

EVALUACION AL PROGRAMA DE APOYO A LA
MICROEMPRESA
DE LA FUNDACION CARVAJAL EN CALI

Informe final para discusión

Investigador:
María Clara Rueda

Asesor:
César Vallejo

Santafé de Bogotá, Febrero de 1992

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	1
OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO	1
A. OBJETIVOS	1
B. METODOLOGIA	4
CAPITULO II	9
CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LA POBLACION ENCUESTADA. .	9
1. Distribución por género.	9
2. Distribución etaria.	11
3. Nivel educativo e ingresos.	13
4. Razón para fundar la microempresa.	20
5. Microempresarios según número de empresas fundadas en el pasado.	22
6. Resumen de resultados.	24
CAPITULO III	26
CARACTERIZACION DE LAS MICROEMPRESAS	26
1. Microempresas según forma de propiedad.	26
2. Microempresas según años de funcionamiento.	27
3. Microempresas según meses/año trabajados.	30
4. Microempresas según fuente de financiación al inicio.	32
5. Microempresas según capital inicial.	37
6. Microempresas según tamaño al inicio.	40
7. Distribución de las microempresas según rama de actividad.	42
8. Resumen de resultados.	45

	2
CAPITULO IV	47
ANALISIS DE IMPACTO: MENTALIDAD EMPRESARIAL	47
1. Capacidad gerencial, o mentalidad empresarial.	50
2. Comparación entre submuestras.	54
3. Percepción de los microempresarios del programa y de los principales problemas que enfrentan en el desarrollo de su actividad.	62
CAPITULO V	65
ANALISIS DE IMPACTO: CRECIMIENTO	65
CAPITULO VI	75
CARACTERISTICAS DEL EMPLEO GENERADO POR LA MICROEMPRESA	75
1. Relación de parentesco con el microempresario.	75
2. Modalidad de contratación.	77
3. Participación del trabajo asalariado.	79
4. Promedio de horas de trabajo.	80
5. Vinculación de los trabajadores al Instituto de Seguridad Social (ISS)	82
6. Afiliación a cajas de compensación	84
7. Salarios/hora.	86
CAPITULO VII	93
CONCLUSIONES	93

CAPITULO I

OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO

A. OBJETIVOS

Este trabajo tiene por objeto evaluar el impacto que ha tenido el programa de apoyo a la microempresa de la Fundación Carvajal en Cali, sobre la población beneficiaria del mismo. Siguiendo la línea rectora de la acción de la Fundación, el análisis se concentra especialmente en dos grandes variables: el desarrollo de la capacidad empresarial del microempresario y el efecto de ello sobre el grado de consolidación de la empresa y, por ende, sobre el nivel de vida de la familias y los trabajadores vinculados a la empresa.

El programa tiene como principal hipótesis de trabajo que es la ausencia de un bagaje mínimo de conocimientos de administración de empresas lo que más obstaculiza el desempeño de la pequeña empresa. De hecho, en palabras del doctor Jaime Carvajal, "como en la casi totalidad de los casos (los microempresarios) no saben llevar cuentas que les permitan detectar esta situación, llegan al fracaso sin siquiera haberse dado cuenta de ello"¹/.

Con el fin de actuar sobre esta variable, el programa gira, en consecuencia, en torno a la capacitación y a la asesoría diseñadas

¹ Doctor Jaime Carvajal S. ponencia en la Reunión Regional Latinoamericana de Agencias Patrocinadoras sobre Fomento de la Pequeña Empresa, Quito, abril de 1985.

con el ánimo de simplificar la ciencia de administración de empresas y adecuarla a las exigencias de la pequeña empresa.

El cuerpo del programa, la capacitación, consiste en siete cursos-talleres de 10 horas cada uno, que comprenden: Contabilidad, Costos, Principios de Administración, Análisis Financiero, Administración de Personal, Mercadeo y Ventas, y Proyectos de Inversión. Opcionalmente, se ofrecen cursos sobre producción y control de calidad.

En adición a los cursos teóricos, la capacitación comprende 8 visitas de asesoría durante las cuales los microempresarios ponen en práctica los conocimientos adquiridos bajo la supervisión de personal especializado. "El asesor asiste al microempresario en el proceso de analizar la situación de su empresa, crear o mejorar su estructura administrativa y establecer sistemas de dirección y control para cada una de sus áreas funcionales: producción mercadeo, contabilidad y finanzas y personal"²/.

Como resultado de este apoyo, debe observarse el fortalecimiento de lo que aquí llamamos 'capacidad empresarial' o 'mentalidad empresarial' y que consiste, básicamente, en un conjunto de conocimientos y actitudes del microempresario acordes

² Presentación del Programa en el Seminario sobre "Asistencia a Microproductores en América Latina", Washington 1989, por el doctor J.A. Cabal, director del programa en la Fundación.

con la sana evolución de la microempresa. Por ejemplo, la capacidad de hacer un análisis financiero correcto, de llevar una contabilidad adecuada de costos, definir puntos de equilibrio, promocionar los productos, manejar personal, etc.

Finalmente, el programa incluye apoyo en forma de créditos subsidiados, concebidos como complemento a la capacitación. Estos son manejados por una entidad diferente a la encargada de la capacitación, buscándose con ello que el microempresario, desde un principio, se capacite para manejar créditos con un intermediario tradicional "cumpliendo trámites ágiles pero normales en este tipo de operación". El microempresario tiene acceso al crédito cuando, al final de la etapa de asesoría, ha realizado un diagnóstico completo de su negocio y está en condiciones de hacer y justificar un proyecto de inversión.

Según cálculos de la Fundación, del total de beneficiarios del programa de capacitación (unos 15.000 en la ciudad de Cali desde su inicio en 1977 hasta fines de 1989) cerca de un 35% ha accedido a crédito^{3/}.

De lo anterior se desprende que el análisis de impacto deba diferenciar entre quienes participaron únicamente en el programa de capacitación, y aquellos que, en adición a ello, tuvieron acceso a crédito. Se evaluará, en consecuencia, para unos y otros si:

³ Fundación Carvajal, "Informe de Actividades" 1989.

- 1-. Los cursos de capacitación se reflejan en un mejor manejo de la empresa, o la mayor presencia de una 'mentalidad empresarial', y
- 2-. La capacitación por sí sola, o el paquete completo de ayuda incluido el crédito subsidiado, se expresan en la generación de mayores niveles de empleo y/o mayores ingresos tanto para los microempresarios, como para los demás trabajadores vinculados a la empresa.

B. METODOLOGIA

La principal fuente de información de este trabajo está constituida por encuestas realizadas a microempresarios en la ciudad de Cali, entre diciembre de 1990 y junio de 1991 (el cuestionario utilizado se encuentra en el anexo 1 de este capítulo).

El análisis se basa en la comparación del desempeño de una muestra de empresas beneficiarias del programa (inscritos entre 1985 y 1988) y un grupo de control cuyo universo está constituido por las microempresas registradas en la cámara de comercio de Cali (ver el informe de trabajo de campo, que se anexó al informe de evaluación al programa de apoyo a la vivienda por autogestión).

La limpieza final de datos (posterior a la consignada en el informe de trabajo de campo) arrojó la siguiente distribución de cuestionarios válidos, sobre los cuales se hace el análisis.

- a. Grupo de beneficiarios con capacitación exclusivamente: 150.
- b. Grupo de beneficiarios con crédito: 154⁴/.
- c. Grupo de control: 142.

Sobre el grupo de capacitación, hay que anotar que entre ellos se detectaron 29 casos que habían recibido crédito por fuera del programa de la Fundación. Así, aunque para caracterizar a la población que tiene acceso al programa se utilizó la muestra total, el análisis de impacto se hizo sobre un total de 121 beneficiarios. Esto es, eliminando de la muestra los 29 casos mencionados, con el fin de aislar el efecto capacitación del efecto crédito. Algunas variables que caracterizan la microempresa fueron utilizadas en el análisis de impacto. El capítulo III, en consecuencia, también tiene como muestra los 121 casos sin crédito.

El estudio parte de la caracterización socio-económica de la población encuestada a nivel de las tres submuestras. Los resultados de este análisis, realizado a nivel del microempresarios y de las microempresas, se presentan en los capítulos II y III.

⁴ Para este grupo se realizaron 170 encuestas. 16 de ellas, sin embargo, correspondían a personas que se vincularon al programa con posterioridad a 1988, por lo cual se excluyeron de la muestra.

El objetivo de este ejercicio es doble. Se trata tanto de derivar conclusiones sobre el tipo de población a la que está llegando el programa, así como sobre la relación que ello pueda tener sobre el funcionamiento del mismo, como de determinar la validez de la comparación entre los grupos de beneficiarios y el grupo de control.

La similitud entre estos dos grupos, en términos de los niveles de educación de las personas, salarios devengados, distribución de las empresas por rama, etc, apoya las comparaciones que se realizan en los capítulos siguientes y sugiere que, en buena medida, las diferencias encontradas en lo que atañe al desempeño empresarial pueden atribuirse al programa. Cuando las diferencias en las características socio-económicas de la población encontradas se consideraron importantes, y cuando se pensó que ello podía incidir en los distintos desarrollos de las empresas, se realizaron esfuerzos por aislar estos factores, hasta donde los datos disponibles lo permitieron.

Sobre la base de esta información el análisis de impacto compara los resultados obtenidos para dos conjuntos de variables entre las tres submuestras. El primero, define el impacto del programa de capacitación sobre la capacidad, o la mentalidad empresarial de los beneficiarios del programa. El segundo, define el desempeño de la empresa, medido como crecimiento ya sea en el

valor de los activos de la empresa, ya en el empleo generado por ésta.

Las comparaciones se realizaron mediante pruebas de hipótesis tradicionales (pruebas t de promedios), destinadas a medir el nivel de significancia de las diferencias en los promedios encontrados entre submuestras para cada una de las variables utilizadas.

Adicionalmente, en lo que se refiere a los determinantes de crecimiento, se calcularon varios coeficientes de correlación entre las variables que miden el desempeño de la empresa y el conjunto de variables que caracterizan a los microempresarios, incluidas entre estas últimas la presencia de mentalidad empresarial.

Finalmente, esta información se comparó con la percepción que tienen los beneficiarios del programa, con base en preguntas de opinión incluidas en el cuestionario. Los resultados de estos análisis se presentan en los capítulos IV y V.

Por último, el capítulo VI se concentra en la descripción del tipo de empleo generado por la microempresa. El nivel de protección de los trabajadores (afiliación al ISS, a cajas de seguridad) y los salarios devengados por estos son el objeto de estudio de este capítulo. La comparación entre submuestras se mantiene, siguiendo la misma metodología de los dos capítulos anteriores y se realiza,

además, una comparación con las condiciones imperantes en el sector formal.

Las conclusiones del trabajo se presentan en el capítulo VII.

ANEXO I.1

F E D E S A R R O L L O	EVALUACION DE PROGRAMAS DE FOMENTO A LA MICROEM- PRESA Y AUTOCONSTRUCCION	CUESTIONARIO DE MICROEMPRESAS
-------------------------	---	----------------------------------

I. IDENTIFICACION Y CARACTERISTICAS DE LA MICROEMPRESA

1. Número de identificación del formulario |_|_|_|_|

2. Nombre de la empresa ó del microempresario _____

3. Dirección _____

4. Teléfono _____

5. Resultado de entrevista _____ |_|

6.Cuál es la actividad principal de la empresa _____

 _____ |_|_|_|_|

7. Número de empleados registrados en el capítulo VI |_|_|

8. Esta empresa es de propiedad Individual ó de una sociedad?

Individual	1 _	pase
Sociedad De hecho	2 _	> a 10
Sociedad Colectiva	3 _	
Sociedad Limitada	4 _	
Otra _____	5 _	

9. Tiene escritura de constitución? Si 1|_|
No 2|_|

10. Cuántos socios tiene? |_|_|_|

II. DATOS PARA CONTROL DEL TRABAJO DE CAMPO

1. Fecha de entrevista _____	OBSERVACIONES _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
2. Resultado _____	
3. Nombre del Entrevistador _____	
4. Nombre del informante _____	
5. Nombre del Supervisor _____	
6. Fecha de Revisión _____	
7. Codificado _____	
8. Digitado _____	

III. CARACTERISTICAS DEL MICROEMPRESARIO

Escriba el nombre del microempresario o gerente-socio	1	_____
SEXO. Es hombre o mujer	2	H = 1 _ M = 2 _
EDAD. Cuántos años cumplidos tiene	3	Edad _ _
Cuál es el último año de estudios que aprobó? (Anote el último año aprobado en la casilla correspondiente al nivel educativo más alto alcanzado)	4	Ninguno 1 _ Primaria 2 _ Bach. Académico 3 _ Bach. Industrial 4 _ Bach. Comercial 5 _ Bach. Agropec. 6 _ Otro Bachiller. 7 _ Educ. superior: 8 _ Técnica Tecnol. 8 _ Universitar. 9 _
Ha tomado cursos de capacitación o complementación para el trabajo en alguna de las siguientes instituciones (Lea las alternativas y marque las casillas correspondientes a respuestas afirmativas; si todas las respuestas son negativas regrese al primer renglón y marque X en la casilla 9)	5	No ha tomado cursos 9 _ SENA Cursos 1 _ SENA aprendizaje 1 _ Instituto de artes y oficios 1 _ Empresa donde trabaja(ba) 1 _ Otro _____ 1 _
Cuál era su trabajo, ocupación u oficio inmediatamente antes de iniciar (o ingresar a) esta empresa?	6	_____ _ _
Cuánto ganaba mensualmente en esa época en su trabajo	7	\$ _ _ _ _ _ _ _
Por qué se decidió a fundar esta empresa o a ingresar a ella como socio? (señale una o más alternativas según la respuesta de su informante. Si sólo indica una razón pase a la pregunta 10).	8	1- No tenía empleo 1 _ 2- Mejorar ingresos 1 _ 3- Puede desarrollar actividades paralelas 1 _ 4- No quiere depender de otros 1 _ 5- Utiliza mejor sus conocimientos 1 _ 6- Otro _____ 1 _
Cuál de estas razones considera más importante?	9	Código en pregunta 8 _
Cuántas horas trabajó la semana pasada aquí	10	Total horas _ _
Cuál es su sueldo mensual en esta empresa	11	\$ _ _ _ _ _ _ _
A cuánto ascienden los gastos mensuales del hogar actualmente? (Indague por todos los conceptos de gasto y súmelos)	12	\$ _ _ _ _ _ _ _
Ha fundado otras empresas además de esta?	13	Si 1 _ No 2 _ Pase a IV
Cuántas ha fundado?	14	Número _
Alguna de ellas funciona todavía?	15	Si 1 _ No 2 _ No sabe 3 _

V. GENERACION DE INGRESOS

1. La empresa obtuvo utilidades en 1990, le dió pérdidas o sólo cubrió los gastos?	
Dió utilidades	1 __
Dió pérdidas	2 __ Pase
Cubrió gastos (ni utilidad ni ganancia)	3 __ > a
No sabe	9 __ 3
2. Qué porcentaje de las utilidades de 1990 reinvirtió en la empresa?	
Porcentaje	__ __ __ %
No sabe	999 __
(Si no reinvirtió anote ceros en las casillas de %)	
3. El local donde funciona la empresa es propio o arrendado?	
Propio	1 __ Pase a 5
Arrendado	2 __ continúe
4. Cuánto paga de arriendo mensualmente?	
Valor	\$ __ __ __ __ __ __
Pase a 6	
5. Si no fuera propio, cuánto cree que tendría que pagar de arriendo por el local?	
Valor	\$ __ __ __ __ __ __
6. En el período julio-diciembre de 1990 cuál fue el promedio mensual de ventas de la empresa?	
Valor	\$ __ __ __ __ __ __
7. En el período julio-diciembre de 1990 cuál fue el promedio mensual de compras (de materias primas, insumos o artículos para la venta) de su empresa?	
Valor	\$ __ __ __ __ __ __
8. En el período julio-diciembre de 1990 cuánto retiró mensualmente para gastos personales o familiares? (no incluya salarios o sueldos)	
No retiró	8 __
No sabe	9 __
Valor informado	\$ __ __ __ __ __ __

VI. CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES ACTUALES DE LA EMPRESA

1 No. de O r d e n	2	3 Es pariente del micro- empresario Si = 1 No = 2	4 Nivel Educativo último año de estudios que aprobó 1 = Primaria 2 = Bachiller 3 = Universt. 4 = Ninguno	5 Recibe sueldo o salario de esta empresa Si = 1 No = 2 Pase a 7	6 Cuánto ganó el mes pasado aquí	7 Cuántas horas trabajó la semana pasada aquí	8 Es tra bajador permanen te o tem poral en esta em- presa Perm = 1 Temp = 2	9 La empresa lo tiene afiliado al ISS? Si = 1 No = 2	10 La empre- sa lo tie ne afilia do a una Caja de compensa- ción? Si = 1 No = 2
01			_ _ _ Nivel Año		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
02			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
03			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
04			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
05			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
06			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
07			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
08			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
09			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
10			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
11			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
12			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
13			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			
14			_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	_ _			

VII. MENTALIDAD EMPRESARIAL

1. Qué produce, vende o hace su empresa principalmente?
(Describa la actividad y/o producto principal) _____

Clasifique la empresa según su actividad:

Industria |__|
Comercio |__|
Servicios |__|

2. Cómo califica los artículos que produce (o vende o los servicios que presta) comparados con su competencia en cuanto a calidad y - precio?

