luego ninguna entidad te va a prestar sobre algo que no existe todavía”, (entrevista No. 14, con Beatriz Suarez, Auxiliar del programa PIDE de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 22 de 2009. pág. 6)

Esto es precisamente con lo que no contaban los “*emprendedores*”, ya que sí bien sabían que estaban en un proceso de enseñanza, también este era percibido como un proceso, que desde el Estado, pretendía dotarlos de herramientas claves para salir de su situación de desempleo, entre las que se encuentran los recursos para emprender su “*unidad de negocio*”, lo qué para muchos no se dio:

“yo solicité el préstamo por \$2.5 millones de pesos, yo presenté mi proyecto junto a otros compañeros, inclusive a nosotros nos felicitaron por ese proyecto porque estaba muy bien encaminado, pero ahí quedamos, en este momento los compañeros míos están por ahí, en lo de antes, rebuscándose, (...) no se pudo llevar a cabo el plan para el que la gente fue a Comfandi, (...) a mi me prestaron \$500mil pesos, ¿usted se imagina con eso uno que puede hacer?.”(Entrevista No. 8, con Jaime Balanta. Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali. Feb. 20 de 2008. Pág. 1),

Esta percepción de un “*emprendedor*” se asemeja a la del personal docente, opinión que se puede asumir de manera neutral dentro del proceso, ya que su situación contractual no depende de este departamento.

“(...) ese es otro tema crítico, y es que la cuantía para la cual las entidades les prestan es muy baja, 2.0 o 2.5 millones (máximo) y salen proyectos en los que se necesita un capital de 7 o 10 millones de pesos, eso desmoraliza y desestimula al empresario, entonces pienso que ahí Comfandi debería rodearse de otro tipo de firmas que avalen estos proyectos (...)” (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 2)

Estas opiniones son corroboradas por el personal docente en el área de Artes y Oficios, quienes ya saben de manera concisa cuanto cuesta iniciar un negocio en el arte u oficio que enseñan:

“sigue habiendo una limitante que es la financiación, es decir todo necesita una financiación uno no puede decir que no porque eso es ridículo y aquí no la hay (...)”(Entrevista No. 9, con Lucía García, Docente del curso de Gastronomía, Culinaria y Comidas Rápidas. Cali, Dic. 20 de 2008. pág. 4).

La medición de viabilidad en el proceso de financiación de los “planes de negocio” se hace dentro del plano normal de bancarización, FASE y FINAMERICA son dos entidades bancarias que ante todo persiguen la utilidad en estos préstamos, quizás aún más que las compañías convencionales. Es importante resaltar que FASE el momento de la realización de esta investigación ya era propiedad de la CCFC.

“(...) porque los bancos se están ganando muchísima plata, y si usted necesita 10 millones debe demostrar que tiene 20, entonces si usted tiene 20 para que va a necesitar 10 millones, es un punto a reevaluar por parte de la CCFC (...)”. (Entrevista No. 11, con Antonio López, Docente del curso de Espíritu Empresarial. Cali, Dic. 16 de 2008. pág. 4)

Y claramente este no es el caso de la población de “emprendedores” de la CCF Comfandi, son desempleados que han comprobado mínimo un año de estar cesantes, lo que hace inexistentes las garantías que se piden en el mercado crediticio normal, que ya tiene un negocio conformado o un trabajo establecido. Al “emprendedor” se le exige un codeudor, capacidad de pago, y garantías frente al préstamo que es blando, por demás otro agravante.

Aparece la desilusión que conforma la auto percepción de haber sido engañados, como lo expone el “emprendedor” Jaime:

“(…) nosotros estábamos muy animados porque nos prometieron muchas cosas (...), nosotros le dijimos a los facilitadores: “hablemos las cosas claras, no nos pongamos con rodeos, porque somos personas suficientemente adultas para que se nos venga a prometer cosas que no nos van a cumplir, seamos realistas, no hay plata, pero no nos metan ilusiones, “que una empresa los va a patrocinar”, a la gente no le gustó eso (...) le puedo asegurar que de la gente que estuvo conmigo el 90 o 98% están en lo de antes. (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 3).

Esta percepción de “engaño” se suma a la del “aterrizaje”, esta última utilizada tanto por el personal de la CCFC como por los “emprendedores” y van en la misma vía de las expectativas no cumplidas, pero las diferencia el hecho de la existencia de un sentir adicional por parte del “emprendedor” en el caso del “engaño”, y es el de la premeditación, que él le imprime al accionar del personal de Comfandi que desarrolla del programa, es en este momento cuando ellos perciben que no se les ha dicho la verdad, o por lo menos no a tiempo, lo que les ha impedido evaluar de una forma más objetiva las expectativas creadas frente al proceso. Lo que se suma a la percepción de desconfianza hacia ellos por parte del programa, de acuerdo a lo expuesto por el Emprendedor Jaime:

“(…) pero la persona no tenía en qué respaldar un préstamo, vivía de arriendo no tenía un capital, entonces pienso que desconfianza también hubo porque no creen en la gente, piensan que la gente, porque no tiene un respaldo económico no va a ser capaz de salir adelante”. (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 3).

Se derrumban no solo las ilusiones, sino la percepción de utilidad de lo aprendido en el proceso mismo, en el que se les enseña a “creer en sí mismos”, pero ahora perciben que quienes son los primeros en no creer es el mismo programa que les dijo justamente que eso constituía un grave error:

“A mi me tocó con una muchacha, Beatriz, muy capaz, muy emprendedora, una muchacha buena para eso; pero ella me decía “hombre, entiende una cosa, nosotros aquí estamos contra la corriente, porque bien, todo lo proyectamos, todo lo analizamos, hacemos un proyecto que realmente vale la pena y creemos en él, pero donde está el dinero para sacarlo adelante, sin él no podemos”, (...) es como nosotros decíamos: “como vamos a venir nosotros de soñadores aquí, a pensar que en tres o cuatro años vamos a ser unos comerciantes lo berracos si no tenemos un peso para trabajar”. (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 4).

Esto también se evidencia en que un 45.3% (29 casos) califican como moderado y un 26.6% (17 casos) como bajo, el grado de confianza que la CCF Comfandi deposita en ellos.

2.4.7. La CCFC: “El préstamo como problema” VS el “emprendedor”: “el dinero como sinónimo de éxito”

Como representantes de una organización de gran tamaño, el personal de planta de la CCFC, expone las razones para que el programa en su parte crediticia esté planteado así, y ante la pregunta de si esta parte crediticia cumple con sus expectativas, la directora del PIDE responde:

“Yo diría que para ellos no, pero para nosotros sí, por que ellos piensan que necesitan 15 millones de pesos y en realidad uno va a ver y solo necesitan 3 millones para arrancar y a veces no necesitan el crédito

pero ellos piensan que el crédito es el camino, ellos ven en lo económico el factor más preponderante”, (Entrevista No. 13. Con Patricia Cuartas. Coordinadora del Programa PIDE de la CCF Comfandi. Cali, Dic. 22 de 2008. Pág. 5)

Es útil precisar que el monto máximo es de 2.5 millones, pero esto en el mejor de los casos, esto lo comprueba el que solo el 29.7% (18 casos) de los “emprendedores” han tenido préstamos con FASE o FINAMERICA; y de esa población que hizo préstamos con estas entidades, el 66% (12 casos) se encuentran por debajo de los 2 millones de pesos prestados. El rango de los préstamos otorgados es sustentado por el personal de la CCFC de la siguiente manera:

“(…) muchas veces otorgarle un crédito a una persona es perjudicarla, si una persona no puede pagar ni los servicios públicos como puede meterse en una deuda de N millones, como un montaje de un panadería de 40 millones cuando ni siquiera el negocio está creado, entonces es mejor arrancar de poquitos y tratar de no endeudarse, es mejor, porque imagínate lo que las personas te decían sobre la Desilusión (Entrevista No. 9, con Beatriz Suarez. Auxiliar del programa PIDE. CCF Comfandi. Cali, Feb. 22 de 2009. pág. 4).

Esto podría describirse como una clara incongruencia en el proceso por parte de la CCFC, que pasa por la pertinencia de las capacitaciones, no es muy claro el ofrecer capacitaciones en Panadería, Peluquería, entre otras, las que por razones obvias constituyen altos costos a la hora de constituir las en negocios reales, si al momento del otorgamiento de los préstamos se tienen razones como la anteriormente expuesta, que se suma a una percepción similar a la de uno de los docentes del PIDE:

“A la gente le gustaría que le prestaran más, que si necesitan 10 millones que les prestaran 15 millones, porque es mejor que sobre y no que falte, pero si el plan de negocios está bien hecho, se debe evaluar

con cuanto esta persona debería iniciar, hombre, si el tipo pidió 10 millones de pesos, el profesor de Costos le debería indicar: “maestro usted puede iniciar con 2 millones”, “pida ese inicial que después pide lo demás por que ya tiene con que respaldar, tiene documentos y finanzas es que una entidad no le va a prestar, dentro del esquema bancario actual olvídense”. (Entrevista No. 11, con Antonio López, Docente del curso de Espíritu Empresarial de la CCF Comfandi. Cali, Dic. 16 de 2008. pág. 8).

Pero ya que la realidad es otra ese próximo préstamo no llega, ya que los negocios en su mayoría, no pudieron iniciarse o lo hicieron con demasiados problemas, debido, en gran parte, al monto del préstamo otorgado con FASE o FINAMERICA, el 10.9% (7 casos) nunca montaron el negocio a pesar de haber desarrollado el programa completo; además un 75% e quienes sí iniciaron su UPN se mueven entre negocios cerrados con un 30% (17 casos) y los negocios que solamente se sostienen con un 26% (15 casos).