Igual	1 __	4 __
Mayor o mejor	2 __	5 __
Inferior o peor	3 __	6 __

|__|__|
Código
asignado

No tiene o no conoce Competidores en su área

|7|7|__|

No sabe

|8|8|__|

Marque una X para calidad y otra para precio en el renglón correspondiente a la categoría en que se clasifica su informante con relación a otros productos, servicios o comercios similares (de pequeños empresarios) del mercado.

3. Vende sus productos (o presta sus servicios) fuera del departamento del Valle?

Si 1 |__|

No 2 |__| Pase a 5

4. Vende sus productos (o presta sus servicios) fuera de Colombia?

Si 1 |__|

No 2 |__|

5. En el área donde usted vende considera que la demanda por sus - productos o servicios es:

Inferior a la oferta

1 |__|

Más o menos igual a la oferta

2 |__|

Muy superior a la oferta

3 |__|

No sabe

4 |__|

6. Sabe usted con exactitud cuánto le cuesta producir o vender una unidad de su producto principal (o del artículo que más vende) o la prestación de su principal servicio?

Si |__| Cuánto? _____

Si (menciona valor)

1 |__|

Si (no menciona valor)

2 |__|

No sabe

3 |__| Pase

a 9

VII CONTINUACION

Entrevistador:

Al formular la siguiente pregunta lea cada alternativa, si la respuesta es afirmativa indague desde cuándo tiene en cuenta ese factor en los costos y registre la fecha en las casillas de la derecha.

7. En los costos de sus productos o servicios incluye:

Su trabajo:	Si 1 __ Desde cuándo? Mes __ Año __
	No 2 __
El trabajo de sus familiares que trabajan en la empresa	Si 1 __ Desde cuándo? Mes __ Año __
	No 2 __
	No trabajan familiares 3 __
El arriendo de su local (o una estimación del mismo si el local es propio)	Si 1 __ Desde cuándo? Mes __ Año __
	No 2 __
Los servicios públicos (consumo de agua, luz, y teléfono correspondientes a la empresa)	Si 1 __ Desde cuándo? Mes __ Año __
	No 2 __
Los intereses por préstamos para la empresa	Si 1 __ Desde cuándo? Mes __ Año __
	No 2 __
	No paga intereses 3 __

Entrevistador:

Revise la pregunta anterior. Si marcó al menos un código 2 (NO), pase a la siguiente pregunta.

En caso contrario pase a la pregunta 9.

8. Considera que si incluyera méncionelo en los costos tendría que modificar los precios actuales de sus productos o servicios, o de los artículos que vende?

Si	1 __
No	2 __
No tiene gastos por ese concepto	3 __
No sabe	9 __

9. Si vende a plazos, cobra usted recargo por sus productos o servicios?

Si	1 __
No	2 __
No vende a plazos	3 __

10. Sabe usted cuánto debe facturar mensualmente para cubrir sus gastos y tener utilidades?

Si __ Cuánto? _____	Si (menciona valor)	1 __
	Si (no menciona valor)	2 __
	No sabe	3 __

VII. CONTINUACION

11. Sabe usted cuánto dinero necesitará en octubre próximo para cubrir los costos de su empresa en ese mes?	
Si: ___; Cuánto? _____	Si (menciona valor) 1 __ Si (no menciona valor) 2 __ No sabe 3 __
12. Sabe usted cuánto dinero necesitará en diciembre del año entrante para cubrir los costos de su empresa en ese mes?	
Si: ___; Cuánto? _____	Si (menciona valor) 1 __ Si (no menciona valor) 2 __
13. Lleva libros de contabilidad?	
	Si 1 __ No 2 __ -----> Pase a 15
14. Cuándo hicieron el último balance?	
	Fecha: Mes __ __ Año __ __ No han hecho balance 8 __ No sabe 9 __
15. Su empresa tiene o utiliza servicios de computador?	
	Si 1 __ No 2 __
<p>Entrevistador: Al formular la siguiente pregunta lea cada alternativa, espera la respuesta y anótela utilizando los siguientes códigos: diariamente = 1, semanalmente = 2, quincenalmente = 3, mensualmente = 4, cada dos meses = 5, cada 6 meses = 6, cada año = 7, otras periodicidades = 8 (especifíquela) y no hace revisión = 9.</p>	
16. Cada cuánto tiempo hace verificaciones o revisión de:	
	Inventarios 1 __ Ingresos 1 __ Egresos 1 __ Cartera 1 __ Deuda 1 __
17. Mantiene o deposita el dinero de su negocio en:	
	Una cuenta corriente bancaria 1 __ Una cuenta UPAC o de Ahorros 2 __ o en otra parte 3 __
18. Si usted utiliza dinero de la empresa para gastos personales o familiares qué registros hace para diferenciarlos de los gastos de su empresa:	
	No utiliza dinero de la empresa 1 __ No lleva ningún registro (memoria) 2 __ Anota en una libreta o cuaderno 3 __ Hace un vale 4 __ Otro _____ 5 __
19. Su empresa tiene deudas actualmente?	
	Si 1 __ No 2 __ Pase a 22
20. Sabe en qué fecha tiene que pagar cuotas para amortizar o cancelar esas deudas o créditos?	
	Si 1 __ No 2 __

VII CONTINUACION

21. Cuánto paga mensualmente por concepto de intereses por sus deudas actuales?	
\$ __ _ _ _ _ _ _ _ _	
No sabe 9 __ Pase a 24	
22. Su empresa ha tenido deudas anteriormente?	
Sí 1 __ Pase a 24 No 2 __	
23. Por qué no tiene deudas?	
No necesita	1 __
No le gusta endeudarse	2 __
No tiene garantías para ofrecer	3 __
Exigen trámites muy complicados	4 __
Los intereses son muy altos	5 __
No conoce sistemas de crédito	6 __
Le han negado el crédito	7 __
Otro	8 __
24. Su empresa tiene alguna póliza de seguros?	
Sí __ Cuál? Robo __	Sí (menciona cuál) 1 __ Pase
Incendio __	Sí (no menciona cuál) 2 __ a 26
Daños a terceros __	No tiene 3 __
25. Por qué no tiene seguros su empresa?	
No necesita	1 __
No conoce	2 __
Son muy costosos	3 __
No los considera útiles	4 __
Otro _____	5 __
26. Qué hace cuando un cliente le devuelve alguno de sus productos o artículos que vende o le reclama por la calidad de sus servicios?	
Reemplaza el producto por uno nuevo	1 __
Devuelve el dinero recibido	2 __
Lo repara gratis o corrige la deficiencia del servicio	3 __
No acepta el reclamo o no da garantía	4 __
27. Su producto establecimiento comercial o de servicio, tiene marca o nombre propio?	
Sí 1 __ No 2 __ Pase a 29	
28. Esa marca o nombre está registrada (ante la Superintendencia de Industria y Comercio ó ante la Cámara de Comercio? y/o ante la Superintendencia de patentes y marcas?	
Sí 1 __ No 2 __	
29. Hace algún tipo de propaganda o promoción a sus productos o a su establecimiento comercial o de servicios?	
Sí __ Cuál _____	Sí 1 __
No 2 __	
Pase a VIII	

VIII. CAPACITACION ASESORIA Y CREDITO

1. Cuáles son los dos principales obstáculos que usted ha encontrado para el desarrollo de su empresa (menciónelos en orden de importancia)

Falta de Mercado	1 __
Falta de capital de trabajo	1 __
Falta de crédito	1 __
Falta de capacitación	1 __
Falta de asesoría	1 __
Otros _____	

(Anote en la casilla respectiva el código 1 para el más importante y el 2 para el siguiente en importancia)

2. Su empresa está afiliada a alguna de las siguientes organizaciones gremiales?

ASOMIVALLE	1 __
ASOMIYUMBO	1 __
CONAMIC	1 __
ASOCIACION DE MICROEMPRESARIOS DEL VALLE	1 __
FEDERACION DE MICROEMPRESARIOS DEL VALLE	1 __
ACOLPE	1 __
ACOPI	1 __
Ninguna	9 __ pase a 4

3. Desde cuándo está afiliada a _____

Fecha: Mes |__|_|
Año |__|_|--> pase a 5

4. Por qué no está afiliada su empresa a una organización gremial?

No conoce	1 __
No lo considera útil	2 __
Es complicado afiliarse	3 __
Es muy costoso	4 __
No sabe	5 __
Otro _____	6 __

Entrevistador: Explique a su informante:

En Cali existen entidades que se encargan de fomentar el desarrollo de la microempresa a través de programas que brindan al microempresario capacitación, asesoría y crédito.

5. Ha participado usted o su empresa en alguno de esos programas de apoyo?

Si 1|__| No 2|__| Pase a 8

6. Qué tipo de apoyo a recibido?

Capacitación	1 __
Crédito	1 __
Asesoría	1 __
Otro _____	1 __

7. Cómo califica usted la calidad del apoyo recibido en: lea las alternativas de acuerdo a la respuesta en pregunta 6)

Capacitación	1 __	Pase a A
Crédito	1 __	Pase a C
Asesoría	1 __	Pase a B

(Anote en la casilla respectiva el código correspondiente a la calificación del informante así: Bueno =1, malo = 2, regular = 3)

8. Por qué no ha participado en alguno de esos programas?

No lo necesita	1 __
No está enterado o no conoce	2 __
No lo considera importante	3 __
Ha recibido malas referencias al respecto	4 __
Otro _____	5 __
No sabe	6 __

TERMINE

VIII. CONTINUACION

Entrevistador:
Para cada alternativa marcada en la pregunta 7 señale con una X la sección equivalente en el siguiente cuadro.
Luego aplique las preguntas de cada sección señalada para cada programa en el cual haya participado el microempresario. Para manejar cada sección aplique el procedimiento indicado en la Sección A.

A - CAPACITACION |__| (Recibida por el microempresario)

Entrevistador:
Pregunte cuántos cursos de capacitación ha recibido el microempresario. Registre en la columna 1 el nombre de la entidad en la cual recibió el primer curso, en la segunda el nombre de la entidad en que recibió el segundo curso y así sucesivamente.
Después formule las preguntas 3 a 5, anotando las respuestas en la columna correspondiente.

Número de orden del curso	1	1	2
Nombre de la entidad donde recibió capacitación	2		
		__	__
Número de cursos recibidos en cada entidad	3		
		__	__
En qué año recibió ese curso de capacitación?	4	Año __ __	Año __ __
Cuántas semanas duró ese curso?	5	Semanas __ __	Semanas __ __

B. ASESORIA |__| (Recibida por la empresa)

		1	2
Nombre de la entidad que le prestó asesoría	6	_____	_____
		_____ __ __	_____ __ __
En qué recibió asesoría?	7	_____	_____
		_____	_____
En qué año recibió esa asesoría	8	Año __ __	Año __ __
Durante cuántas semanas recibió esa asesoría?	9	Semanas __ __	Semanas __ __

C. CREDITO |__| (Recibido por la empresa)

		1	2
Nombre de la entidad que le dió crédito	10	_____	_____
		_____ __ __	_____ __ __
En qué año recibió ese crédito?	11	Año __ __	Año __ __
Cuánto dinero le prestaron	12	\$ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	\$ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Qué plazo le dieron para pagarlo?	13	Años __ __	Años __ __
Qué interés anual le cobraron?	14	% __ __	% __ __

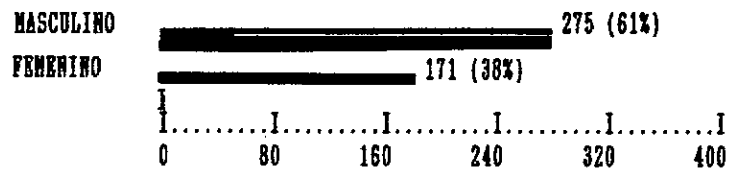
CAPITULO II

CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DE LA POBLACION ENCUESTADA.

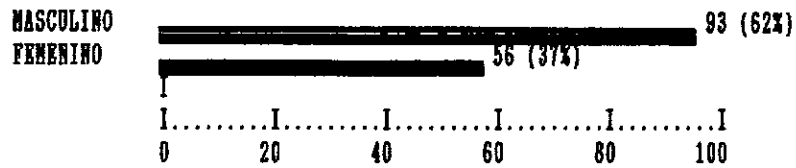
1. Distribución por género.

**GRAFICAS 2.1
DISTRIBUCION SEGUN GENERO**

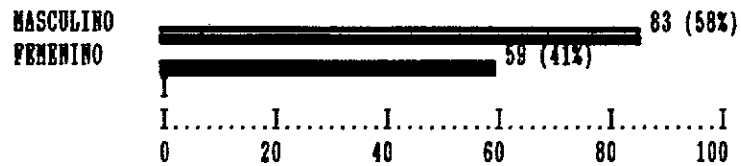
POBLACION TOTAL (total 446 casos)



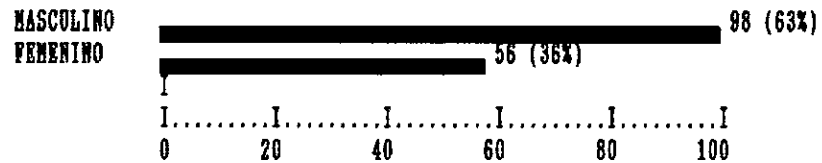
CAPACITACION (total 149 casos)



CONTROL (total 142 casos)



CREDITO (total 154)



Las gráficas anteriores muestran la distribución según género para el total de la población y para cada una de las submuestras.

En general, hay predominio masculino pero éste es más marcado en los dos grupos de beneficiarios de la Fundación que en el grupo de control.

Los tamaños de muestra no permiten interpretaciones concluyentes, pero la ligera diferencia en la participación de mujeres en los programas de la Fundación, frente a su aparente mayor participación dentro de la microempresa en general, abre interrogantes que valdría la pena estudiar en el futuro.

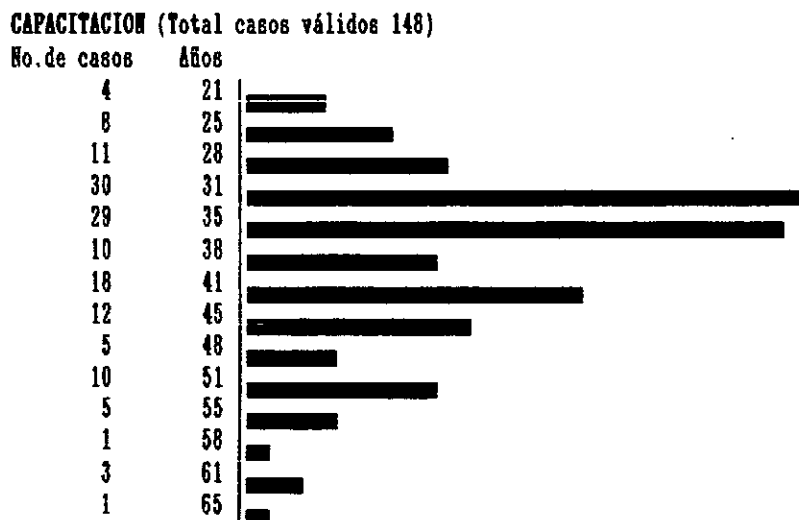
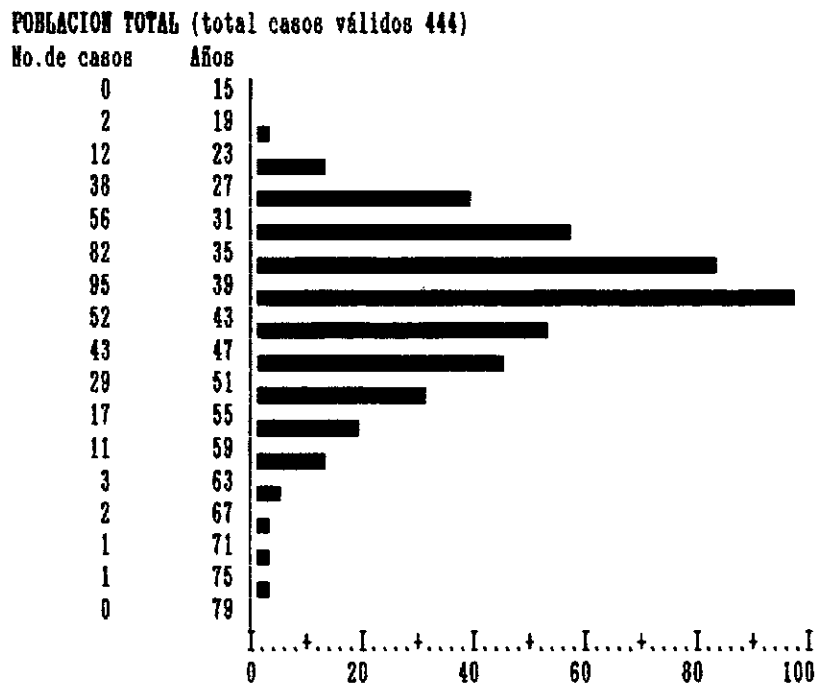
Es posible, en efecto, que las actuales condiciones en las que se presta el apoyo (horarios, formas de promoción, etc) dificulten el acceso de mujeres al mismo con relación al de los hombres. Dada la importancia del sector informal en el empleo femenino, un sesgo en esta dirección podría tener efectos negativos sobre el alcance del programa.

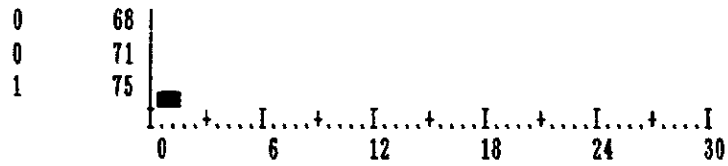
Lo anterior, sin embargo, no quiere decir que las cifras analizadas muestren problemas serios en este sentido. De hecho, aunque hay una diferencia de alrededor de 4 puntos porcentuales entre la participación femenina en el grupo de control y la correspondiente a los grupos de beneficiarios, no deja de ser llamativo el que no haya prácticamente ninguna diferencia en la participación femenina en los grupos de capacitación y crédito. Osea que, una vez que se accede al programa, las mujeres enfrentan

los mismos obstáculos, o acceden con la misma facilidad que los hombres, al crédito.

2. Distribución etaria.

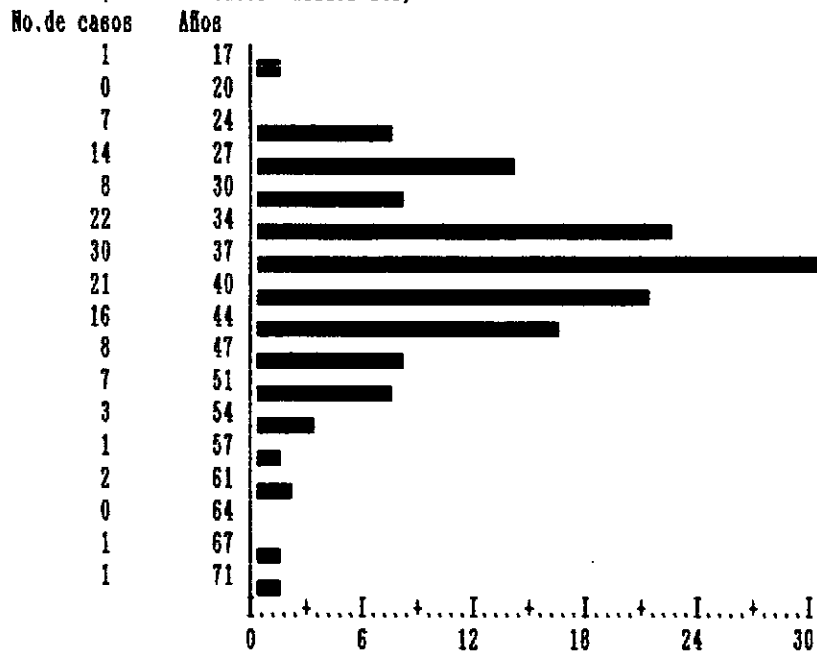
GRAFICAS 2.2
DISTRIBUCION ETARIA DE LA POBLACION



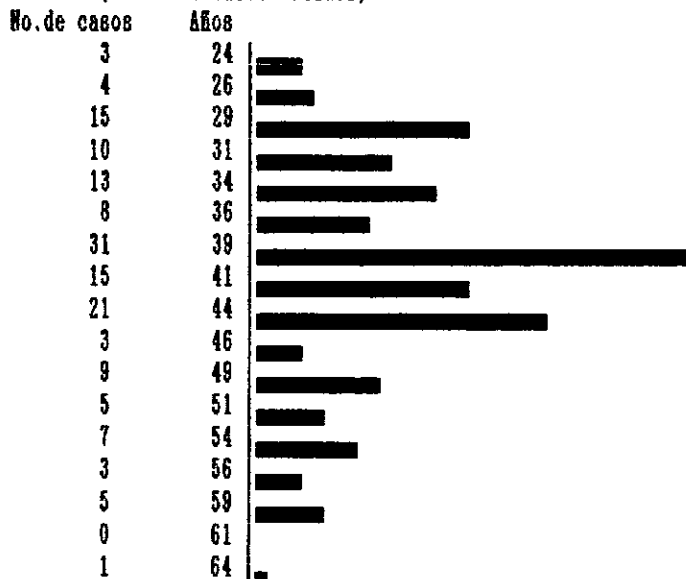


GRAFICAS 2.2
DISTRIBUCION ETARIA DE LA POBLACION
 (Continuación...)

CONTROL (total de casos válidos 142)



CREDITO (total de casos válidos)



I.....I.....I.....I.....I.....I
 0 8 16 24 32 40

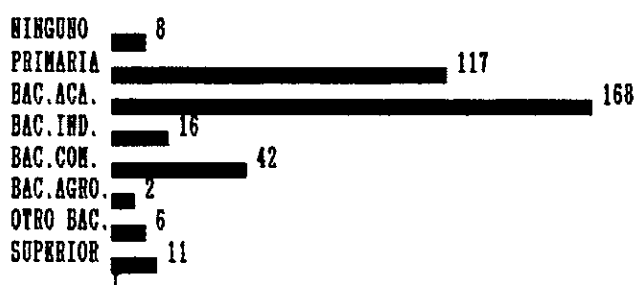
El grueso de la población es joven y sus edades se sitúan entre los 30 y los 45 años (en este rango de edad se encuentra más del 70% del total de la población encuestada). Las distribuciones etáreas de los grupos de capacitación y control son muy similares y difieren ligeramente de la correspondiente al grupo con crédito.

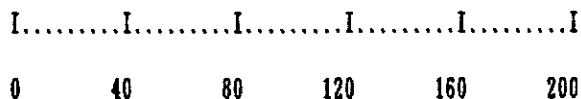
En este último, en efecto, se destaca una participación algo más importante de los mayores de 45 (21% vs. 17% para las otras dos submuestras) y una proporción inferior de los menores de 30 (4% vs. 15%). Este no es un resultado sorprendente y debe obedecer a las condiciones de acceso a crédito (garantías, etc) más fáciles de cumplir para los mayores.

3. Nivel educativo e ingresos.

GRAFICAS 2.3
DISTRIBUCION DE LA POBLACION SEGUN NIVEL EDUCATIVO

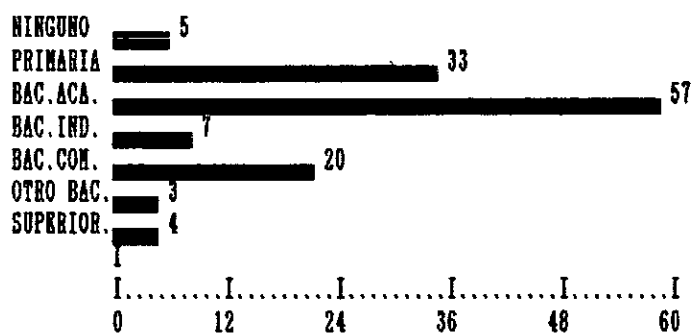
POBLACION TOTAL (total casos válidos 370)



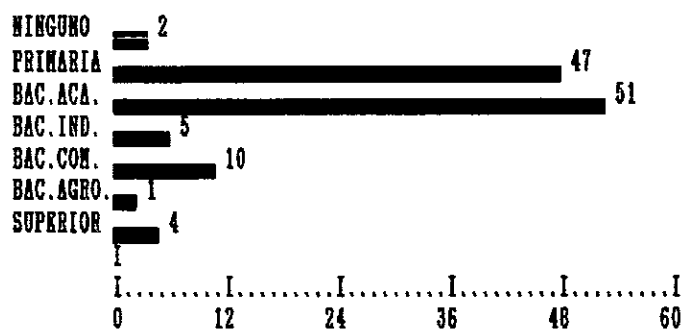


GRAFICAS 2.3
DISTRIBUCION DE LA POBLACION SEGUN NIVEL EDUCATIVO
 (Continuación...)

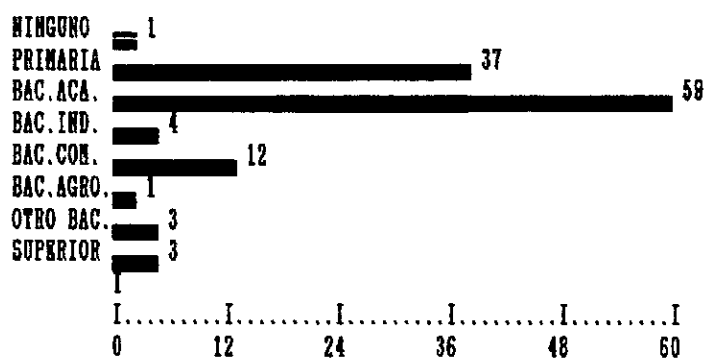
CAPACITACION (total casos válidos 129)



CONTROL (total casos válidos 120)



CREDITO (total casos válidos 120)



La distribución de la población según nivel de educación es la que debía esperarse en el país, con una proporción relativamente importante de personas con primaria o menos (34% de la población total).

Entre grupos, sin embargo, se observan diferencias que importa destacar. En primer lugar, se presenta un peso mayor de personas con estudios de secundaria entre los beneficiarios del programa (67% en los grupos de capacitación y crédito frente 56% en el grupo de control).

Adicionalmente, en el caso del grupo de beneficiarios con crédito, los mayores niveles de educación parecen reforzarse por una mayor participación de personas con bachillerato académico (50% frente al 44% en el grupo de capacitación y 42% en el grupo de control). Así, en este último grupo se encontraría un mayor número de personas con más años de educación y, muy probablemente, también con educación de mejor calidad¹/.

Esta distribución no es sorprendente. Las condiciones de acceso a crédito pueden estar privilegiando a personas con niveles de educación relativamente más altos, por razones que pueden variar

¹ Un estudio reciente sobre la calidad de la educación en Colombia, concluye, en efecto, que el desempeño de la modalidad de bachillerato académico es muy superior al de las modalidades de bachillerato técnico en el país. Alviar, M. Y Polanía, D. "Calidad de la educación secundaria en Colombia", FEDESARROLLO, mimeo 1991.

desde circunstancias de tipo cualitativo, como el poseer una mayor capacidad para el desarrollo de trámites, hasta hechos más tangibles, como el acceso a mayores niveles de ingresos y, en consecuencia, mayores posibilidades de satisfacer las garantías exigidas.

Sobre este último punto, aunque el cuestionario indaga sobre el nivel salarial previo a la fundación de la microempresa, lamentablemente esta pregunta (Pregunta 7, capítulo III), como casi todas las que dependen de manera importante de la memoria, produjo resultados muy poco satisfactorios.

De otra parte, el cuestionario también indaga sobre los gastos actuales del hogar (pregunta 12, capítulo III) y esta pregunta sí puede usarse, con limitaciones -habría sido deseable tener datos de ingresos previos al programa-, para analizar la distribución de la población por estrato socio-económico en los tres grupos y evaluar en qué medida, el crédito sí privilegia a estratos relativamente más altos. El siguiente cuadro presenta los resultados de las pruebas de hipótesis para esta variable.

CUADRO 2.1
DISTRIBUCION DE LA POBLACION SEGUN GASTOS DEL HOGAR *

TOTAL BENEFICIARIOS VS CONTROL

	Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
BENEFICIARIOS	304	170944.0493	179081.090	10271.005
CONTROL	142	148584.4859	167548.900	14060.391

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.
1.14	.370	1.25	444	.211	1.28	292.83	.200

CAPACITACION VS CREDITO

	Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACIT	150	153479.9667	172331.018	14070.769
CREDITO	154	187954.5195	184389.333	14858.516

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.
1.14	.407	-1.68	273	.093	-1.68	301.49	.093

El salario mínimo (S.M.) en Colombia en 1990 era de \$41.025. El promedio de gastos del hogar corresponde entonces a: 4 S.M. para el total de beneficiarios, 3.6 S.M. para el grupo de control. Al interior del grupo de beneficiarios: 3.7 S.M. para capacitación y 4.6 para crédito.

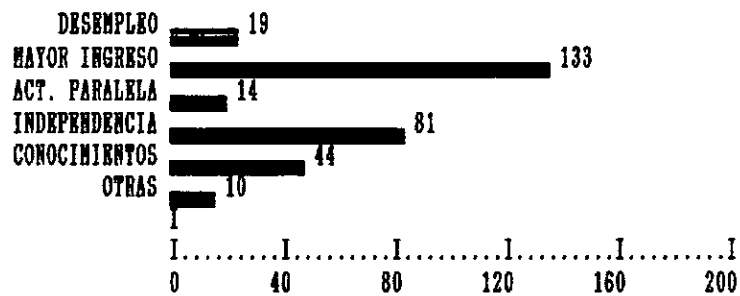
población de los otras dos grupos, sino que presenta, además, niveles de gasto superiores, sobretodo a los del grupo de control.

El análisis de impacto debe tener estas diferencias en cuenta, pues es de esperar que el desempeño de las empresas esté relacionado con el nivel de educación y el estrato socio-económico del empresario. En otras palabras, las diferencias que se encuentren entre el desempeño de las empresas de beneficiarios con crédito y las de los demás grupos, pueden obedecer tanto al crédito, como estos otros factores, o a una combinación de las dos no siempre fácil de discernir.