Si el negocio llega a ser iniciado es con demasiadas limitantes, como lo corroboran los datos de la encuesta, esto quizás sustentado en que la pertinencia de las capacitaciones no se da, por el mismo motivo del crédito, ya que, de acuerdo a las capacitaciones el “emprendedor” presenta su “plan de negocio” pero este debe ser cambiado al darse cuenta que el préstamo otorgado no alcanza para ello:

“porque no me alcanzaba, entonces para no perder la posibilidad del préstamo, cambiamos la idea, y montamos una venta de pollos” (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 6).

Esta misma percepción la tienen algunos “emprendedores” pero no sobre los préstamos en general, sino sobre las formas crediticias que la CCFC les ofrece, ante la pregunta de si el préstamo se puede asemejar a un problema, el “emprendedor” Jaime responde:

“Sí, más en un problema que en una solución, lógicamente nos sirvió, pero el daño en el congelador se tragó la mitad, el negocio no volvió a surgir más por la falta de capital; hay gente que no fue ni a recibir los prestamos, ahí lo que hacían era ganarse un problema con esa plata, “me como esa plata y como hago para pagar”. Pero gracias a dios ya lo pagamos” (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 5).

De acuerdo a la percepción del “*emprendedor*”, al finalizar el programa y a pesar de todo un proceso de “*conversión mental*”, el motivo de su situación está fuera de él, es así como en el dinero se percibe las posibilidades de éxito, un sinónimo de este, y aunque son distintas variables que deben confluir para dicho éxito, (económicas, sociales, incluso de suerte) el dinero, representado en las posibilidades crediticias sí es un componente básico para él, un 39% (24 casos) de los “*emprendedores*” piensan que el factor que más influye en el estado actual de su negocio es el dinero, junto a la actitud personal y los productos desarrollados con un 14.5% (9 casos) respectivamente; las capacitaciones recibidas en el programa con un 8% (5 casos).

Como conclusión podría decirse que el monto de los préstamos que le ofrece la CCFC al “*Emprendedor*” rompe definitivamente sus expectativas más importantes, lo que hace que este retroceda en el proceso de sensibilización al que se encamina el programa. Quizás el dinero no lo sea todo, es posible que por sí solo no garantice el éxito de las UPN, quizás también prestarle una cantidad de dinero exagerada a un “*emprendedor*”, sumido una variedad de situaciones precarias y de inmediata solución, no es tampoco garantía de éxito, es posible que le ocasione un efecto contrario; pero lo que sí es claro de acuerdo a la encuesta y las entrevistas realizadas y las realidades económicas, es que los negocios requieren de un componente monetario para conformarse, sin el cual los otros componentes no serán útiles y viceversa, y es claro también que este componente no lo suple el programa de la CCFC con los préstamos blandos otorgados a los emprendedores,

y más bien obliga a que estas UPN se ubiquen en un nivel precario de trabajo informal en el plano del “rebusque” y no se cumplan las obligaciones estatales en este punto, como lo plantea la ley 1014 o ley de emprendimiento en su artículo 4 numeral 5:

“La ley de emprendimiento debe establecer acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de crédito, con el aval, respaldo y compromiso de seguimiento de cualquiera de los miembros que conforman la Red Nacional para el Emprendimiento. N° 5 artículo 4.

2.5. El estar solo.

“Estar solo” son dos palabras que definen gran parte de la realidad de las UPN y de los “emprendedores”, una vez pasan a ser egresados del programa de la CCFC; a continuación se describe esta realidad bajo 5 aspectos diferentes útiles a la hora de interpretar qué pasa una vez los emprendedores culminan las capacitaciones del Programa de Fomento al Empleo y Apoyo al Desempleado:

- Si de verdad se cumplen las motivaciones para la creación de la ley 789 de 2002 en cuanto a fomento y generación de empleo y aumento de la formalidad. (prestamos informales, pocos ingresos, formas de contratación precarias, trámites legales)
- Seguridad social.
- Obstáculos legales.
- Desmotivación.
- Cómo el programa los arroja a la informalidad

- 2.5.1. Comparación de la realidad de los 64 negocios frente a los objetivos de la Ley 789 de 2002 y la 1014 de 2006, en cuanto a generación de empleo y disminución de la informalidad y fomento a la cultura del emprendimiento.

Con la idea de analizar si los objetivos contenidos en la ley 789 de 2002 y la LEY 1014 de 2006 o ley de emprendimiento, en cuanto a generación de empleo, disminución de la informalidad laboral y generación de la cultura del emprendimiento se cumplen en el grupo de los 64 “emprendedores” encuestados, la presente investigación indagó sobre un grupo de variables que arrojaron los siguientes resultados por medio del formulario de encuesta:

Estado actual del negocio: encontrando que un 10.9%, (7 casos), del total de la población no inició su UPN, un 25% (14 casos) dice que su negocio está en crecimiento; en las tres opciones de respuesta centrales se encuentra el grueso de la población: un 3% (2 casos) afronta el cierre, un 5% (3 casos) dice que su negocio se encuentra en dificultades, un 11% (6 casos) dice que su unidad de negocio solo se sostiene sin generar utilidades y un 26% (15 casos) dice que su UPN es de subsistencia es decir, arroja una mínima utilidad.

En resumen tenemos que un 75% del total de las UPN del grupo de 64 que se investiga no tiene calificaciones satisfactorias sobre su estado actual, lo que es un indicio del fracaso del programa de la CCFC en esta parte, como lo confirma el personal de planta que coordina el programa:

“El objetivo es permitirle a las personas mejorar el nivel y la calidad de vida a través de la creación de Unidades Productivas de Negocio y ante todo sostenibles, ese sería el objetivo” (Entrevista No. 13, con Patricia Cuartas, Coordinado del programa PIDE, CCF Comfandi. Cali, Dic. 22 de 2008. Pág. 6).

Objetivo que en este grupo de “Unidades Productivas de Negocio” está lejos de cumplirse.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos centrales de la Ley 1014 de 2006 o Ley de Emprendimiento en su *Art. 1 parte C*. A la cual se acoge este programa es. *“Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas”*; encontramos que en el caso del presente programa tal objetivo no se cumple, ya que son UPN que en gran parte no llegan a conformarse y las que sí lo hacen, están bajo realidades precarias e inestables, lejos de la sostenibilidad promulgada por la ley.

Financiación de la UPN: se encuentra que: un 13% (8 casos) constituyó su negocio con dineros prestados a FASE o FINAMERICA, sobrepasado por otros préstamos con un 18%, el mayor porcentaje lo encontramos en dineros propios como la proveniencia de los dineros para la constitución del negocio.

Un 60.9% (39 casos) ha realizado préstamos con entidades o grupos de personas diferentes a FASE y FINAMERICA, un 39.1% (25 casos) no ha recurrido a otra instancia. Ante la pregunta a quién recurrió en este caso se encuentra que: un 13% recurrió a prestamistas informales, un 18% a familiares y un 64% recurrió a un Banco para obtener los recursos con qué iniciar su UPN. Al analizar el rango de los préstamos obtenidos por esta forma encontramos que el porcentaje del rango máximo es sustancialmente mayor en comparación con los montos obtenidos con FASE y FINAMERICA, un 32% (13 casos) obtuvo préstamos por más de 5 millones de pesos, en comparación con la anterior que tuvo 0 casos (cero) en el rango de 3 millones y hasta 5 millones y solo un (1) caso en el rango más de 5 millones de pesos

Contratación de personal y salarios: el mayor porcentaje se presenta las UPN que no tienen trabajadores fijos” con un 37.5% (24 casos), seguidos de las que tienen un solo trabajador fijo con un 28.1% (18 casos). Para el caso del dinero pagado a estos trabajadores tenemos que: el 78% (26 casos) del total de UPN que tiene trabajadores fijos,

les paga un salario que no sobrepasa los \$500.000; frente a un 6% (2 casos) que se ubica en salarios mayores a \$500.000 y hasta \$700.000.

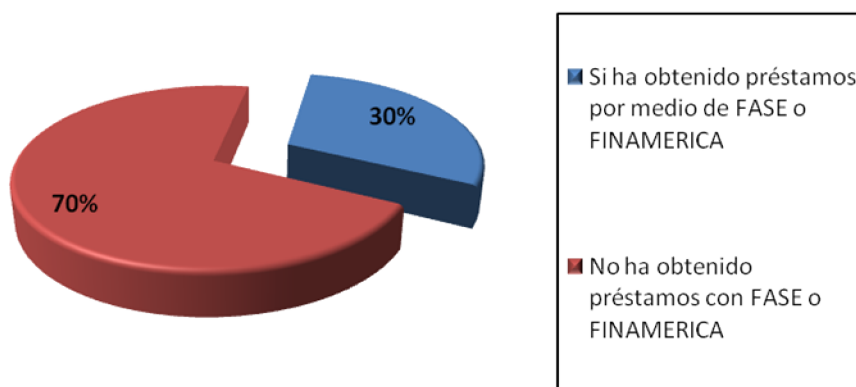
Un 56.2% (36 casos) no ha tenido trabajadores ocasionales, de la población que si los tuvo un 30% (6 casos) empleó 1 trabajador ocasional y un 35% (7 casos) empleó dos trabajadores ocasionales. El rango máximo de dinero pagado a estos trabajadores ocasionales es en el de más de \$500.000 y menos de \$700.000 con un solo caso, el porcentaje más grande se presenta en más de \$100.000 y menos de \$200.000 con el 50% (10 casos) del total de quienes emplearon trabajadores ocasionales.

La Ley 1014 o ley de emprendimiento establece en su *art. 4 numeral 5*. Que es:

“Obligación del Estado establecer acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de crédito, con el aval, respaldo y compromiso de seguimiento de cualquiera de los miembros que conforman la Red Nacional para el Emprendimiento.