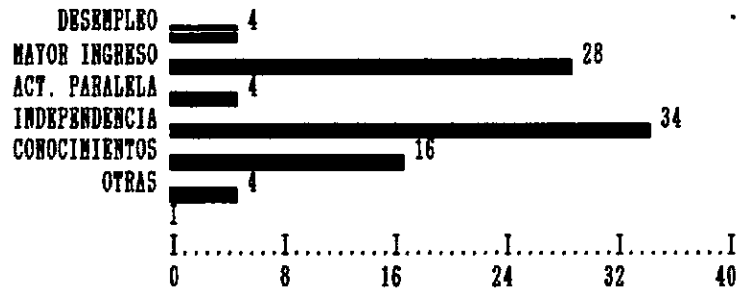
4. Razón para fundar la microempresa.

GRAFICAS 2.4
POBLACION SEGUN RAZON PARA FUNDAR LA MICROEMPRESA

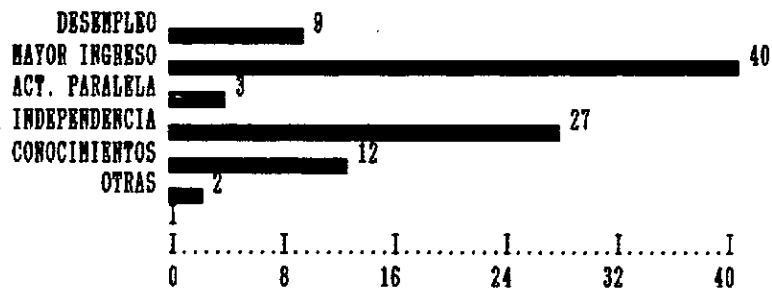
POBLACION TOTAL (Total casos válidos 301)*



CAPACITACION (total casos válidos 90)



CONTROL (total casos válidos 93)



GRAFICAS 2.4
POBLACION SEGUN RAZON PARA FUNDAR LA MICROEMPRESA
 (Continuación...)

CREDITO (total casos válidos 117)



* 145 encuestados no respondieron esta pregunta. Este alto porcentaje puede obedecer a que en muchos casos el microempresario actual (a quien se aplicó el cuestionario) no es el mismo fundador.

La pregunta que indaga sobre la motivación para fundar una microempresa (pregunta 8 del capítulo III), se cerró con las siguientes posibles respuestas: porque no tenía empleo; para mejorar ingresos; porque ello le permite desarrollar actividades paralelas; porque no quiere depender de otros; porque le permite utilizar mejor sus conocimientos; otra.

Es interesante observar que, para la mayoría de la población encuestada, la razón fue el deseo de mejorar ingresos (44%), seguido del deseo de independencia (27%) y de las posibilidades de utilizar mejor sus conocimientos (15%). El desempleo, por el contrario, tiene un peso relativamente poco importante, y fue aducido como razón para fundar la microempresa solamente por un 6% del total de encuestados (únicamente en el grupo de control esta razón se presenta con más frecuencia, 9% de los casos).

Finalmente, quizá valga la pena destacar que es en el grupo de beneficiarios con crédito en donde la razón ingresos es más dominante (55% frente al 31% en el grupo capacitación y 43% en el grupo de control).

5. Microempresarios según número de empresas fundadas en el pasado.

Una intuición generalizada con respecto a la población de microempresarios, es que estos funcionan en un esquema de 'ensayo y error' en el desarrollo de su actividad económica, el cual se manifestaría en una proliferación de empresas fundadas, de corta vida, antes de lograr una empresa estable en el tiempo. Para probar esta hipótesis, se preguntó a la población encuestada si habían fundado empresas distintas a la actual en el pasado.

CUADRO 2.2
MICROEMPRESARIOS QUE FUNDARON OTRAS EMPRESAS EN EL PASADO

Value	No.casos	%	% Acumulado
SI	63	14.1	14.1
NO	382	85.8	100.0
TOTAL	445	100.0	100.0

Según se muestra en el cuadro 2.2, este no parece ser el caso en lo que respecta a la población que se captura con esta encuesta, para el 86% de la cual la actual empresa es la primera.

No es posible, con la información disponible, arriesgar hipótesis fuertes al respecto. Sin embargo, si se comparan estos resultados con los obtenidos para la población que cerró su empresa^{3/} entre la fecha de vinculación al programa y el momento de la encuesta, se destaca lo siguiente. De las ocho personas entrevistadas en este último caso, 3 habían fundado otras empresas antes de la última y 5 lo hacían por primera vez. Adicionalmente, aunque con reservas, todos estaban dispuestos a recomenzar, pero manteniendo un empleo estable paralelo.

El mayor peso de empresarios con fracasos tras ellos en el segundo grupo sugiere, entonces, que si bien la decisión de arriesgarse va de la mano con el éxito empresarial, un exceso de 'ensayos' oculta más bien carencias en la capacidad de desarrollar una empresa hasta consolidarla. Si se consigna este resultado aquí, a sabiendas de su fragilidad dado el bajo número de empresarios con fracaso que se logró recuperar, es porque ello podría ser utilizado

³ Recuérdese que frente al alto porcentaje de empresas inscritas en el programa entre 1985 y 1988 y que no se encontraron en la dirección prevista al momento de realizar la encuesta, se procedió a una labor de búsqueda con el fin de aproximarse a las razones para ello. No fue posible, sin embargo, obtener más que ocho entrevistas a personas cuyas empresas habían cerrado en el transcurso de estos años. Los resultados de éstas se anexan a este capítulo. Ver anexo II.1.

para filtrar a los beneficiarios del programa y elegir desde el comienzo a aquellos con un perfil de éxito más definido.

6. Resumen de resultados.

Hay algunas diferencias entre los grupos de beneficiarios de la Fundación y el grupo de control que vale la pena destacar. En primer lugar, llama la atención la menor participación femenina en los dos grupos, de capacitación y de crédito, frente a la correspondiente en el grupo de control. Aunque no se trata de un sesgo pronunciado, sí valdría la pena estudiar más el porqué de este fenómeno, máxime si se tiene en cuenta la importancia del sector informal en el empleo femenino.

Ahora bien, no obstante lo anterior, importa subrayar que no hay diferencias en la participación femenina entre los beneficiarios con crédito y aquellos que sólo reciben capacitación. Así, el sesgo sugerido por la relación con el grupo de control, debe encontrarse en las condiciones de acceso al programa (promoción, horarios, tipo de cursos, etc) mas no en las condiciones de acceso a crédito, frente a las cuales las mujeres parecen gozar de las mismas oportunidades que los hombres.

Aparte de lo anterior, hay pocas diferencias entre el grupo de beneficiarios con capacitación y el grupo de control. No sucede lo mismo, sin embargo, con el grupo de beneficiarios con crédito. Este

último, en efecto, se singulariza siempre: su población es algo mayor que la de los otros dos grupos; posee mayores y probablemente mejores niveles de educación y, finalmente, presenta más altos niveles de gasto.

Esta preselección de la población que resulta de las condiciones de acceso a crédito, será tomada en cuenta en los análisis de impacto, pues ello debe estar determinando, en buena medida, el desempeño de las empresas consideradas, haciendo más difícil su comparación con el desempeño correspondiente en los otros dos grupos.

Finalmente vale la pena llamar la atención sobre la proporción relativamente baja, frente a lo esperado, de microempresarios que habían fundado otras empresas antes de la actual. El método de 'ensayo y error', que se asocia a la actividad microempresarial, podría pues estar más relacionado con el fracaso de estas unidades que con su éxito. En otras palabras, si el empresario 'nace y no se hace', un exceso de fracasos pasados debería identificar personas cuyo perfil no se adecua a las exigencias de la microempresa. En este caso, un estudio de la trayectoria de las personas que se acercan al programa, serviría para seleccionar a aquellos con un perfil de éxito más definido y reducir la alta mortalidad de empresas con apoyo.

ANEXO II.1

Microempresas Liquidadas

Se logro entrevistar a 8 de los microempresarios cuyas empresas habian cerrado (5 del grupo Carvajal y 3 del grupo de control), pues en el resto de casos, en las direcciones registradas no vivian los microempresarios o en algun grado se sentia desconfianza al dar informacion sobre la microempresa al creer que se buscaban para que cancelaran deudas pendientes.

El Microempresario

La edad de los microempresarios que debieron cerrar sus empresas oscila entre 30 y 45 años siendo cinco hombres y tres mujeres.

Cuatro de los empresarios alcanzaron a terminar el bachillerato, mientras que dos sólo tenían completa la primaria, otro tenía algunos cursos de educación superior y uno tenía grado universitario.

En seis de los ocho casos entrevistados, los microempresarios tomaron cursos de capacitación en el oficio que desempeñaron además de que ya tenían alguna experiencia en ese tipo de trabajo. En otros dos casos la experiencia adquirida mediante el trabajo familiar fue herramienta fundamental para tomar la decisión de montar la microempresa mientras que en otro caso no se contaba con ningún conocimiento previo del oficio que debía realizar.

Adicionalmente, cinco microempresarios tomaron cursos de capacitación en la Fundación Carvajal, aunque en un caso el entrevistador dijo haberlos tomado para conseguir crédito.

Respecto a las razones por las cuales estos empresarios decidieron crear una microempresa, resalta la de aprovechar mejor sus conocimientos, no depender de otros y no haber tenido un empleo fijo. El desempleo no aparece como razón principal.

En tres casos los microempresarios ya habían fundado otra microempresas, dos de éstas relacionadas con el mismo oficio de la última pero ninguna de ellas funciona actualmente.

La Microempresa

La actividad principal a la que se dedicaron las microempresas entrevistadas es la confección, seguida por el comercio (de ropa, de alimentos y de cerámicas) y un caso de zapatería y la fabricación de muebles para el hogar.

Respecto al tiempo que duraron funcionando las microempresas, solamente una alcanzó cinco años y el resto duró aproximadamente dos años.

La principal fuente de recursos para iniciar la actividad fue el crédito institucional o familiar, seguido por recursos propios provenientes de venta de algún bien familiar.

Las respuestas sobre cuanto vendieron el primer y último año de labores es muy aproximada, aunque en las actividades "industriales" (confección y zapatería) se aclara que casi siempre se trabaja por pedidos. Cuando la actividad es comercial no se recuerda una cifra específica, pero en ambos se hizo referencia a períodos de venta muy bajos y otros más dinámicos, con doce meses de trabajo al año, con excepción de zapatería donde por tradición se trabaja únicamente once meses.

El local donde funcionaba la microempresa es en cinco casos un espacio de la casa que se habilita como tal, mientras que en los otros tres casos el local se toma en arriendo. Vale la pena mencionar que mientras en un caso deben reubicar la microempresa en el lugar de habitación de la familia para evitar el pago del arriendo, en otro caso, cuando por distintas razones consideraron que deben trasladar la microempresa a un lugar más apropiado tomaron un local en arriendo, contrataron vendedores y al cabo de un año cerraron definitivamente por que no fue posible soportar los costos crecientes de la microempresa bajo esas condiciones.

Los empleados

En cuatro empresas empezó a trabajar únicamente el microempresario mientras que en las demás se contó con empleados (permanentes y/o temporales). Al momento de cerrar solamente una empresa tenía empleados contratados, en dos casos además del microempresario trabajaba algún familiar al que no se le reconocía un sueldo como tal (esposa o hijo). En definitiva cuando cerraron ya habían despedido a los trabajadores pagos si es que en algún momento los tuvieron. En ningún caso los trabajadores estuvieron afiliados al seguro social, aunque en el caso de la zapatería, la empresaria si les ofrecía servicio médico particular (con una doctora amiga, que no le cobraba las consultas) y ayudaba para la compra de los medicamentos.

Generación de ingresos para el microempresario

En el período en que funcionó la microempresa hubo épocas en que el microempresario pudo retirar dinero para los gastos de la casa, aunque no es clara esta respuesta porque estos microempresarios tampoco se asignaban un sueldo por el trabajo que realizaban. En dos casos los gastos del hogar del microempresario están cubiertos por el trabajo de otros miembros o por la ayuda de un familiar.

Mentalidad Empresarial

Seis microempresarios entrevistados consideraron la calidad de su producto superior a la de la competencia mientras que el precio fue considerado inferior al de ésta. Solamente en un caso se vendieron los productos fuera de la ciudad y la mayoría de los entrevistados consideran que la demanda por sus productos era muy superior a la oferta.

A pesar de que cuatro de los entrevistados dijeron tener un conocimiento exacto de los que les costaba una unidad de su producto y lo que debían vender mensualmente para cubrir los gastos y tener utilidades, en general solamente contabilizaban aquellas partidas que les implicaban algún desembolso como salarios a empleados, arriendo o pago de servicios cuando el local esta localizado fuera de la vivienda, mientras que por el contrario no contaban ni su trabajo, ni el de familiares no pagos y no diferenciaban entre los costos que se le deben asignar a la empresa y los que corresponden al hogar.

La mayoría de los entrevistados dijo haber llevado libros de contabilidad y hacer verificación de inventarios con periodicidad que va de 15 días a tres meses, pero solamente uno dijo hacer un registro para descontar los gastos del hogar. El dinero del negocio lo mantenían en cuenta corriente.

Respecto al tipo de garantía que ofrecían sobre los productos que ofrecían, todos los microempresarios manifestaron dar cambio o reparación gratis del producto aunque esta situación no se les presentaba comunmente.

La propaganda que hacían era básicamente a través de hacerse conocer en un mercado y tratar de mantenerse por la calidad del producto, que, con excepción de un caso, se encontraban registrados ante el organismo competente.

Evaluación capacitación y asesoría

A los empresarios que recibieron capacitación y asesoría se les pidió que calificaran los programas y las opiniones resultaron divididas: 4 los consideran buenos mientras que uno consideró que eran muy elementales y que la asesoría mas que ayudarle le había quitado tiempo. Es importante mencionar que uno de los microempresarios que calificó el programa de "bueno", comento sobre su disponibilidad de volverlos a tomar para aclarar conceptos que no le habían quedado muy claros.

Los microempresarios que no tomaron cursos de capacitación manifestaron o no conocer estos programas o no disponer del tiempo para tomarlos.

Razones de la quiebra

7 microempresarios liquidaron la empresa (no la vendieron), vendiendo los activos para pagar las deudas aunque 4 todavía tienen deudas por ese concepto. La persona que aun conserva los activos (tanto máquinas como materia prima) espera volver a empezar si consigue un crédito acorde con sus necesidades.

En cuanto a los principales obstáculos que los microempresarios consideran mas importantes para el desarrollo de la empresa resalta la falta de crédito y de capital de trabajo, seguido por falta de capacitación y asesoría en el manejo del negocio y por ultimo un mercadeo ineficiente.

Respecto al crédito manifestaron que las garantías exigidas no se podían cumplir, porque en todos los casos las entidades financieras buscan garantizar el retorno del préstamo que hacen mediante la presentación de activos más sólidos que ellos no podían ofrecer y no del proyecto que se presenta a consideración. Esto hace que en algunos casos terminen endeudándose con agiotistas, que cobran unas tasas de interés muy altas y terminan trabajando para pagar los interés, sin siquiera poder hacer abonos a capital. También en dos casos, el microempresario recurrió al crédito de familiares, a los que no se les pagaba intereses, pero las cantidades disponibles no eran suficientes frente a las necesidades del negocio.

Sobre la falta de capacitación, pudo detectarse que no es claro que el empresario tenga una estrategia de ventas y debido a sus pocas capacidades de mercadeo terminan o dejando en consignación las mercancías o en manos de comerciantes que les pagan una vez éstos últimos la hayan vendido. En los dos casos puede pasar mucho tiempo antes de que el microempresario vuelva a recoger dinero para utilizarlo como capital de trabajo. Además es muy frecuente que trabajen sobre pedidos, pero ellos deben proveer el capital necesario para iniciar la producción.

Es importante señalar que en dos casos los microempresarios todavía están esperando que algunos compradores les paguen mercancía ya vendida pero de todas maneras consideran que van a perder por que los precios ahora no representan el costo de producción.

Cinco de los empresarios consideraron que habían perdido dinero respecto a la inversión inicial de la empresa. Otros dos, alcanzaron a pagar las deudas con los activos que vendieron y una microempresa manifestó que si bien cerró la empresa porque en ese momento el mercado no estaba funcionando, la empresa le dejó utilidades y que espera un crédito suficiente para volver a empezar.

Respecto a la actividad que actualmente están desempeñando, tres microempresarios están empleados en el sector formal, tres se

encuentran desocupados y están buscando trabajo y otro decidió dedicarse al trabajo de la casa y la otra persona espera volver a empezar.

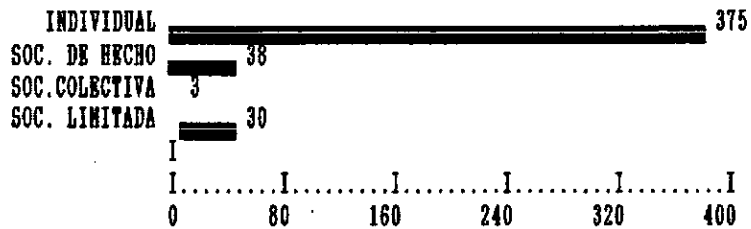
Al preguntarles si volverían a ser microempresarios, solamente uno manifestó claramente que sí, mientras que los demás solamente volverían a trabajar en las actividades anteriores pero manteniendo un empleo fijo que les garantice unos ingresos fijos y bajo unas posibilidades de crédito que les permita producir sin la presión de los agiotistas.

**CAPITULO III
CARACTERIZACION DE LAS MICROEMPRESAS**

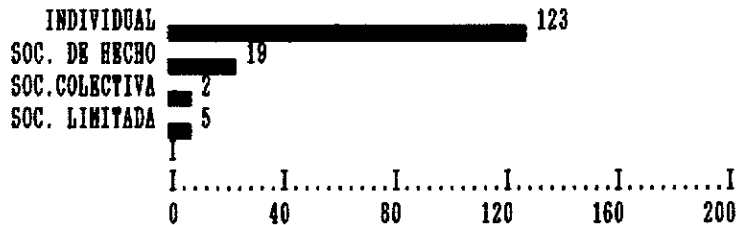
1. Microempresas según forma de propiedad.

**GRAFICAS 3.1
DISTRIBUCION DE LAS MICROEMPRESAS SEGUN TIPO DE PROPIEDAD**

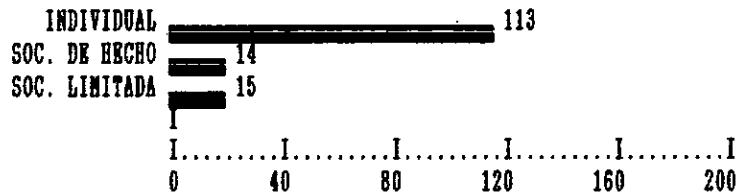
POBLACION TOTAL (total casos 446)



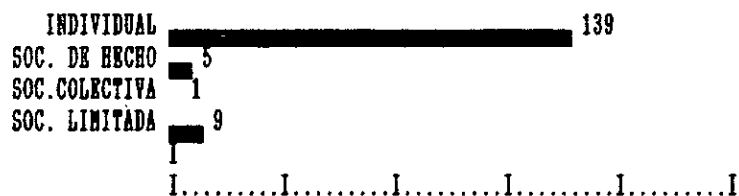
CAPACITACION (total casos 149)



CONTROL (total casos 142)



CRREDITO (total casos 154)



0 40 80 120 160 200

La participación de empresas tenidas en sociedad es de apenas el 15%. La gran mayoría de microempresarios son propietarios únicos. Para las empresas cuya propiedad es de una sociedad, se indagó sobre el tipo de sociedad de que se trata, con la intención de aproximar, en alguna medida, el grado de legalidad de la microempresa.

Curiosamente, el mayor porcentaje de sociedades 'de hecho', se presenta en el grupo de capacitación, en donde éstas suman el 73% de las empresas en sociedad (48% en el grupo de control y 33% en el grupo de crédito).

De todos modos, dada la relativa poca importancia de éstas, el anterior resultado debe leerse con cautela. Un análisis más significativo de las condiciones de legalidad de la microempresa se presenta en el capítulo V, donde se estudian las forma de contratación de las mismas.

2. Microempresas según años de funcionamiento.

Con respecto al tiempo de funcionamiento de la empresa, sorprende la alta participación de unidades con más de 5 años (67%) e incluso con más de 10 años de fundadas (24%) al momento de realizar la encuesta.

**GRAFICAS 3.2
DISTRIBUCION DE LAS MICROEMPRESAS SEGUN AÑOS DE FUNCIONAMIENTO**

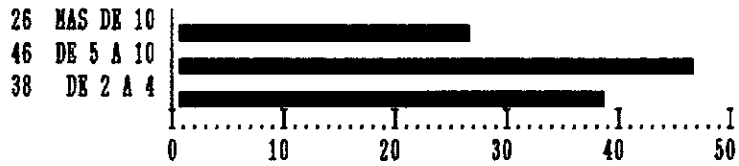
POBLACION TOTAL (Total casos válidos 375)

Casos No. Años



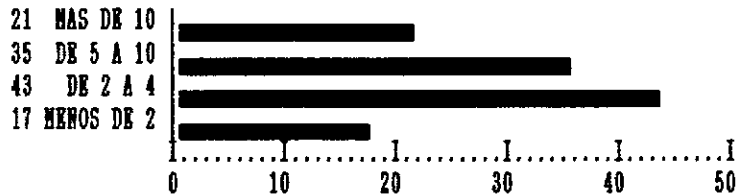
CAPACITACION (Total casos válidos 110)

Casos No. Años



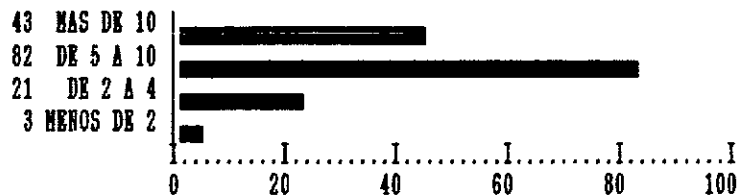
CONTROL (Total casos válidos 116)

Casos No. Años



CREDITO (Total casos válidos 149)

Casos No. Años



Vale decir que incluso en el grupo de control, para el cual no se tenía ningún conocimiento previo sobre el tiempo de funcionamiento, la proporción de empresas con más de cinco años es significativa, 48%.

Esto contrasta con la alta mortalidad que sugiere la experiencia de trabajo de campo^{1/}. Parecería pues que, si bien la mortalidad es alta, la microempresa es perseguida como una solución definitiva y no como una actividad de coyuntura, en momentos de crisis del empleo por ejemplo, por buena parte de sus protagonistas y que muchas de ellas logran mantenerse activas por periodos considerables de tiempo.

La comparación de estos resultados con lo sugerido por las encuestas a microempresarios que habían cerrado (ver anexo 1 capítulo 2), lleva a pensar, adicionalmente, que una vez superados los dos primeros años de funcionamiento, las posibilidades de mantenerse en el mercado aumentan de manera significativa. Entre las empresas liquidadas, en efecto, sólo una logro llegar a los 5 años, y las siete restantes funcionaron solamente alrededor de 2 años.

¹ Recuérdese que en la primera etapa de encuestas (grupos de control y capacitación) fue necesario visitar 639 direcciones para obtener 300 encuestas; es decir un nivel de sustitución de cerca del 47% de la muestra inicial, porque en las direcciones indicadas no se encontraban ya microempresas en funcionamiento. Ver el informe de trabajo de campo adjunto al segundo informe de avance de este estudio.

Las diferencias encontradas entre el grupo de control, más joven, y los dos grupos de beneficiarios, deben entenderse como resultado de la forma en la que se diseñaron las muestras, ya que en los últimos casos, éstas se "forzaron hacia atrás en el tiempo", con la condición de haber pasado por el programa por lo menos dos años antes de la realización de la encuesta.

De más interés es la diferencia que se encuentra entre las empresas con capacitación y aquellas con crédito. En efecto, para este último grupo, las empresas con más de cinco años de funcionamiento representan el 85% de la muestra, frente al 64% para el grupo de capacitación.

Este mayor grado de consolidación que se asocia a las empresas del grupo de beneficiarios con crédito, debe tenerse pues presente en el análisis de impacto, pues es de esperar que ello se refleje en mayores tasas de crecimiento o incluso en el mejor aprovechamiento de los cursos de capacitación.

3. Microempresas según meses/año trabajados.

Una de las variables que importa controlar en este análisis, es si las empresas analizadas son unidades que operan a lo largo de todo el año, o si se trata, por el contrario, de negocios estacionales que sólo operan durante algunos pocos meses, por ejemplo en

diciembre, en cuyo caso el efecto sobre empleo e ingresos de los hogares es secundario.

El cuadro 3.1, presenta la distribución de microempresas según meses/año trabajados. Tal como se observa en ella, la casi totalidad de las empresas analizadas está constituida por unidades que operan todo el año y solamente algo menos de un 6% trabaja menos de 9 meses al año.

CUADRO 3.1
MICROEMPRESAS SEGUN MESES/AÑO TRABAJADOS

Meses	No. Casos	%	% Acumulado
3.00	2	.5	.5
4.00	1	.2	.7
6.00	4	1.0	1.7
7.00	2	.5	2.2
8.00	11	2.6	4.8
9.00	4	1.0	5.8
10.00	18	4.3	10.1
11.00	34	8.2	18.2
12.00	341	81.8	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0

4. Microempresas según fuente de financiación al inicio.

Una pregunta de interés, es si las microempresas surgen sobre la base de ahorros pasados de los microempresarios, o si para su fundación éstos recurren al crédito.

El Cuadro 3.2, muestra la distribución de empresas según la fuente de financiación, aunque sin indagar sobre el tipo de entidad que concedió el crédito. Se trata, únicamente, de distinguir entre las empresas que iniciaron exclusivamente con capital propio, y las que no.

CUADRO 3.2
MICROEMPRESAS SEGUN FUENTE DE FINANCIAMIENTO AL INICIO

	No. Casos	%	% Acumulado
(Población total)			
INICIO CON CREDITO	71	17.0	17.6
INICIO SIN CREDITO	332	79.6	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	403		100.0
(Capacitación)			
INICIO CON CREDITO	21	17.4	17.4
INICIO SIN CREDITO	100	82.6	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	121	100.0	100.0
(Control)			
INICIO CON CREDITO	14	10.9	10.9
INICIO SIN CREDITO	114	89.1	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	142	100.0	100.0
(Crédito)			
INICIO CON CREDITO	36	23.4	23.4
INICIO SIN CREDITO	118	76.6	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	154	100.0	100.0

Según se muestra este cuadro, la gran mayoría de las microempresas se inició sin necesidad de recurrir al crédito. Por grupos, sin embargo, se observan diferencias importantes, con mayores porcentajes de empresas que se iniciaron con crédito en los

grupos de beneficiarios del programa y, sobretodo, en el grupo de beneficiarios con crédito.

CUADRO 3.3
MICROEMPRESAS CON CREDITO AL INICIO
SEGUN PARTICIPACION DEL CREDITO EN EL CAPITAL TOTAL

	No. Casos	%	% Acumulado
(Capacitación)			
MENOS DE 25%	2	9.5	9.5
ENTRE 26% Y 50%	6	28.6	38.1
MAS DE 50%	13	61.9	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	21		100.0
(Control)			
ENTRE 25% Y 50%	7	50.0	50.0
MAS DE 50%	7	50.0	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	14		100.0
(Crédito)			
MENOS DE 25%	4	11.1	11.1
ENTRE 25% Y 50%	5	13.9	25.0
MAS DE 50%	27	75.0	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	36		100.0

Se observa además (ver cuadro 3.3) que para aquellas empresas que recurrieron al crédito, éste representó, en general, una parte substancial del capital inicial. En el caso del grupo de beneficiarios con crédito, por ejemplo, en más del 75% de los casos el mismo cuenta por más del 50% del capital inicial.

Surge así la pregunta de si, entre los beneficiarios del programa, se encuentran rangos importantes de empresarios que

inicien su empresa únicamente después de pasar por el mismo, y sobre la base del crédito que reciben a través de éste.

El Cuadro 3.4, compara las fechas de iniciación de la empresa con las fechas de vinculación al programa y, para aquellos que obtuvieron crédito, con el momento en el que esto sucedió.

CUADRO 3.4
MICROEMPRESAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA
FECHA INICIO VS. FECHA VINCULACION AL PROGRAMA

	No.Casos	%	% Acumulado
(Capacitación)*			
EL MISMO AÑO	16	13.2	13.2
DESPUES	2	1.7	14.9
ANTES	103	85.1	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	121		
(Crédito)*			
EL MISMO AÑO	10	6.5	6.5
DESPUES	7	4.5	11.0
ANTES	137	89.0	100.0
TOTAL CASOS VALIDOS	154		

* El año de referencia es el de asistencia a los cursos, para el grupo de capacitación, y el de acceso a crédito para el grupo de beneficiarios con crédito.

Vale la pena destacar que cerca del 15% de los beneficiarios con capacitación y el 11% de los beneficiarios con crédito

iniciaron su empresa o el mismo año o después de haber pasado por el programa.

Para el caso de los beneficiarios con crédito, adicionalmente, este porcentaje representa el 47% del total de empresas que inició con deuda (23% según se mostró en el cuadro 3.1).

Esto es importante puesto que uno de los objetivos del programa es apoyar a quienes ya tienen una empresa, más que fomentar la creación de nuevas. Ciertamente, si se comparan estos resultados con los expuestos en el aparte 4 de este capítulo, es posible concluir que si bien este objetivo se cumple en gran medida, y que de hecho el programa beneficia primordialmente a empresas de más de cinco años, parte no despreciable de sus beneficiarios se vincula al mismo antes de fundar su empresa.

Adicionalmente, debe recordarse que estos porcentajes hacen referencia al total de empresas activas en el momento de la encuesta. Del trabajo de campo, sin embargo, se desprende que el número de activos supera de forma importante el número de beneficiarios matriculados, o lo que es lo mismo, que muchos de quienes se matriculan a los cursos de capacitación, o cierran labores en el transcurso de unos pocos años, o probablemente nunca las inicien.

Obviamente no es posible medir la importancia de quienes jamás inician. Pero el hecho de encontrar entre las empresas activas porcentajes no despreciable de personas que se acercaron al programa antes de tener una empresa, sugiere un desperdicio de esfuerzos que podría reducirse con mejores filtros de selección para los beneficiarios.

5. Microempresas según capital inicial.

Los datos sobre capital inicial en los que se basa este aparte deben entenderse con aproximativos, en la medida en que ellos dependen de la memoria de microempresario y que en muchos casos se trata de capital desembolsado más de cinco años antes de haberse realizado la encuesta. Aún así, con los problemas que ello involucra, deben dar una idea aproximada de orden de magnitud de la inversión inicial en este segmento de la pequeña empresa.

Los cálculos están hechos en pesos de 1990. Para determinar si hay diferencias importantes entre grupos, se aplicó a esta variable una prueba t de diferencias de promedios, cuyos resultados se presentan en el cuadro 3.5.

Tal como se aprecia en éste, no hay diferencias significativas entre el capital inicial invertido por los microempresarios del grupo de control y los dos grupos de beneficiarios del programa. En

todos los casos, el promedio de inversión es de cerca de 1 millón de pesos de 1990.