A continuación se presenta una tabla que describe el otorgamiento de préstamos por tipo de entidades:

**Obtención de préstamos del grupo de 64
"Emprendedores" de la CCFC ante las entidades
FASE o FINAMERICA para la financiación en la
creación de su Unidad Productiva de Negocio .**



Grafica N° 7. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de "Fomento al empleo y apoyo al desempleado" desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

Ambas cosas no ocurren, ni el sustento crediticio de las entidades que avalan los créditos, que para el caso del programa de la CCFC son FASE y FINAMERICA, ni para el caso del acompañamiento de la red de emprendimiento en este caso conformada por la CCFC, este último aspecto evidenciado en la entrevista a la Coordinadora del PIDE quien argumenta:

"Yo digo que ellos viven muy animados cuando uno está ahí durante el proceso, pero cuando ellos ya se sienten solos, como que nosotros los soltamos, vuelven y recaen, se sienten como que ya no quieren, como que ya no pueden, como que "ustedes se fueron y me dejaron a mi abandonado" entonces vuelven con una actitud que no debería de ser, no han podido como superar eso pero yo digo que eso ya es cuestión de cuna" (Entrevista No. 13. Con Patricia Cuartas. Coordinadora del programa PIDE. CCF Comfandi. Cali. Dic. 22 de 2008. Pág. 11).

Esto puede representar la situación del “emprendedor” una vez sale del programa y queda el solo en su realidad, lo que no cumple con el mandato legal de acompañamiento de las Redes de Emprendimiento. Si se analiza detenidamente la Coordinadora, quien es la Jefe del programa PIDE, usa la palabra “*recaer*” al referirse al estado anímico de los “*emprendedores*” una vez salen del programa, lo que demuestra la asociación claramente de la problemática social del desempleo a aspectos individuales ubicados en cada uno de los “*emprendedores*”, que como drogadictos, enfermos, o personas con carencias físicas o psicológicas, “*recaen*” en una situación que se ha intentado superar.

En este mismo sentido se indaga en la encuesta las formas de financiación de la UPN aquí se encuentra que: un solo 13% (8 casos) constituyó su negocio con dineros prestados a FASE o FINAMERICA, sobrepasado por Otros Préstamos con un 18%, el mayor porcentaje lo encontramos en dineros propios como la proveniencia de los dineros con que se constituye el negocio. Además de las personas que no han tenido préstamos con estas entidades se encuentra que un 33% (15 casos) Lo intentó pero no le prestaron y un 26% (12 casos) no lo hizo por que a su parecer exigían demasiado papeleo y un 2% (1 caso) no lo hizo por los altos intereses.

Un 60.9% (39 casos) ha realizado préstamos con entidades o grupos de personas diferentes a FASE y FINAMERICA, un 39.1% (25 casos) no ha recurrido a otra instancia. Ante la pregunta a quién recurrió en este caso se encuentra que: un 13% recurrió a prestamistas informales, un 18% a familiares y un 64% recurrió a un Banco para obtener los recursos con que iniciar UPN. Al analizar el rango de los préstamos obtenidos por esta forma encontramos que el porcentaje del rango máximo es sustancialmente mayor en comparación con los montos obtenidos con FASE y FINAMERICA, un 32% (13 casos) obtuvo préstamos por más de 5 millones de pesos, en comparación con la anterior que tuvo 0 casos (cero) en el rango de 3 millones y hasta 5 millones y solo un (1) caso en el rango más de 5 millones de pesos y donde el 66% de las personas que obtuvieron

préstamos por esta vía recibieron montos que no sobrepasan llegan a los 2 millones de pesos.

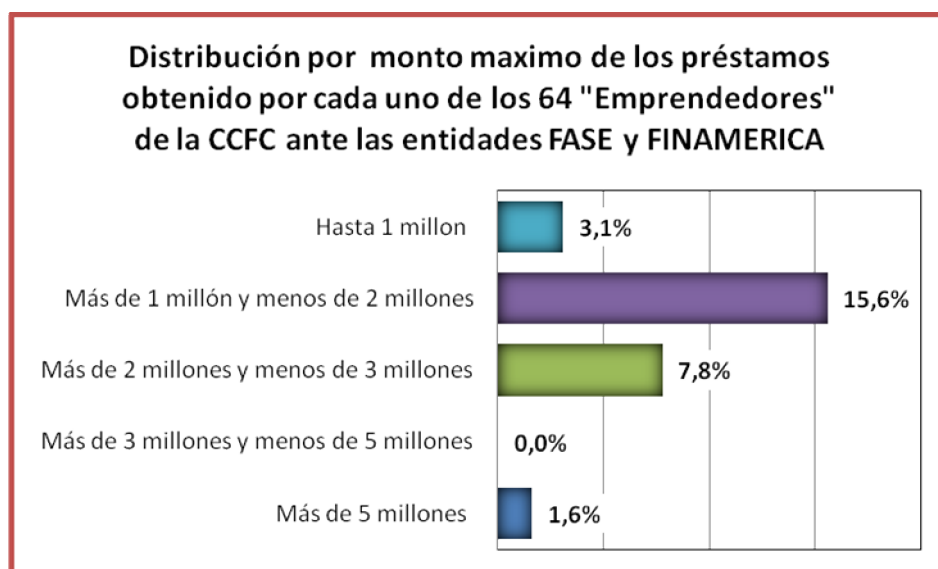
Estas características evidencian que la función estatal presentada en el art 4 numeral 5 de la ley 1014 no se cumple tampoco en el programa de la CCFC, ya que son muy pocos los casos de UPN que han recibido préstamos de estas entidades, avaladas por el Estado como soporte financiero a este programa en particular, sumado al hecho de que quienes sí lo han obtenido han recibido en su mayoría pequeñas sumas que no le permiten iniciar su UPN en el peor de los casos, o en el otro caso los lleva a un replanteamiento total de este, reduciendo su tamaño drásticamente o cambiando totalmente el tipo de negocio.

“el monto del préstamo no me alcanzaba, entonces para no perder la posibilidad del préstamo, cambiamos la idea, y montamos una venta de pollos (...)”. (Entrevista No. 8, con Jaime Balanta, Emprendedor de la CCF Comfandi. Cali, Feb. 20 de 2008. pág. 6).

Además es posible que haya una falta de gestión del programa, que lleve al incumplimiento de los propósitos de las leyes en cuestión en esta parte, como lo expone un docente del área del PIDE:

“(...) el monto que las entidades les prestan es muy bajo, 2.0 o 2.5 millones y salen proyectos en los que se necesita un capital de 7 o 10 millones, eso desmoraliza y desestimula al empresario, pienso que Comfandi debería rodearse de otro tipo de firmas que avalen este tipo de proyectos”, (Entrevista No. 10, con Jairo Ojeda, Docente del curso de Mercadeo, Ventas y Servicio al Cliente. Cali, Dic. 18 de 2008. pág. 5)

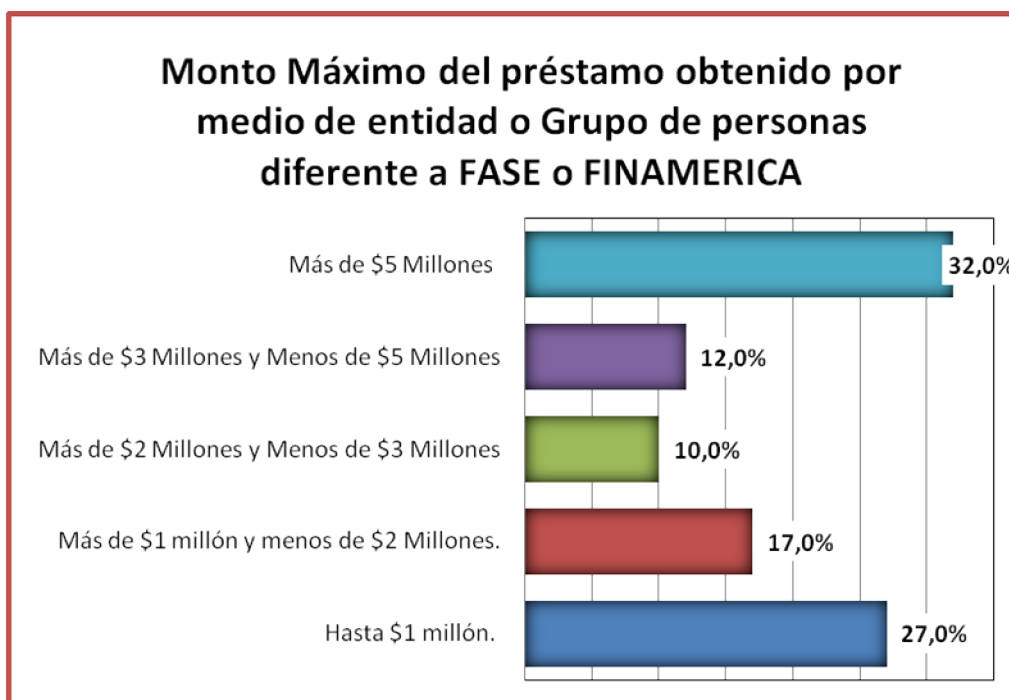
La siguiente gráfica se muestra el monto máximo obtenido por medio de estas entidades:



Gráfica N° 8. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de "Fomento al empleo y apoyo al desempleado" desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

Y esto es justamente lo que ordena la ley que es tarea del Estado y de las CCF, lo que en el programa de la CCFC no se cumple.

La siguiente gráfica muestra el monto máximo de los préstamos obtenidos por medio de otras entidades o grupos de personas diferentes a FASE o FINAMERICA el cual es mayor en los rangos máximos de dinero lo que podría ser una de las motivaciones principales para que las personas decidieran acudir a esta tipo de alternativa:

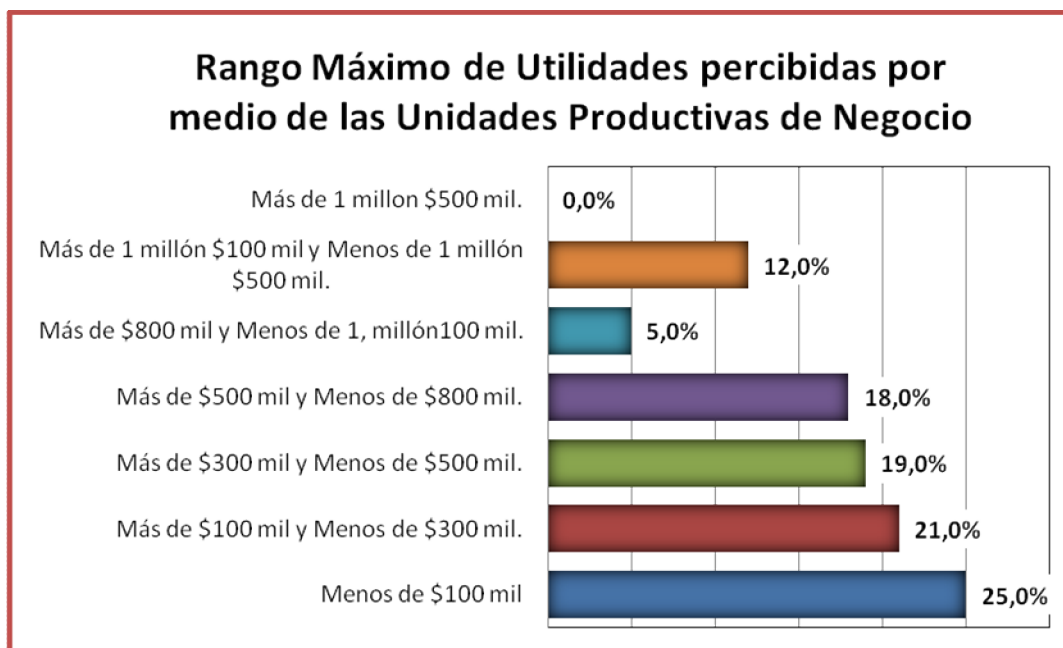


Grafica N° 9. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

En la encuesta se indaga sobre otro grupo de variables que pretenden describir la situación de las UPN con el fin de analizar si el propósito de la ley 789 de 2002 en cuanto a generación de empleo y disminución de la informalidad laboral se cumplen para el caso de las 64 UPN que nacen del programa de la CCFC encontrando que:

En cuanto a Sostenibilidad de la UPN: Cuando se indaga sobre el rango en el que se encuentra el promedio de utilidades percibidas en ella se encuentra que los mayores porcentajes corresponden a los siguientes rangos: un 25%(14 casos) en Menos de \$100.000 y un 21% (12 casos) en Más de \$100.000 y menos de \$300.000; un 19% (11 casos) está en el rango Más de \$300.000 y Menos de \$500.000, si sumamos estos porcentajes tenemos que un 65% de las UPN tiene utilidades por debajo de los \$500.000, es decir por debajo del Salario Mínimo.

La siguiente grafica muestra el rango de promedios máximos de utilidades percibidas por medio de las “UPN”:

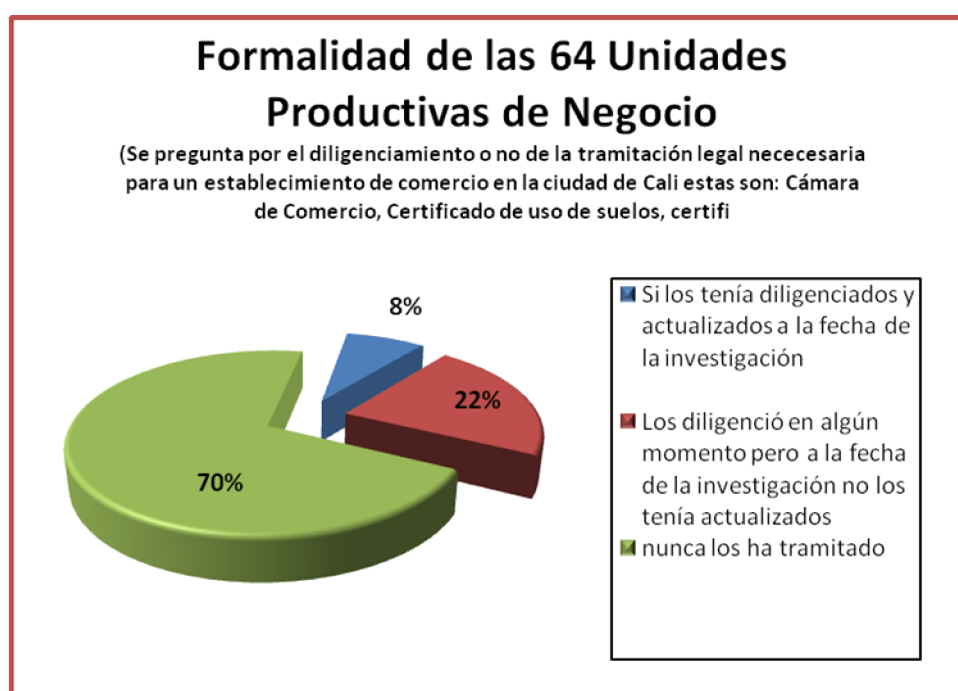


Grafica N° 10. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

Formalidad: La encuesta también indaga sobre la formalidad del negocio, en el plano su constitución legal, para ello se tuvo en cuenta un concepto local para la ciudad de Santiago de Cali sobre dichos trámites; la vigilancia que la alcaldía le hace a los negocios que funcionan en la ciudad se inicia con el envío de una correspondencia que estipula un plazo de 30 días a partir de su recepción para presentar los siguientes documentos:

- Registro ante la Cámara de Comercio
- Certificado de Uso de Suelos
- Certificado de Sanidad
- Sayco y Acinpro.
- Certificado de visita Bomberos

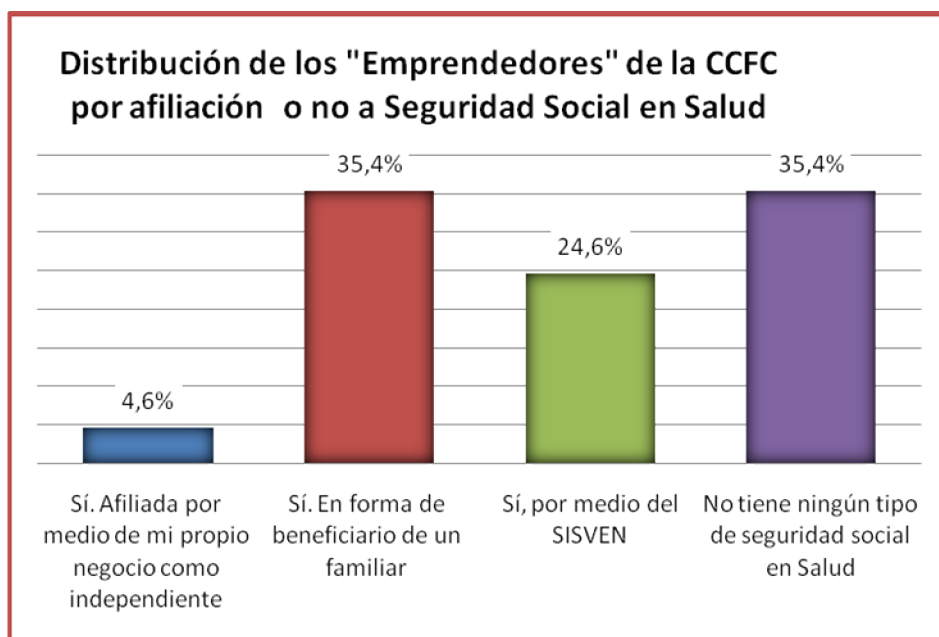
La constitución legal está conformada por otros papeles, sumados a los anteriormente descritos, que involucran trámites ante la DIAN e Industria y Comercio entre otros, pero para efectos de la presente investigación se tuvo en cuenta solamente los requeridos por esta entidad, ya que entendemos que es el requerimiento mínimo, que según el ente encargado de la vigilancia debe tener un negocio para la ciudad de Cali. La siguiente grafica muestra la distribución de “UPN” formales y no formales:



Grafica N° 11. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 y 2009.

De acuerdo a estos cinco requerimientos legales encontramos qué: solo un 7.7% (5 casos) dice tenerlos diligenciados y actualizados, un 21.5% (14 casos) dice que alguna vez los diligenció y los obtuvo pero a la fecha de la encuesta no los tenía actualizados, y un 69.2% (45 casos) nunca ha hecho trámites para su obtención.

En cuanto a la seguridad social en Salud, en la siguiente gráfica se muestran los “emprendedores” que al momento de la encuesta se encontraban afiliados a Seguridad Social, este requerimiento es importante en el análisis de la generación de empleo perseguida por las dos leyes en cuestión, es de esperarse que las UPN creadas perduren en el tiempo por la presencia de niveles de sostenibilidad que así lo permitan, de ahí que el no tener seguridad social en Salud para el propietario o para sus trabajadores, ocasionales o fijos, se convierte en un factor potencial de cierre y fracaso del negocio ya que esto constituye una falta grave que deriva en demandas bastantes onerosas en el caso de no estar afiliado por medio de la UPN, que ponen en riesgo la sostenibilidad la UPN y lo pondrían de frente al cierre de este.