Lo anterior sorprende un poco, pues, dadas las características encontradas hasta el momento en el grupo de beneficiarios con crédito, se esperaría observar en éste niveles más altos de inversión inicial. Lamentablemente la información de que se dispone no permite profundizar más en ello. Es posible que los problemas propios de esta variable estén distorsionando los resultados.

CUADRO 3.5
PRUEBAS DE HIPOTESIS: CAPITAL INICIAL

CAPACITACION VS CONTROL

		Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION		106	1'023,055.1019	1'814,996.883	176288.081
CONTROL		120	1'270,149.2295	2'478,261.275	226233.267

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F Value	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.86	.001	-.85	224	.399	-.86	216.80	.390

CONTROL VS CREDITO

		Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL		120	1'270,149.2295	2'478,261.275	226233.267
CREDITO		138	1'154,392.6663	2'621,007.566	223114.981

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F Value	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.12	.532	.36	256	.717	.36	254.19	.716

Sin embargo, cabría esperar, también, que las diferencias en los niveles de educación y en los estrato socio-económicos descritas en el capítulo anterior, no alcancen a reflejarse en condiciones iniciales muy disímiles entre las empresas de los distintos grupos.

6. Microempresas según tamaño al inicio.

Se consideraron dos variables para medir el tamaño de la empresa al inicio. Estas son el número de empleados totales, de una parte, y el número de empleados permanentes, de otra. Los resultados de este análisis se presentan en las gráficas 3.3 y 3.4.

**GRAFICAS 3.3
MICROEMPRESAS SEGUN TAMANO AL INICIO**

CAPACITACION (Total casos válidos 121)

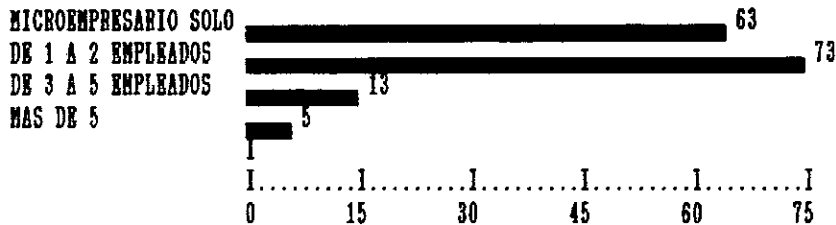


CONTROL (Total casos válidos 142)



**GRAFICAS 3.3
MICROEMPRESAS SEGUN TAMANO AL INICIO
(Continuación...)**

CREDITO (Total casos válidos 154)

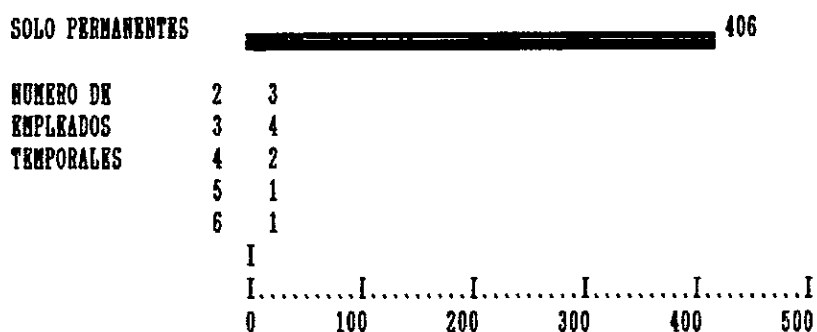


En todos los grupos la participación de empresas que inician con el trabajo exclusivo del microempresario es muy importante. Sin embargo, en el caso del grupo de beneficiarios con crédito, éstas tienen un peso relativo menor, representando sólo el 41%, frente a porcentajes cercanos al 55% en los otros dos casos.

Análogamente, en el grupo con crédito se encuentra una proporción más importante de empresas con de 1 a 2 empleados desde su inicio (47%). Se trata pues, en todo caso, de empresas muy pequeñas, pero que tienden a contar más que las otras con trabajo adicional desde su fundación.

Con respecto al empleo inicial, finalmente, cabe destacar que el grueso de este empleo está constituido por empleados permanentes. Según se observa en la gráfica 3.4, en efecto, sólo 11 empresas del total contrataron empleados en forma temporal al iniciar actividades (entre las 406 con empleados permanentes únicamente, se incluyen aquellas en las cuales comenzó a trabajar el microempresario solo).

GRAFICA 3.4
MICROEMPRESAS SEGUN TIPO DE EMPLEO



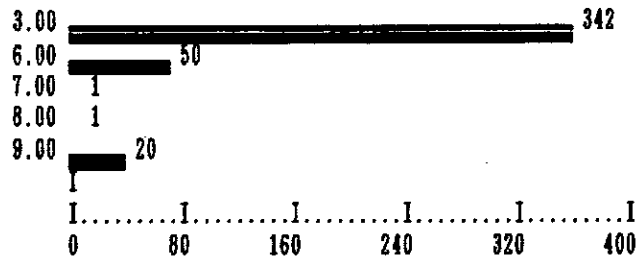
7. Distribución de las microempresas según rama de actividad.

Las gráficas 3.5 y 3.6 muestran la distribución de las empresas según rama de actividad, para la población total y por submuestras. La gran mayoría de éstas, independientemente del grupo de que se trate, se ubica en el sector de manufacturas (más del 75% en todos los casos) aunque también se capturaron algunas empresas dedicadas al comercio (10%).

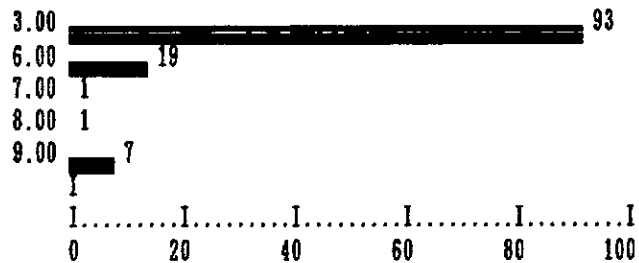
Al interior de las manufacturas, como era de esperarse, la mayor parte se ubica en el sector de textiles, seguido por el de alimentos.

GRAFICAS 3.5
MICROEMPRESAS SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD
(CIIU 1 Dígito) *

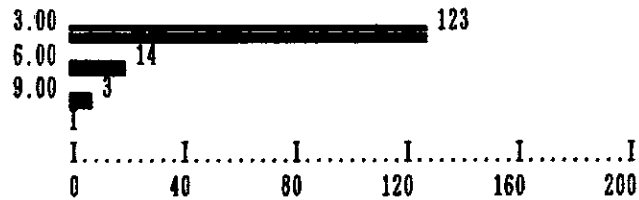
POBLACION TOTAL (total casos válidos 414)



CAPACITACION (total casos válidos 121)



CONTROL (total casos válidos 140)



CREDITO (total casos válidos 153)

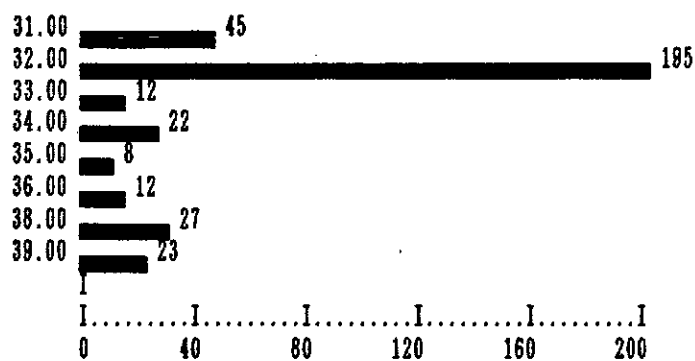


* 3= Industria manufacturera; 6 = comercio; 7 = transporte; 8 = Servicios financieros;
 9 = Servicios personales;

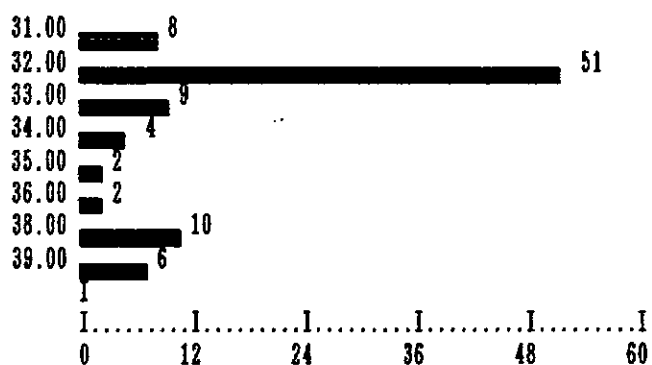
GRAFICAS 3.6

MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS (CIU 2 Dígitos)*

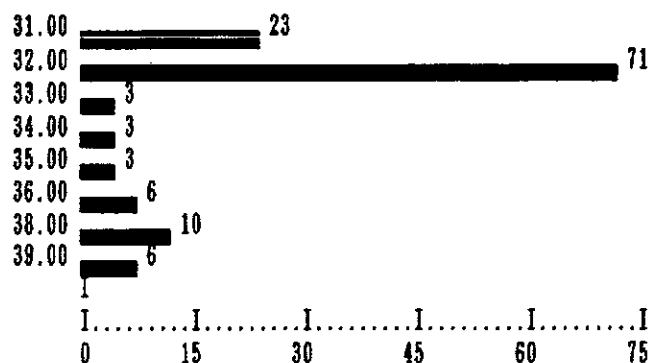
POBLACION TOTAL (total casos válidos 344)



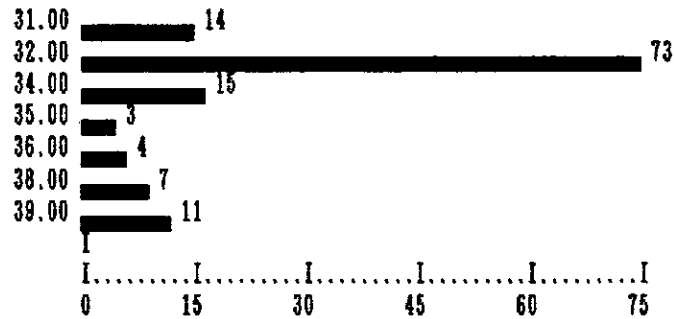
CAPACITACION (total casos válidos 92)



CONTROL (total casos válidos 125)



CREDITO(total casos válidos 127)



*31 = Productos alimenticios; 32 = textiles ; 33 = Productos de madera; 34 = Productos de papel; 35 = Químicos; 36 = Prod. minerales no metálicos; 37 = metálicas básicas; 38 = maquinaria; 39 = otras.

8. Resumen de resultados.

Las empresas cubiertas por la encuesta tienden a ser estables y es de destacar la alta participación de unidades con más de 5 e incluso más de 10 años de funcionamiento. Parecería, pues, que el período de prueba de la microempresa es de alrededor de unos dos años, superados los cuales sus posibilidades de mantenerse en el mercado aumentan. Esta inferencia indirecta, parece confirmarse por la corta duración de la mayoría de las empresas liquidadas que pudieron rescatarse, las cuales, en comparación con las activas, no duraron más de dos años activas.

Entre grupos, importa destacar el mayor grado de consolidación que se asocia a las empresas con crédito, entre las cuales más del 85% tenía, al momento de la encuesta, más de 5 años de funcionamiento.

Llama la atención, adicionalmente, la baja proporción de empresas que recurrieron al crédito al inicio. Entre grupos, sin embargo, ésta es más importante entre los beneficiarios del programa, y sobretodo en el grupo de beneficiarios con crédito. Entre estos últimos, adicionalmente, el crédito al inicio coincide con el crédito otorgado por el programa. Valdría la pena revisar la política de selección de los beneficiarios en este sentido, pues sería de esperar una mayor proporción de éxito si el apoyo se dirigiera más a empresas con experiencia y probablemente aún más si éstas tuvieran más de dos años de funcionamiento.

Las demás variables analizadas no señalan diferencias importantes entre grupos, con la excepción del número de empleados al inicio, el cual es relativamente más alto para las empresas con crédito.

CAPITULO IV

ANALISIS DE IMPACTO: MENTALIDAD EMPRESARIAL

Quizá la principal hipótesis de trabajo de la Fundación es que la carencia de conocimientos adecuados de administración de empresas es una de las mayores dificultades que enfrenta el microempresario para desarrollar su empresa con éxito. En consecuencia, la capacitación es el pilar fundamental del programa y personal especializado imparte cursos y asesora a los microempresarios en diversas áreas tales como contabilidad, manejo de personal, comercialización, etc.

La experiencia de varios años de la Fundación le ha permitido desarrollar material didáctico especial para cada curso, con el objeto de hacer accesible el conocimiento incluso a personas de muy bajo nivel de escolaridad. Por recomendación del BID y del Departamento Nacional de Planeación, este material ha sido adoptado por varias instituciones que realizan programas de apoyo a los microempresarios en el país. La Fundación apoya a dichas instituciones en esta labor, capacitando instructores y familiarizándolos con el manejo de cartillas y manuales y prestando asesoría general en el montaje de nuevos programas. Desde comienzos de 1988, la Fundación participa de un convenio interinstitucional con la AID y CARE international "para brindar asesoría administrativa y técnica a instituciones locales del Ecuador, en la

creación e implementación de programas de apoyo a microempresarios".

De todo lo anterior resulta clara la gran importancia de evaluar el impacto de la capacitación sobre la habilidad gerencial de los beneficiarios del programa y, a través de ello, sobre los ingresos y el empleo generados por sus empresas. Tal análisis, adicionalmente, debe aislar el efecto de la capacitación de el del crédito, el cual está concebido como apoyo complementario al programa educativo y al cual no necesariamente accede el total de la población capacitada.

En esta óptica, el análisis de impacto de la capacitación se centra en la comparación de la evolución de ciertas variables entre el grupo de beneficiarios que recibió exclusivamente capacitación y asesoría, y los beneficiarios del programa con crédito de una parte, y el grupo de control, de otra.

El análisis procura medir el impacto de la capacitación en dos niveles. El primero, hace referencia al impacto sobre la capacidad administrativa de los beneficiarios, y busca determinar si hay o no diferencias significativas en los niveles de conocimientos y en el manejo de la empresa entre los microempresarios de los tres grupos mencionados.

Para ello, se construyeron tres variables que califican la capacidad gerencial de la población encuestada, de acuerdo con: a-. el conocimiento del mercado en el que operan; b-. el uso de prácticas administrativas tales como manejo de libros, conocimiento de puntos de equilibrio, etc, y; c-. prácticas de comercialización. La explicación detallada de la forma en la se construyeron estas variables se encuentra en el anexo 1 de este capítulo.

Adicionalmente, el estudio relaciona la presencia de ciertas prácticas administrativas con el momento de vinculación al programa. Para ello se usó un módulo especial de preguntas (capítulo VII preguntas 7A a 7E), aplicado únicamente a los beneficiarios^{1/}, en el que se indaga por el momento en el que comenzaron a hacer uso de ciertos instrumentos de administración de empresas. Estas fechas se comparan con las de matrícula en los cursos de capacitación. Si hay cambios de actitud, con posterioridad a la matrícula, se supone que estos se deben a los cursos mismos. De esta forma, se logra no solamente comparar a los microempresarios del programa con aquellos que no han recibido apoyo, sino con ellos mismos, antes y después de pasar por los cursos de capacitación.

Esta forma de evaluación 'desde afuera', se complementa con preguntas a los microempresarios sobre los cursos, la asesoría y el

¹ ver apéndice 4, parte 2.

crédito, así como sobre su propia percepción de los principales problemas que enfrentan en su trabajo.

En una segunda instancia, se relaciona la existencia de una mentalidad empresarial (entendida como el conjunto de actitudes y conocimientos en las tres áreas descritas arriba) con el desempeño de la empresa, es decir, con su crecimiento ya sea en términos del empleo generado, o en términos del valor de sus activos. Este último análisis es objeto del capítulo V.