Grafica N° 12. FUENTE: Elaboración del autor a partir de datos hallados por medio de de la implementación de la encuesta a 64 Emprendedores que cursaron el programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la Caja de Compensación Familiar Comfandi en la ciudad de Santiago de Cali entre los años 2002 – 2009.

Tenemos que un 4.6% (3 casos) tiene seguridad social en Salud por medio de su “unidad de negocio”; el 35.4% (23 casos) si la tiene pero como beneficiaria de un familiar; un 24.6% (16 casos) también esta afiliada a Salud pero por medio del SISBEN y finalmente un

35.4% no tiene ningún tipo de afiliación a Seguridad Social en salud, para efectos de la normatividad legal, las personas que sean propietarias de negocios y sus trabajadores deben estar afiliadas a Seguridad Social en Salud por medio del negocio, estipulando que son trabajadores del mismo y dependientes de él, lo cual es obligatorio para realizar los trámites ante las ARP, lo contrario constituye una falta susceptible de sanciones, es decir que solo un 4.6% de las UPN cumple con la normatividad sobre constitución y legalidad.

La ley 1014 o ley de emprendimiento implanta como funciones de las redes de emprendimiento el *“Establecer pautas para facilitar la reducción de costos y trámites relacionados con la formalización de emprendimientos (marcas, patentes, registros Invima, sanitarios, entre otros); Artículo 8 N° f*, en el programa de la CCFC hasta el momento esto no se presenta ya que un “emprendedor” debe asumir estos costos de igual manera como lo hace una persona que no esté en su condición de emprendedor, esto se amarra un poco con lo que tiene que ver con el valor de los préstamos obtenidos, ya que si se analiza el costo global de estos trámites ocuparía un porcentaje importante del préstamo que se obtiene con las entidades avaladas por la CCFC, situación que lo pone ante la escogencia de una de las dos opciones, como lo confirma el relato de uno de los docentes:

“(…) la gente dice: “si no me alcanzan mis ingresos para comer entonces como le voy a pagar al Estado todo eso, mejor yo hago esta vaina informal” (Entrevista No. 11. Con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial. Cali Dic. 16 de 2008. Pág. 6)

Y eso es precisamente lo que se encuentra en esta investigación, un grupo de negocios en el plano informal, con bajos ingresos, y pocas posibilidades de emplear a otras personas de una manera adecuada, junto a pocas posibilidades de competir, sin apropiación de tecnología y maquinaria que le permitan sostenerse en un mercado altamente competitivo.

Sí se genera algún tipo de empleos (fijos y ocasionales) pero igualmente en su gran mayoría en el plano de la informalidad, sin seguridad social en salud y con salarios muy por debajo del salario mínimo. Asimismo la parte de la constitución legal de estos negocios no se presenta, para este caso específico, siendo las características de informalidad lo que predomina en este caso. Todo lo anterior describe como el espíritu de las leyes 1014 de 2006 y 789 de 2002 de reforma laboral no se cumple para el caso del programa de la CCFC en los tres aspectos de aumento del empleo, disminución de la Informalidad laboral y fomento a la cultura del emprendimiento para el caso de las 64 UPN.

Estos resultados confirman, por medio de un caso particular, los hallazgos de la investigación de Alejandro Gaviria en su trabajo: “Ley 789 de 2002 ¿funcionó o no?” en cuanto a sus conclusiones generales, el estudio encuentra que:

“Aunque el análisis de las cifras no siempre conduce a resultados definitivos, al menos cinco conclusiones generales pueden formularse”, entre las que se encuentran pertinentes para la presente investigación “(...), (III) el efecto sobre la generación de empleo fue inferior al esperado; (IV) el efecto sobre la formalización fue (si acaso) marginal y (V) los programas de apoyo al desempleado y de estímulo a la generación de empleo han experimentado problemas de demanda y su ejecución ha sido inferior a la inicialmente presupuestada, los programas de apoyo al desempleado y de estímulo a la generación de empleo no han funcionado”⁵⁷.

Como una de las conclusiones principales de esta investigación se encuentra que la mayoría de las 64 UPN están inmersas en la informalidad laboral, en el “Rebusque”, quizás estimuladas, aparte de los aspectos ya señalados, por el mismo programa, que después de un “proceso de sensibilización” hacia el “si se puede” les dice que hay que iniciar con poco, por que así es mejor; es un programa que después de decirle a cada

⁵⁷ Op. Cit. Gaviria. 36.

“emprendedor” que asuma el riesgo, (en concordancia con los aspectos descritos por Sennett en este aspecto:

“La cultura moderna del riesgo se caracteriza porque no moverse es sinónimo de fracaso, y la estabilidad parece casi una muerte en vida, (...) quedarse quieto equivale a quedar fuera del juego”⁵⁸

Ahora se le dice que este es peligroso, y que es mejor plantearse en la estabilidad que le proporciona un micro negocio, para no asumir los riesgos que conlleva un negocio sostenible:

“(...) en la capacitación también se comienza a evaluar los costos que uno requiere, si es costoso el montaje, pero hay personas que no necesitan montar una panadería, con un hornito no más, con un hornito arranca. (...) poniendo el ejemplo de la panadería: si tu negocio es bueno uno arranca vendiendo pandebono y si es de buena calidad la gente empieza a decir “no, no vayas a la panadería me compras el pandebono ahí” (Entrevista No. 14. Con Beatriz Suarez. Auxiliar del programa PIDE. CCF Comfandi. Feb. 22 de 2009. Cali. Pág. 5).

los aspectos expresados por esta persona son demasiado subjetivos, demasiado ingenuos y un tanto irreales, y más bien están del lado de disculpar unas falencias como programa, porque si lo que se quiere es dar cumplimiento a la ley, acciones como la expresada por una persona de planta del programa de la CCFC no están en la vía para hacerlo y son indicios muy firmes sobre el no cumplimiento del mandato de las dos leyes que sustentan el programa, y más bien sí están del lado de generar rebuscadores que con herramientas de trabajo precarias nunca salgan del mundo de la informalidad.

⁵⁸ Sennett. Op. Cit. 91.

Incluso se puede decir que la información manejada por el personal a cargo del programa los hace consciente de que ese riesgo al que tanto han persuadido a tomar a los “emprendedores” finalmente los dejará en el mismo sitio:

“Las nuevas condiciones del mercado obligan a un gran número de personas a asumir riesgos muy pesados aunque los jugadores saben que las posibilidades de recompensa son escasas”⁵⁹

Por tanto ahora, al final del proceso se persuade al “emprendedor” a todo lo contrario, se le pide que no tome el riesgo, que empiece en la seguridad de la quietud, del quedarse en el mismo plano en el que estaba cuando llegó al programa, en el rebusque de la informalidad laboral, aunque a este conocimiento también se le suma la imposibilidad de plantearlo en algo nuevo.

Es una realidad que también es expuesta por otro docente:

“(…)Es difícil sostenerse, porque ellos están trabajando con las uñas, ellos no tienen mucho que hacer, imagínate que si ellos van a trabajar y necesitan una mojadora de pan, para el caso de los de panadería, de donde van a sacar 4 millones de pesos que cuesta una mojadora si no tienen para comer, entonces se les enseñan cosas que sean prácticas, que no sean tan costosas, por eso aquí no se van a formar industrias tan costosas, como la Kuty o Pan y Queso(…)”(Entrevista No. 9. Con Lucía García. Docente del curso Gastronomía, Culinaria y Comidas Rápidas. Cali Dic. 20 de 2008. Pág. 5)

Esta docente expone la realidad de las verdaderas posibilidades que el programa de la CCFC les puede brindar a sus “emprendedores”, (ésta es la docente más antigua en el área de Artes y Oficios), claramente sabe qué puede y qué no puede ofrecer el programa,

⁵⁹ Sennett. Op. Cit. 92.

debido a esto, ubica a sus alumnos en el plano de lo práctico, ya sabe que eso es lo único que está a su alcance, esto se traduce en UPN inmersas en la informalidad, si acaso alcanzan a iniciar su negocio de manera precaria, las posibilidades de una legalidad formal están muy distantes.

2.6. Auto percepción del personal a cargo: ¿el programa como carente?

En este capítulo se intenta por medio de lo expuesto en las entrevistas abiertas al personal de planta y a algunos docentes a cargo de las capacitaciones en Artes y oficios y en el PIDE, analizar la percepción que ellos mismos tienen del programa del cual hacen parte en lo que tiene que ver con el cumplimiento del objetivo de la Ley 789 de 2002 o de Reforma Laboral y la Ley 1014 de 2006 o Ley de Emprendimiento.

Es conveniente anotar que al momento en que se desarrolla esta investigación el programa no ha realizado ningún tipo de análisis o evaluación del impacto que el programa causa en los “emprendedores”, además tampoco existe un método de evaluación que haga su parte al interior del proceso, como lo confirma el docente del área de Espíritu Empresarial:

“Mi gestión, que yo sepa, no es evaluada, una vez se hizo una reunión muy grande con todo el personal y salieron cosas muy buenas, no sé los resultados exactamente cuales fueron (...) no conozco de la existencia de algún tipo de indicador que evalúe mi gestión, no lo conozco (...)” (Entrevista No. 11. Con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial. Cali Dic. 16 de 2008. Pág. 7)

Es así que los datos con los que cuentan son de carácter cuantitativo y solo se remiten al número de personas a las que se les entrega el Subsidio al Desempleado, el número de personas que ingresan al programa de capacitaciones y el número de personas que finalmente se gradúan.

Igualmente es útil recordar que la CCFC tampoco tiene información actualizada al momento de la realización de la investigación de la población que ha salido del programa que les permitan saber el estado en el que se encuentran, solo ha desarrollado dos intentos de actualización de una base de datos lo que ha sido una tarea infructuosa, como lo expone docente del área de Espíritu Empresarial:

“es necesario y vale la pena, esta es mi mayor observación: y es que la gente termina y no hay un seguimiento por parte de Comfandi a ésta gente que terminó y no se sabe que pasó, entonces yo pienso que ahí ha faltado énfasis, (...), se debe iniciar un seguimiento a estas personas, si siguió o no y porqué.” (Entrevista No. 11. Con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial. Cali Dic. 16 de 2008. Pág. 7)

La situación socioeconómica, sumado a tareas que le competen a la CCFC, dificulta la ubicación del grupo de “emprendedores” egresados por la alta movilidad residencial que presentan. La ubicación de 64 “emprendedores” de una población total de 430 que han salido a lo largo del tiempo en que se centra este estudio, corrió a cargo de la presente investigación.

Debido a lo anterior la percepción del cumplimiento de los objetivos de la ley que tiene el personal de planta de la CCFC y los docentes encargados de dictar los programas se da sin el conocimiento de datos estadísticos sobre esta población que les permitan conocer la realidad de forma más objetiva, es decir que los apartes de entrevistas consignados en este capítulo y en todos los capítulos se refieren a la percepción individual de quienes tienen a cargo este programa, (personal de planta de la CCFC y personal docente) que se sustenta en el desarrollo mismo de este, principalmente como resultado del contacto diario con los “emprendedores”, en conversaciones individuales y grupales, en las aulas de clase, en los pasillos, seguido de la información que se obtiene en las reuniones que se hacen con el personal de planta y docente, en las que se presentan cruces de información obtenida por medios similares.

La descripción de la Auto-percepción del personal se hará de acuerdo a los objetivos centrales que las dos leyes buscan que se cumplan en este tipo de programas:

2.6.1. Generación de Formalidad Laboral.

El personal a cargo del programa entiende que uno de los objetivos de las leyes que regulan el desarrollo del programa se centra en generar UPN Formales, es decir: que hayan tramitado satisfactoriamente los papeles de constitución legal y los tengan actualizados, que se encuentren afiliados a Seguridad Social en Salud por medio del negocio y que sean negocios económicamente viables.

En cuanto al objetivo de generar Formalidad la directora del programa responde lo siguiente:

“(...)lo que quiere el gobierno por medio de la Ley es que esas unidades productivas de negocio que se generen mediante ese emprendimiento impulsado por nosotros, sean legales, o que tiendan a ser legales, para que ellos se puedan ampliar y eso es cierto, lo que pasa es que eso no se permite, por todos los obstáculos legales; para abrir una empresa uno tiene que pagar N cosas: que tienen que vincularse a la Cámara de Comercio, que tienen que sacar un RUT, un NIT, que deben registrarse en el INVIMA si son productos alimenticios y etc. Etc. Etc. Que la Secretaria de Salud, (...), no..., mejor dicho, eso es la tramitología eterna, entonces las personas no tienen como empezar a hacer eso, y si lo hacen el negocio se absorbe de estar pagando tanto impuesto. (...), a la Caja le interesa mucho la parte social, pero eso va en contra de lo que quiere el Gobierno; el Gobierno dice que uno tiene que hacer que se constituyan empresas legales y que estas se deben formalizar y nosotros lo que estamos generando es, aunque no estoy diciendo que todas pero si en su gran mayoría, son microempresas que no están legalmente constituidas, que aspiran algún día a legalizarse, pero en el momento en el que salen de aquí no lo están. (Entrevista No. 13. Con Patricia Cuartas. Coordinadora del programa PIDE. CCF Comfandi. Cali. Dic. 22 de 2008. Pág. 7).

Aquí se puede notar que el objetivo de la Formalidad expresada en la constitución del negocio es visto como un obstáculo que impide el desarrollo de las UPN

Aunque en la entrevista no hay una parte en la que se toque el tema de la Seguridad Social en Salud de forma específica, se infiere en lo que corresponde a concepto de Formalidad usado por la Coordinadora del programa, que su percepción sobre este objetivo de legalidad en las UPN tampoco se ha cumplido, lo que confirman los datos hallados en la encuesta donde solo un 4.6% se encuentra afiliada por medio de su UPN junto al 7.7% que ha tramitado los requerimientos legales de constitución de negocio.

La percepción del componente de Sostenibilidad que también tiene que ver con el objetivo de Formalidad de las UPN no difiere mucho de la anterior, de acuerdo a lo expuesto por uno de los docentes:

“Yo creo que sucede lo mismo que cuando uno ve estadísticas en la Cámara de Comercio, uno dice: “ que barraquera en Colombia como se generan negocios”, y va uno después de seis meses y mira cuantos de esos que nacieron han cerrado, y se da cuenta que el 90% han cerrado, entonces es algo muy alto, eso porqué: primero por la dificultad legal que hay en Colombia para montar un negocio, definitivamente eso en una tranca muy grande (...)”(Entrevista No. 11. Con Antonio López. Docente del curso de Espíritu Empresarial. Cali Dic. 16 de 2008. Pág. 7)

Lo que corresponde con los datos hallados en la encuesta: un 30% de las “UPN” se encuentran cerradas porcentaje que hace parte de un 75% que no califican el estado actual del negocio como satisfactorio. De igual forma la percepción del docente asimila la formalidad legal como un obstáculo.

2.6.2. Generación de Empleo.

De la misma forma la sostenibilidad de cada “UPN” es un buen indicador para saber si el objetivo sobre generación de empleo se cumple, encontrando otro aparte en la entrevista con la Coordinadora del PIDE sobre el mismo tema:

“yo digo que ellos viven muy animados cuando uno está ahí, durante el proceso pero cuando ellos ya se sienten solos, como que nosotros los soltamos vuelven y caen, se sienten como que ya no quieren, como que ya no pueden, como que “ustedes se fueron y me dejaron a mi abandonado” entonces vuelven con una actitud que no debería de ser y cierran, no han podido superar eso pero yo digo que eso ya es cuestión de cuna” (Entrevista No. 13. Con Patricia Cuartas. Coordinadora del programa PIDE. CCF Comfandi. Cali. Dic. 22 de 2008. Pág. 7).

Esta percepción concuerda con lo hallado en la encuesta que indagó sobre los estados de cada uno de los negocios, sumado a las contrataciones que estos hacen en cuanto a trabajadores fijos y ocasionales los que se encuentran en su mayoría por debajo del salario mínimo, lo que corresponde a trabajos precarios. Igualmente es un argumento que demuestra la existencia del concepto de “carencia” expuesto por Bauman para el análisis de los resultados de las UPN centrado en la falla de tipo individual.

2.6.3. Fomento a la “Cultura del Emprendimiento”

La Ley 1014 o Ley de Emprendimiento en su Artículo 1 parágrafo e., establece que: *“La formación para el emprendimiento busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan, entre otros, la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo”* la percepción que

el personal de planta tiene sobre el cumplimiento de este objetivo se puede evidenciar en el siguiente aparte de la entrevista realizada a la coordinadora del PIDE:

“Hay gente que no sabe ni para donde va, hay gente que solo espera tres días y dice: “no llegó nadie” y que espera en ese tiempo darse a conocer, a la gente siempre se les aterriza pero ay....., a la gente como por un oído le entra y por el otro les sale. Hay gente que cerró el negocio porque ya no quiso más, por que invirtió tres días y nadie vino a comprarle y al otro día dicen: “no llamó nadie”, pero dígame, ¿tres días que son para darse a conocer?; A la gente se le dice pero ah..., a la gente por un oído le entra y por el otro le sale.

Hay personas que llegan aquí y tienen un buen producto pero la actitud es mala, entonces le provoca uno decirle noooo..., es el animo, es la forma de ser de las personas, en vez de ser más positivos con lo que tienen no valoran nada de lo que hacen entonces así no se puede” (Entrevista No. 13. Con Patricia Cuartas. Coordinadora del programa PIDE. CCF Comfandi. Cali. Dic. 22 de 2008. Pág. 10)

En este aparte la coordinadora del programa PIDE nos describe como es la percepción del personal de planta frente a esta parte del proceso, en la que se centran los objetivos de las dos leyes que reglamentan el programa por que es cuando la UPN inicia. Además cabe anotar que los “emprendedores” completan seis meses de capacitaciones en una de las dos jornadas diarias, sumado a que en ese lapso de tiempo están sin trabajo, lo que quiere decir que esos “tres días” no son solo eso, sino los últimos días de una espera que ya les ha costado bastantes sacrificios. Esto además corrobora la simplificación de un problema social, producto de unas relaciones laborales imperantes, al plano individual,

“La dificultad estriba en que, en las supuestas circunstancias de un cambio radical de la sociedad laboral, necesitamos nuevos marcos conceptuales para que las nuevas realidades no se despachen con el

término de simples anomalías ni se barran bajo la alfombra de lo normal, (...)”⁶⁰

En conclusión se puede decir el personal de planta de la CCFC y docente a cargo de las capacitaciones tiene la percepción que el objetivo de la Ley 789 y 1014 sobre generación de “UPN” Formales no se cumple en el programa del que hacen parte; es decir que según su percepción la mayoría de ellos no ha tramitado los papeles de constitución formal del negocio, por los mismos obstáculos legales dictaminados por el Gobierno; asimismo creen que la mayoría de negocios no tienen Seguridad Social en Salud, por circunstancias similares y no creen que sean negocios económicamente viables. De igual manera no creen que el objetivo de generación de empleo se esté dando ya que tienen la percepción que la mayoría de negocios se encuentra en el estado de “Cerrado” o “En crisis”.