1. Capacidad gerencial, o mentalidad empresarial.

Los cuadros 4.1 a 4.3 muestran la distribución de la población de acuerdo con los puntajes obtenidos en las variables 'Prácticas administrativas' 'Conocimiento del mercado' y "Prácticas de comercialización".

En lo que hace a conocimiento del mercado, el cuestionario se limitó a indagar si los microempresarios tenían alguna idea

CUADRO 4.1
PRACTICAS ADMINISTRATIVAS
(Total de la población encuestada)

Puntaje	Casos	%	% Acumulado
.00	15	3.6	3.6
1.00	39	9.4	12.9
2.00	51	12.2	25.2
3.00	68	16.3	41.5
4.00	62	14.9	56.4

5.00	100	24.0	80.3
6.00	58	13.9	94.2
7.00	24	5.8	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0

CUADRO 4.2
CONOCIMIENTO DEL MERCADO
(total de la población encuestada)

Puntaje	Casos	%	% Acumulado
.00	1	.2	.2
1.00	32	7.7	7.9
2.00	384	92.1	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0

CUADRO 4.3
PRACTICAS DE COMERCIALIZACION
(total de la población encuestada)

Puntaje	Casos	%	% Acumulado
.00	2	.5	.5
1.00	5	1.2	1.7
2.00	79	18.9	20.6
3.00	79	18.9	39.6
4.00	140	33.6	73.1
5.00	112	26.9	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0

clara sobre su posicionamiento frente a otros competidores en términos de la calidad de sus productos y el precio de los mismos, o si podían hacer algún tipo de estimación sobre los tamaños de la oferta y la demanda de sus productos en sus respectivas áreas de influencia.

Tal como se observa en el cuadro 4.2, la gran mayoría tiene una opinión formada con respecto a estas variables. Dados los tamaños de las demandas que la microempresa abastece, no hay porque pensar que estas opiniones no se basen en percepciones correctas de su medio.

En lo que hace a prácticas administrativas y comerciales, sin embargo, sí se aprecian diferencias marcadas y una distribución más heterogénea de los microempresarios según los puntajes obtenidos en estas dos áreas.

En el cuadro 4.1, se destaca un 42% de encuestados con menos de 4 puntos de un máximo de 7. Del total de las siete preguntas que se incluyen en este módulo, 5 indagan sobre el conocimiento que tiene el microempresario sobre sus costos de producción (preguntas 6,9,10,11 y 12) y 2 (preguntas 13 y 14) sobre la forma en la que lleva sus balances contables. Los resultados obtenidos, muestran, pues, lagunas importantes en un área fundamental de la administración de empresas.

Menos grave parece la distribución en lo que hace a prácticas de comercialización, en donde un 80% de los encuestados obtuvo 3 o más de un total de 5 puntos.

Parecería, entonces, que los microempresarios, en general, están más dispuestos a invertir para aumentar sus ventas, en

mercados que conocen - por lo menos intuitivamente- que a dedicar esfuerzos para costear sus productos y definir sus puntos de equilibrio.

En otras palabras, podría inferirse que uno de los factores que más negativamente debe incidir en el desempeño de la microempresa, es la racionalidad bajo la cual operan muchos de sus protagonistas, según la cual estos buscan garantizar un flujo x de ingresos sin consideración alguna por los costos que ello implique.

Precisamente, es sobre esta ausencia de una 'mentalidad empresarial' -que por oposición a lo anterior sería aquella que garantizara la continuidad de la empresa consolidando su rentabilidad- que intenta actuar el programa de la Fundación con los cursos de capacitación.

En el ejercicio que se presenta a continuación, se comparan los puntajes promedio obtenidos por las tres submuestras, para las variables 'Conocimiento del mercado' 'Prácticas administrativas' y 'Prácticas comerciales', y se realizan pruebas de hipótesis para medir el nivel de significancia de las diferencias observadas. La hipótesis tras esto es que, de haber diferencias significativas entre el grupo de control y los dos grupos de beneficiarios de la Fundación, éstas deben atribuirse al programa.

F Value	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.21	.290	2.65	261	.008	2.67	259.84	.008

CUADRO 4.4
(Continuación...)

CONOCIMIENTOS DEL MERCADO

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	121	1.8843	.346	.031
CONTROL	142	1.8732	.334	.028

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F Value	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.07	.678	.26	261	.793	.26	251.27	.793

CUADRO 4.5
CREDITO VS CONTROL

PRACTICAS ADMINISTRATIVAS

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	142	3.6549	1.810	.152
CREDITO	154	4.2987	1.708	.138

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F Value	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.12	.479	-3.15	294	.002	-3.14	288.39	.002

CUADRO 4.5
(Continuación...)
CREDITO VS CONTROL

CONOCIMIENTO DEL MERCADO

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	142	1.8732	.334	.028
CREDITO	154	1.9870	.114	.009

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.
8.64	.000	-3.99	294	.000	-3.86	170.91	.000

PRACTICAS DE COMERCIALIZACION

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	142	3.2324	1.230	.103
CREDITO	154	4.0455	.881	.071

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.
1.95	.000	-6.58	294	.000	-6.49	253.60	.000

CUADRO 4.6
CAPACITACION VS CREDITO.

PRACTICAS ADMINISTRATIVAS

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	121	3.5372	1.928	.175
CREDITO	154	4.2987	1.708	.138

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.27	.157	-3.47	273	.001	-3.42	241.56	.001

CONOCIMIENTOS DEL MERCADO

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	121	1.8843	.346	.031
CREDITO	154	1.9870	.114	.009

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
9.29	.000	-3.45	273	.001	-3.13	140.37	.002

PRACTICAS DE COMERCIALIZACION

	Número Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	121	3.6198	1.120	.102
CREDITO	154	4.0455	.881	.071

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.62	.005	-3.53	273	.000	-3.43	223.55	.001

En los cuadros 4.4 a 4.6 se presentan los resultados de las pruebas de hipótesis para las tres variables consideradas. Los resultados a destacar son:

- a-. La comparación entre el grupo capacitación y el grupo de control sólo arrojó diferencias significativas en lo que respecta a las prácticas de comercialización.
- b-. En contraste, se encontraron diferencias significativas en los promedios de todas las variables cuando se comparó el grupo crédito con el grupo de control; y
- c-. Estas diferencias, con niveles de significancia similares, se encuentran también cuando se comparan los grupos de crédito y capacitación.

Estos resultados sorprenden y ameritan un análisis más profundo. El análisis que se presentó en la primera parte de este capítulo apoya el diagnóstico realizado por la Fundación, señalando serias lagunas en la capacidad administrativa de la población encuestada. Sin embargo, el último ejercicio sugeriría que la capacitación no está teniendo los efectos esperados ya que, salvo en lo que hace a prácticas de comercialización, no se observan diferencias importantes entre el grupo de beneficiarios sin crédito y el grupo de control.

Lo anterior, de otro lado, contrasta con los resultados obtenidos para el grupo de beneficiarios con crédito. Esto último nos lleva a arriesgar dos hipótesis alternativas que explicarían el bajo rendimiento de la capacitación para el grupo de beneficiarios sin crédito.

La primera, es que aunque es posible actuar sobre la capacidad empresarial, mejorando el nivel de conocimientos de la población, ciertas condiciones previas son necesarias para tener éxito. Estas podrían estar determinadas por variables socio-económicas tales como niveles de educación formal, edad, etc.

En otras palabras, quienes están teniendo acceso a crédito, serían también quienes mejores condiciones tienen para aprovechar la capacitación, al menos tal y como ésta está concebida hoy en día. Lo que equivale a decir que quienes no están accediendo al crédito, son microempresarios 'sin futuro' incluso desde el día en el que ingresaron al programa.

Más que poner en duda el programa de capacitación, la anterior hipótesis implicaría la necesidad de implementar sistemas de preselección eficaces, que evitaran o disminuyeran la actual dispersión de esfuerzos. La información que se tiene aquí sobre las características de la población que accede a crédito, constituye una base interesante para el diseño de dicho sistema

La segunda hipótesis es que quienes están accediendo al crédito poseían ya los conocimientos y las prácticas de manejo empresarial consideradas desde antes de ingresar al programa y que es precisamente este acervo de conocimientos el que explica el que se encuentren en este grupo.

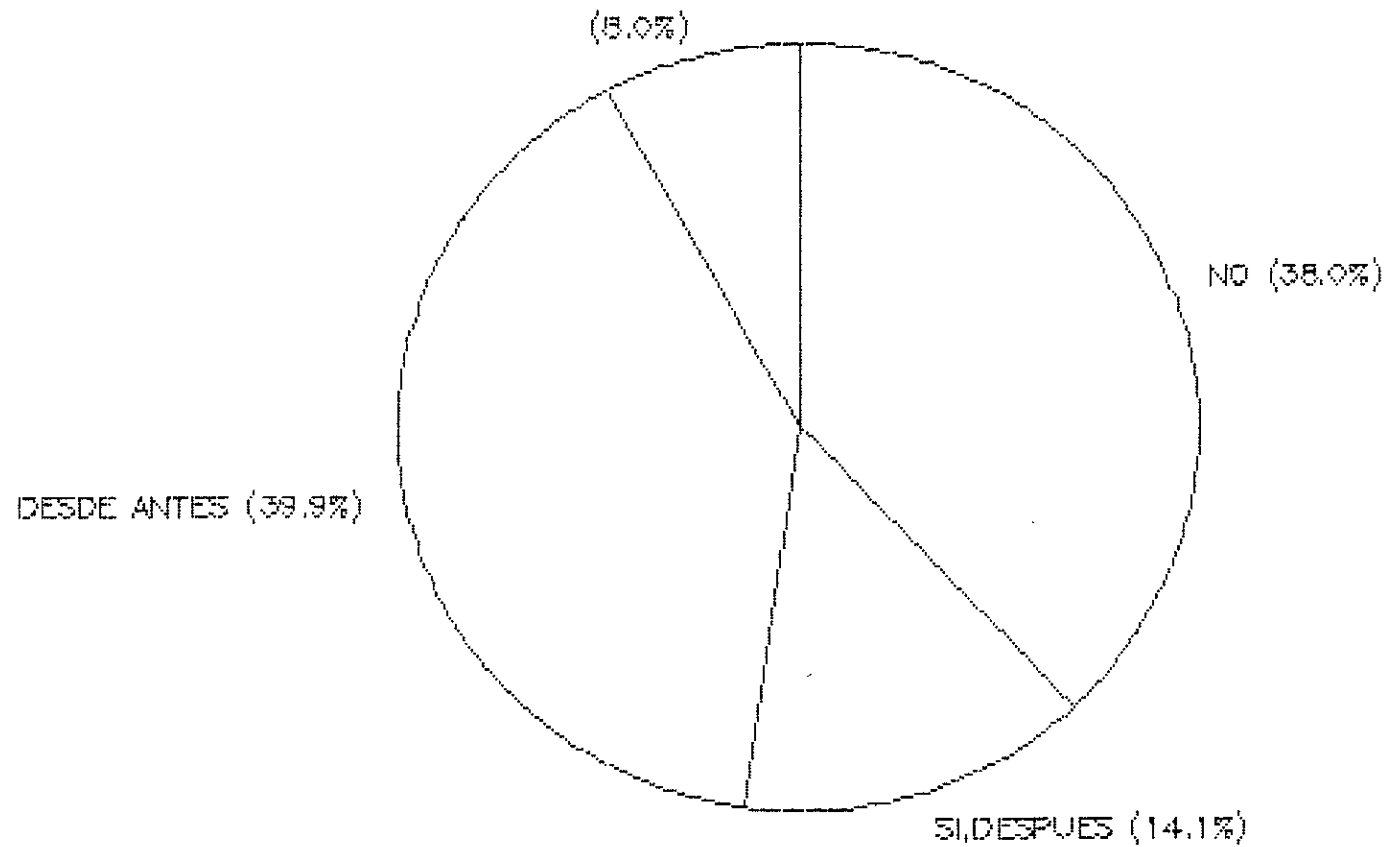
Para probar esta última, se compararon los momentos en los que se iniciaron en la empresa ciertas prácticas de manejo empresarial y el momento de matrícula en el programa. Este análisis se concentra exclusivamente en la capacidad de determinación de costos de los empresarios. Los resultados obtenidos se presentan en las gráficas 4.1 a 4.10. Los hechos destacables se resumen a continuación.

- a-. En los dos grupos, aparecen porcentajes importantes de microempresarios que dijeron incluir cada uno de los factores considerados^{2/} desde antes de pasar por el programa (siempre más del 50%).
- b-. Subsiste, en ambos grupos, un porcentaje no despreciable de microempresarios que no incluye, aún después de pasar por el programa, estos factores en sus costos.

2 Estos son: El trabajo propio, el trabajo de sus familiares, los servicios, el pago de intereses y el arriendo o el costo imputado del local en donde se trabaja.