De acuerdo a su percepción el “Fomento a la Cultura del Emprendimiento” objeto de la ley 1014 de 2006 tampoco se está dando por medio de este programa ya que para ellos los “emprendedores” encargados de establecer las UPN no cuentan con las herramientas necesarias en cuanto a emprendimiento se refiere que les permitan sobrevivir en un mercado altamente competitivo.

Finalmente se puede decir que la percepción sobre el cumplimiento de los tres objetivos de la ley 789 de 2002 y 1014 de 2006 para este tipo de programas del personal de planta de la CCFC y del personal docente a cargo del programa, el cual no tiene acceso a ningún tipo evaluaciones sobre el tema, coincide con los resultados hallados por medio de las entrevistas abiertas al 9 “*emprendedores*” y la encuesta implementada a los 64 “*emprendedores*” localizados de un grupo total de 430, que se realizó con el mismo objeto.

⁶⁰ Beck. Op. Cit. Pág. 17

3. CONCLUSIONES

La presente investigación pretendía indagar sobre el cumplimiento de tres objetivos buscados por el Gobierno con la promulgación de la ley 789 de 2002 o de Reforma Laboral y la Ley 1014 y Ley de Emprendimiento para el caso específico de la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

- I. En cuanto a los objetivos de las leyes la Ley 789 de 2002 y 1014 de 2006 mediante la implementación de este tipo de programas, se concluye que el propósito de generación de empleo no se cumple en el caso del programa de “Fomento al empleo y apoyo al desempleado” desarrollado por la CCFC, encontrando que la gran mayoría de las 64 UPN se encuentran en condiciones inestables en las que solo una mínima parte se encuentra en el estado de “Crecimiento”, lo que no garantiza su estabilidad.

Sumado a lo anterior esta inestabilidad de las UPN promedio, también se da en el no cumplimiento de los requerimientos legales mínimos estipulados por la Secretaria de Gobierno de la ciudad de Santiago de Cali, que se han tenido en cuenta en la presente investigación para indagar sobre los procesos de Formalidad para los 64 casos, lo que ubica a la gran mayoría de estos negocios en un panorama bastante incierto.

- II. La formalidad laboral es otro objetivo legal de la Ley 789 de 2002, que no se cumple en la población objeto de estudio, ya que la mayoría de estas unidades están inmersas en dinámicas laborales informales, caracterizadas por la no tramitación de documentación legal mínima en cuanto a la constitución de cada una de las UPN, además por la no afiliación a Seguridad Social en Salud y la presencia de indicios de baja sostenibilidad y apropiación tecnológica que les impiden mantenerse en el mercado.

El factor más predominante que lleva a la mayoría de la UPN a la no tramitación de la documentación legal mínima, (un 82.2% al momento de la implementación de la encuesta no tenía la documentación legal mínima exigida) es el dinero, del cual carecen, incluso una vez han terminado el programa, en varios casos el trámite de estos documentos puede sobrepasar el monto del préstamo obtenido por medio del programa de la CCFC, situación que los afronta en dos caminos: el de diligenciar toda la documentación e iniciar su negocio sin los fondos mínimos requeridos ó el de iniciar su negocio sin la documentación, aunque de igual manera sin el dinero necesario para su constitución. Esta situación hace que las personas casi en su totalidad decidan dar inicio a su negocio en el plano de la informalidad legal.

Al indagarse por los ingresos y las utilidades percibidas por medio de las unidades de negocio, se pudo evidenciar que los dineros percibidos por la actividad comercial de cada uno de ellos les impiden de la misma manera legalizarse y formalizarse, ya que si bien los ingresos se presentan, estos son requeridos por el “emprendedor” su negocio, el cual *“inicia con las uñas”* haciendo uso de una frase de un docente del programa, es decir que, son negocios que en su parte monetaria inician ya alcanzados o sobrepasados por las deudas, que deben afrontar, quedando en la condición de “vivir al día” en términos de Castel, que no les da para invertir en esta parte y así llegar a conformarse legalmente en un plano formal.

El otro aspecto que se indagó en la investigación y que tiene que ver con la Formalidad de las UPN, es el que tiene que ver con la Seguridad Social, el cual no difiere del anterior, solo un 4.6% es decir 3 casos, tiene algún tipo de Seguridad Social a partir de su UPN, es decir que el restante, conformado por el 95.4% (61 casos) se encuentra expuesto a la problemática de no tenerla y las posibles consecuencias que esto conlleva como el requerimiento de una ARP en caso de accidente laboral, lo que termina de describir la inestabilidad en la que se encuentran la mayoría de los negocios.

Tampoco termina de ser diferente el caso de las UPN que cuentan con empleados, ya que su situación es similar, nacida de contratos laborales, en su mayoría verbales y precarios, con bajos salarios, y sin ningún tipo de Seguridad Social, es decir que la generación de empleo adicional objeto de las dos leyes 789 de 2002 y 1014 de 2006, tampoco es cumplido para el caso particular del programa de la CCFC, ya que en los casos en los que se ha podido generar empleo no se ha dado de una manera formal, analizada y premeditada por la administración de un negocio estable.

- III. La realidad que se encontró por medio de esta investigación es ampliamente conocida por quienes hacen parte de él, la percepción tanto del personal a cargo como de los mismos “emprendedores” no dista mucho de la situación real del programa y sus usuarios. De acuerdo a su propia percepción cada uno se da cuenta como las expectativas que este genera en la masa de población desempleada no se cumplen, ni siquiera de manera aceptable, la única diferencia es el peso que cada uno le da a los diferentes factores en juego.

Dentro del grupo de “emprendedores” se encuentran personas que interiorizan todos los conocimientos ofrecidos en el programa, pero que una vez afuera no les sirven como herramientas eficaces para afrontar una realidad altamente cambiante y competitiva como lo es crear empresa en Colombia, en la que si bien estos conocimientos aprendidos son de utilidad, no es lo único que se debe tener a la mano para generar una UPN sostenible.

- IV. Los hallazgos de esta investigación, confirman lo encontrado por otros estudios similares, que indagan sobre los efectos de la Ley 789 o de reforma laboral y la Ley 1014 o Ley de Emprendimiento, en lo que tiene que ver con la generación de empleo formal por medio de la implementación de este tipo de programas, en los que se ha concluido que la generación de empleo se ha dado por situaciones económicas coyunturales, y no por la implementación de estas leyes, y que más bien los resultados en cuanto a generación de empleo producto de su ejecución han sido más de carácter marginal.

Teniendo en cuenta los diferentes autores utilizados en el actual estudio se pueden presentar las siguientes conclusiones de tipo conceptual:

En términos de Robert Castel, se puede ver como el caso de las 64 emprendedores y su igual número de UPN son un ejemplo real del cambio en las relaciones de producción que han afectado al trabajo y la forma de este constituirse, es el cambio totalmente nuevo de relacionarse con la sociedad misma, con las personas más cercanas y con los propios núcleos familiares; cambio que recae sobre el individuo en un intento de adaptación a las nuevas formas; y es en esta adaptación en la que se intenta no convertirse en los “inútiles para el mundo” señalados por este autor, en lo que se constituye en un intento que si bien no garantiza el retorno a la época anterior, si le genera expectativas por volver a ser una persona productiva.

Este cambio hacia la adaptación es el que se intenta por medio de la creación de UPN que le posibilite encontrar al emprendedor los medios de solventar sus necesidades, pero el cambio mismo es tan abrupto que no llega a cumplir su cometido en cuanto a las normatividad legal que lo sustenta, quedando un programa que no genera fomento pequeños negocios formales, tampoco generación de empleo formal y mucho menos lo que desde la ley se ha llamado fomento a la cultura del emprendimiento, donde más bien caben todos estos propósitos en la pregunta crítica del autor hacia “(...) las políticas llamadas de inserción, “¿están a la altura de las fracturas que se han ahondado?, ¿se trata de modernizar las políticas públicas, o de disimular sus derrotas?” donde parece que la respuesta para este caso específico es la segunda opción, ya que los resultados se asemejan a paños de agua tibia frente a un problema que queda sin solución, por lo menos por esta vía, disimulados en un programa amplio que no cumple las expectativas de nadie y que se encuentra desanclado de verdaderos procesos productivos que le permitan lograr sus objetivos.

Y este desligamiento se da en gran parte motivado en la certeza de que las rigideces anteriores, como lo señala Ulrich Beck, ya han sido entendidas como las causantes de los declives en las curvas de crecimiento de las firmas lo que ha llevado a las reestructuraciones constantes y en las que se diversifica a cada momento, aspecto que ha dejado a los incapaces de adaptarse sin las herramientas necesarias para la reinserción laboral, herramientas que pasan por aspectos educativos y de preparación profesional

que le signifiquen en la obtención de un puesto de trabajo, los emprendedores son ese tipo de empleado que ha quedado por fuera del camino, por un periodo de tiempo que lo lleva a intentar algo nuevo que pueda cambiar su panorama actual, pero es en las alternativas del emprendimiento en donde identifica que esas herramientas que lo han dejado por fuera del mercado laboral convencional, son las mismas que le impiden emprender la carrera del autoempleo por la vía del emprendimiento en la creación de pequeños negocios.

La falta de preparación, de diferentes tipos de capitales, de conocimientos, de dinero, son solo algunas de las realidades con las que cuenta el emprendedor que no lo dejan bien parado en el intento de mejorar su condición por vía del emprendimiento en un panorama altamente flexible, en el que como lo describía Boltanski se traslada sobre los asalariados el peso de la incertidumbre a la que están sometida los mercados, un peso que para el caso de los emprendedores los ha dejado al lado del camino.

Pero el intento no es muy alentador si se tiene solo de frente la reinserción como única vía ya que los contratos flexibilizados a tiempo parcial o por horas predefinidas que son el diario vivir de las empresas que de la misma forma no le permiten al empleado plantearse metas a largo plazo para el y para su familia, lo que impulsa más su ilusión frente a programas como estos.

En cuanto a las trayectorias que se puedan dar de los emprendedores sobre el nuevo panorama laboral que afrontan por con el inicio de sus negocios se da en la misma secuencia anterior de trabajos discontinuos como lo señala Sennett, los negocios pequeños de por sí no le permiten al emprendedor desarrollar una trayectoria laboral hilada con la que pueda construir un relato para sí mismo y para su familia, incluso este camino empieza a ser discontinuo antes de salir del programa de la CCFC ya que en muchas ocasiones la UPN que se tenía planeada en la idea de negocio y sobre la cual recaían todas las expectativas, no se dio, por la falta de la parte financiera necesaria para su constitución, es decir que el relato desde ese mismo momento se rompe.

Con la salida del programa no se garantiza que este relato se comience a construir, aquí el emprendedor se pone ante dos caminos: iniciar su UPN de manera precaria o no hacerlo por los impedimentos señalados entre los que se encuentran los trámites de constitución legal que copan de entrada su parte financiera; el primero de los caminos, según la investigación, se constituye es un camino similar a alguien que está pendiendo de un hilo, ya que son micro negocios informales que están en riesgo permanente de desaparecer, y en donde incluso desapareciendo podría enfrentarse a quedar como un problema más, como una deuda más, ya sea por costos de contratación de empleados, o por sanciones impuestas por la no tramitación del papeleo necesario o por las deudas que desde el inicio empiezan sobrepasando el flujo de caja de cada uno de ellos, todas estas son posibilidades reales que les suceden y que ponen en riesgo no solo su negocio sino también dejan en prenda los posibles ingresos que le puedan llegar por la vía de una nueva actividad diferente a la emprendida.

Los emprendedores y sus UPN se encuentran en su gran mayoría en problemas serios que les impiden perdurar en los mercados competitivos con los que se enfrentan, de tal manera y como es expuesto por ellos mismos y por el personal a cargo, la trayectoria laboral se aboca sencillamente a regresar a lo mismo, a buscar de nuevo el trabajo anterior que no le trajo mayores beneficios, es por ello que su historia de nuevo se ubica en los discontinuo y cambiante, labores diferentes en lapsos cortos de tiempo que no le permiten crear una identidad hacia lo que se hace, en un bloqueo del camino recto de la carrera en términos de Sennett.

La realidad de los emprendedores ya no es un recorrido acumulativo de éxitos que le permiten con el paso del tiempo recogerlos y usarlos para su bienestar como ocurría en la época anterior, sino que el tiempo le garantiza es un cumulo de fracasos y de nuevos comienzos tal como lo señala el autor, esto se evidencia tanto en la percepción de los emprendedores como en la del personal a cargo y personal docente que hacen parte del programa en el que sin tener una evaluación adecuada de los resultados alcanzados se prevé por medio de diferentes indicios, que la realidad no es otra a la de un fracaso constante donde el “cambio solo significa quedar a la deriva” en términos de Sennett.

La flexibilidad que desde el mismo programa se le ha intentado inculcar a los emprendedores los desanima en cada una de las nuevas experiencias, el riesgo que han decidido tomar igualmente impulsados por el programa los deja desorientados y en el desorden, es el estado de vulnerabilidad expuesto por este autor, es la propuesta “que sin querer hacen los autores de los manuales empresariales cuando celebran el riesgo”, y si bien este se ha decidido a tomarlo las cifras y lo encontrado en el programa dan indicios que no le han traído los resultado esperado.

Teniendo en cuenta que la categoría de pobreza a la que se refiere Bauman en el estudio citado en la presente investigación no corresponde a la de desempleado objeto de este estudio, esta ha sido de utilidad para evidenciar la forma como se concibe al emprendedor al interior del programa de apoyo al desempleado; de ahí que el intento de centrar como la causa principal de su situación de desempleo en una decisión individual del emprendedor, por no haber asumido el riesgo de independizarse como negociante desde tiempo atrás, sí surte de efectos positivos para el propósito del programa ya que logra inculcar en el emprendedor procesos de sensibilización frente a las habilidades que se imparten en el programa lo que constituye un objetivo del mismo.

Si bien estas habilidades son necesarias para afrontar la creación de las UPN, estas no son las únicas herramientas que se deben tener a la mano para garantizar el éxito de estas, existen otras de tipo individual, como el dinero y las pericias administrativas, y sociales que se necesitan que confluyan para dicho desarrollo, como el caso de las políticas publicas que garanticen de verdad procesos asistenciales eficaces en la consecución del empleo y generación del mismo por eso al final del proceso de capacitaciones se evalúan las reales alcances de las habilidades aprendidas en el programa en los procesos de sensibilización del “si se puede” y se pone de manifiesto la realidad de falencias reales que imposibilitan la creación o el correcto funcionamiento de las unidades de negocio.

Al final del programa el proceso se revierte y vuelve al final o incluso más abajo de su inicio, ya que al emprendedor hacerse consiente de dicha realidad sufre un proceso de

desilusión frente a esta tipo de ayudas, que desde el estado, le han sido dadas para la mejoría en su estado de desempleado.

La culpa centrada en su decisión individual que había sido tan interiorizada durante el proceso del programa ahora se torna en una percepción de engaño, por la situación que se afronta, todo ello sumado al hecho de que las expectativas tangibles que tenía frente al proceso no se encuentran satisfechas (como es el caso de los prestamos) y en vista de que eran las que sustentaban en gran medida dicho cambio de actitud se encuentran que estas se rompen de manera definitiva al no hacerse presentes en las posibilidades que le podía brindar la CCFC a cada emprendedor.

Es así como el programa de Fomento al empleo y apoyo al desempleado no cumple con los mandatos legales de las dos leyes en cuestión en cuanto a generación UPN formales, generación de empleo y fomento a la cultura del emprendimiento, por ninguna de las vías posibles:

En primera instancia la generación de UPN formales no se dio, sumado al hecho que en los casos que sí se crearon lo hicieron en el plano informal y con limitadas posibilidades de permanencia en el mercado; la generación de empleo formal tampoco aparece de manera real ni para los propietarios de las UPN ni para el caso de sus empleados (temporales o fijos) ya que la formalidad laboral es la que caracteriza su realidad con pequeños establecimiento comerciales sin la documentación requerida ni la protección en salud estipulada para cada unidad de negocio; de la misma forma el fomento a la cultura del emprendimiento para la mayoría de los 64 casos es de carácter precario, ya que la percepción que se tiene después del proceso de sensibilización es que este tampoco es el camino para conseguir o generar empleo por vía de las UPN.

4. BIBLIOGRAFIA.

1. Castel, Robert. LA NUEVA CUESTIÓN SOCIAL; En: “Las metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado”. Buenos Aires. Editorial Paidós, pág. 389 - 464.
2. Beck, Ulrich. “Modelo de trabajo cívico”. En: Un nuevo mundo feliz, La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: editorial Paidós . Pág. 9 -195
3. Boltanski, Luc, Chiapello, Eve. “La reconstrucción del mundo del trabajo”. En: El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid, Ediciones Akal S.A: 2002. Págs. 299 – 362.
4. Sennett, Richard. “La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona. Editorial Anagrama. Número de páginas. 157
5. Bourdieu. Pierre. Clases y enclasmiento. En *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Editorial Taurus. Segunda edición. Noviembre de 2000. Pág. 482.
6. Bauman, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial: GEDISA. Barcelona – España. Nº de Pág. 153.
7. Giraldo Ahumada, Tatiana Marcela. *Evaluación del impacto de la Reforma Laboral (Ley 789 de 2002) como política para la generación de Empleo en Cali y su área metropolitana en el periodo 2001 – 2003*. 2005. Trabajo de Grado (Economista). Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas.
8. López Mera, Silvio Fernando. *Éxitos y Fracasos de la Ley 789 en el área metropolitana de Cali y Yumbo: una evaluación teórica y empírica*. 2007. Trabajo de Grado (Economista). Universidad del Valle. Faculta de Ciencias Sociales y Económicas.

9. Gaviria, Alejandro. *Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?* Universidad de los Andes. Documento CEDE 2004 – 45. ISSN 1657 – 7191. Edición Electrónica, Noviembre de 2004.
10. Colsubsidio. *Estudio de calidad y pertinencia de las capacitaciones en Artes y Oficios brindadas a los beneficiarios del subsidio al desempleo*. Bogotá. 2007.
11. Esping, Andersen, Gosta. “Gestión de las disyuntivas del desempleo”. En *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona. Editorial Ariel. Pág. 159 – 185.
12. COMFANDI, “Historia y Constitución de la Caja de Compensación Familiar Comfandi” en “Periódico semanal Comfandi” 2009.
13. Ley 789. *O de reforma laboral*”. Congreso de la República de Colombia de 2002.
14. Ley 1014. *De fomento a la cultura del emprendimiento*. Congreso de la República de Colombia 2006.
15. López, Antonio. *Taller de Espíritu Empresarial*. Folleto de la autoría del Profesor Antonio López, encargado de dictar el Curso de Espíritu Empresarial, que entre otros, también de su autoría, se constituyen en sus herramientas escritas por medio de las cuales desarrolla su curso.
16. Caja de Compensación Familiar Comfandi – Valle del Cauca. *Historia de Conformación y Desarrollo*. (ON LINE). Cali. CCF Comfandi. Disponible en Internet, Página principal.