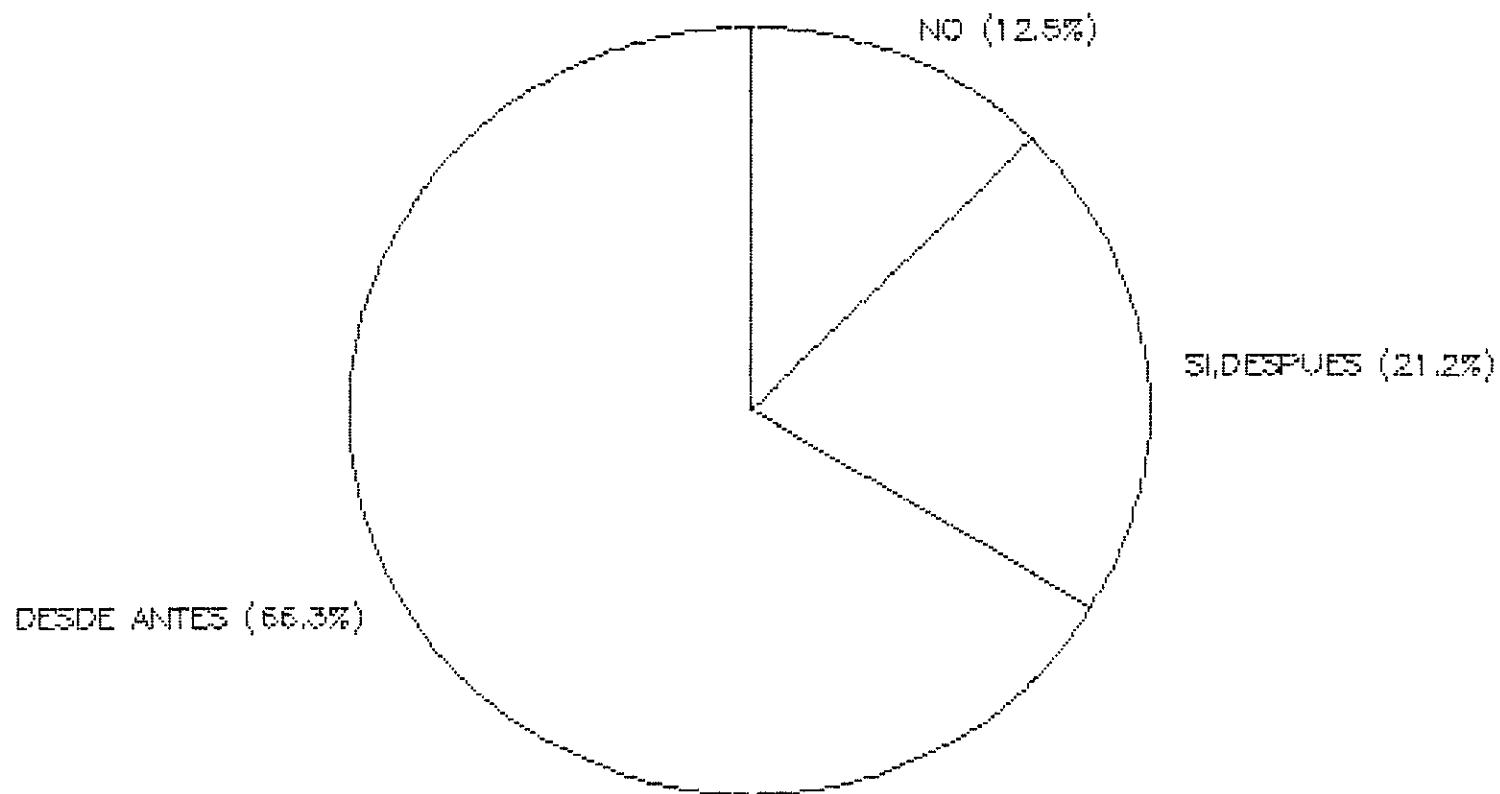
GRAFICA 4.1

CAPACIT. INCLUTE TRABAJO PROP. EN COSTOS



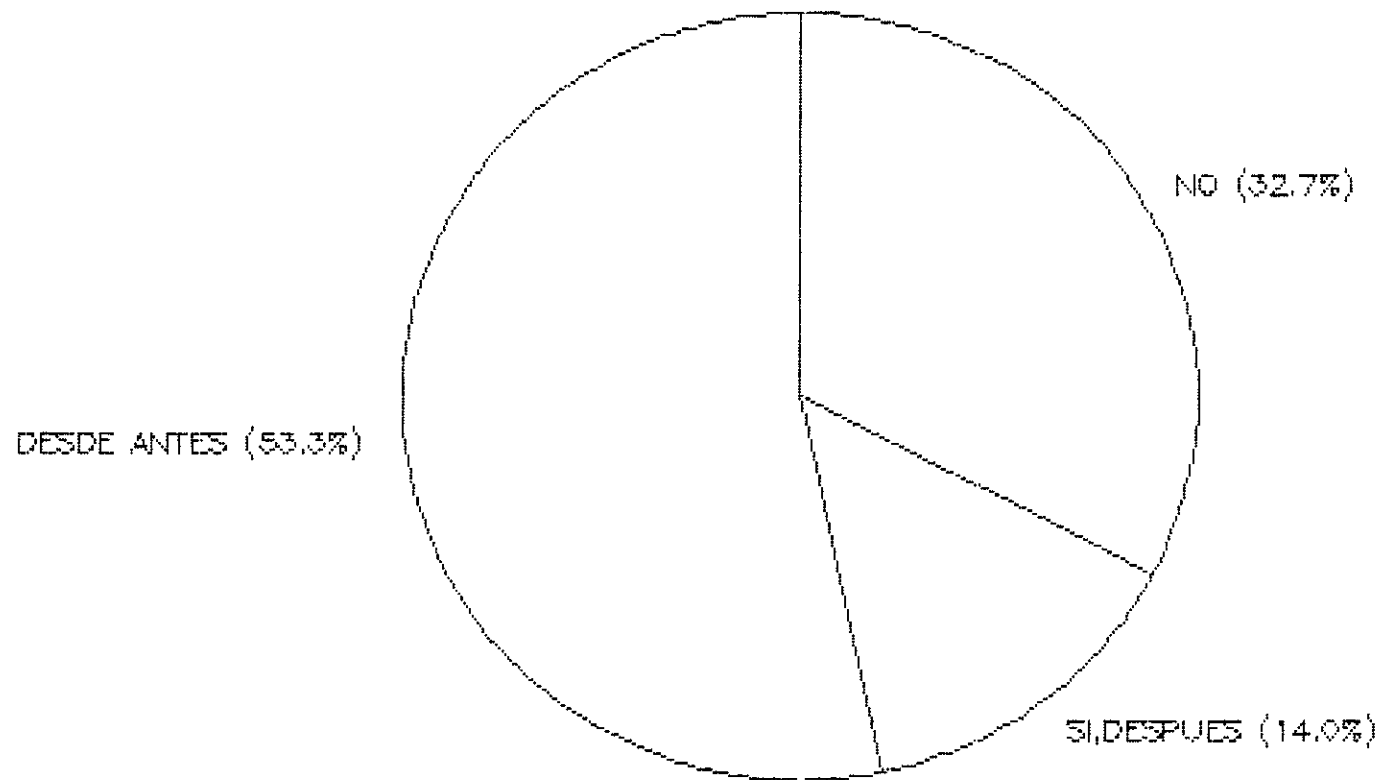
GRAFICA 4.2

CAPACIT. INCLUYE TRABAJO FLIAR EN COSTOS



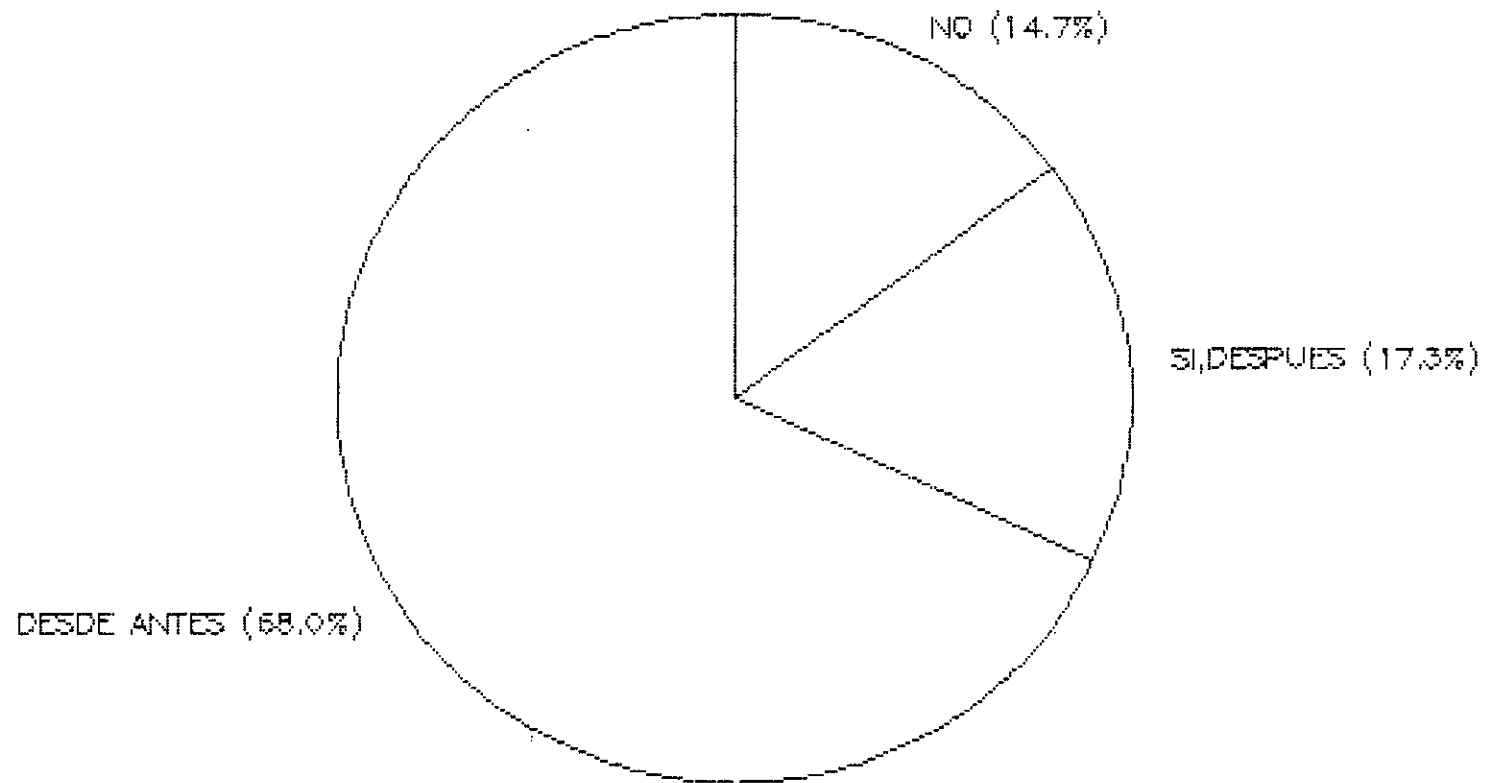
GRAFICA 4.3

CAPACIT. INCLUYE EL ARRIENDO EN COSTOS



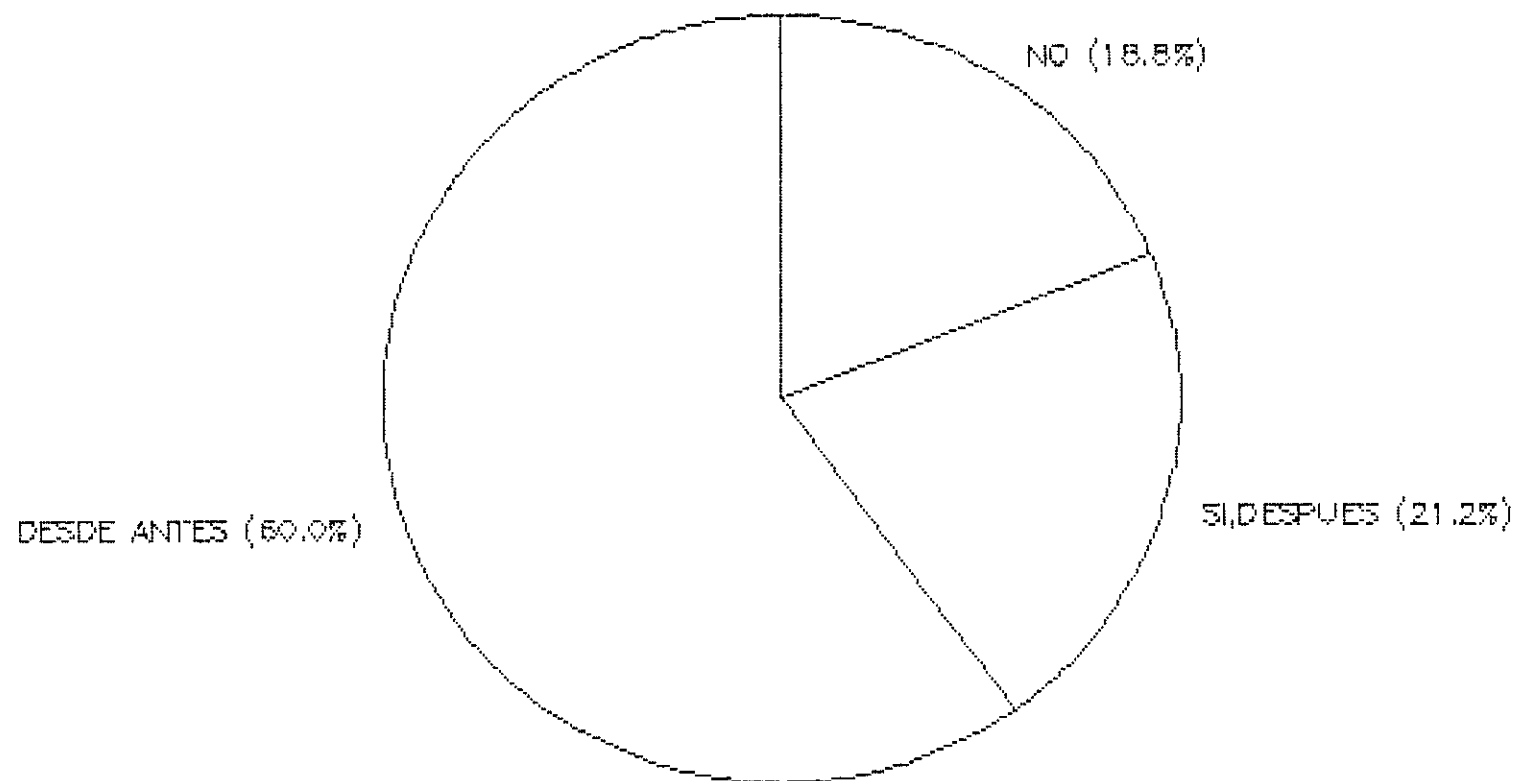
GRAFICA 4.4

CAPACIT. INCLUYE SERVICIOS EN COSTOS



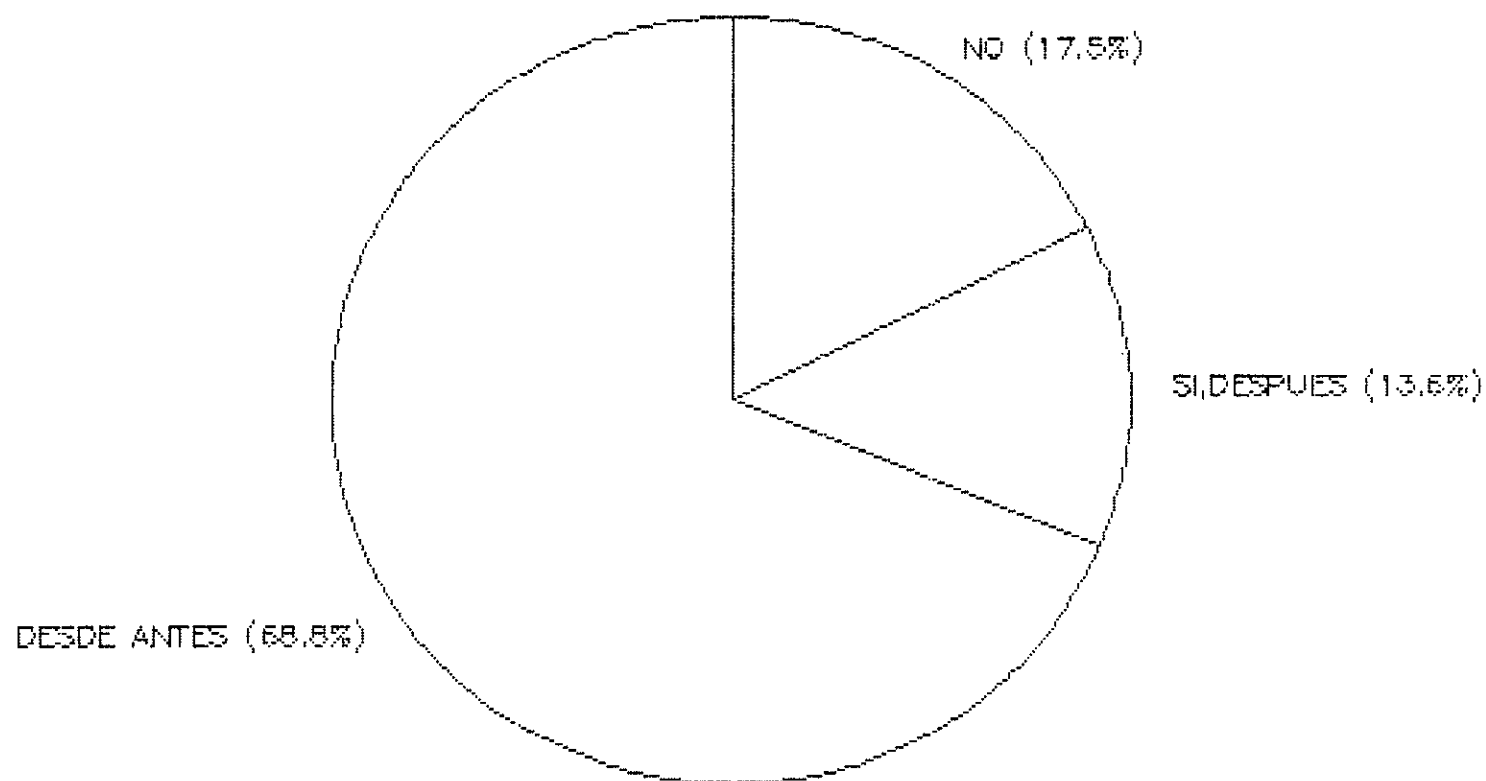
GRAFICA 4.5

CAPACIT. INCLUYE INTERESES EN COSTOS



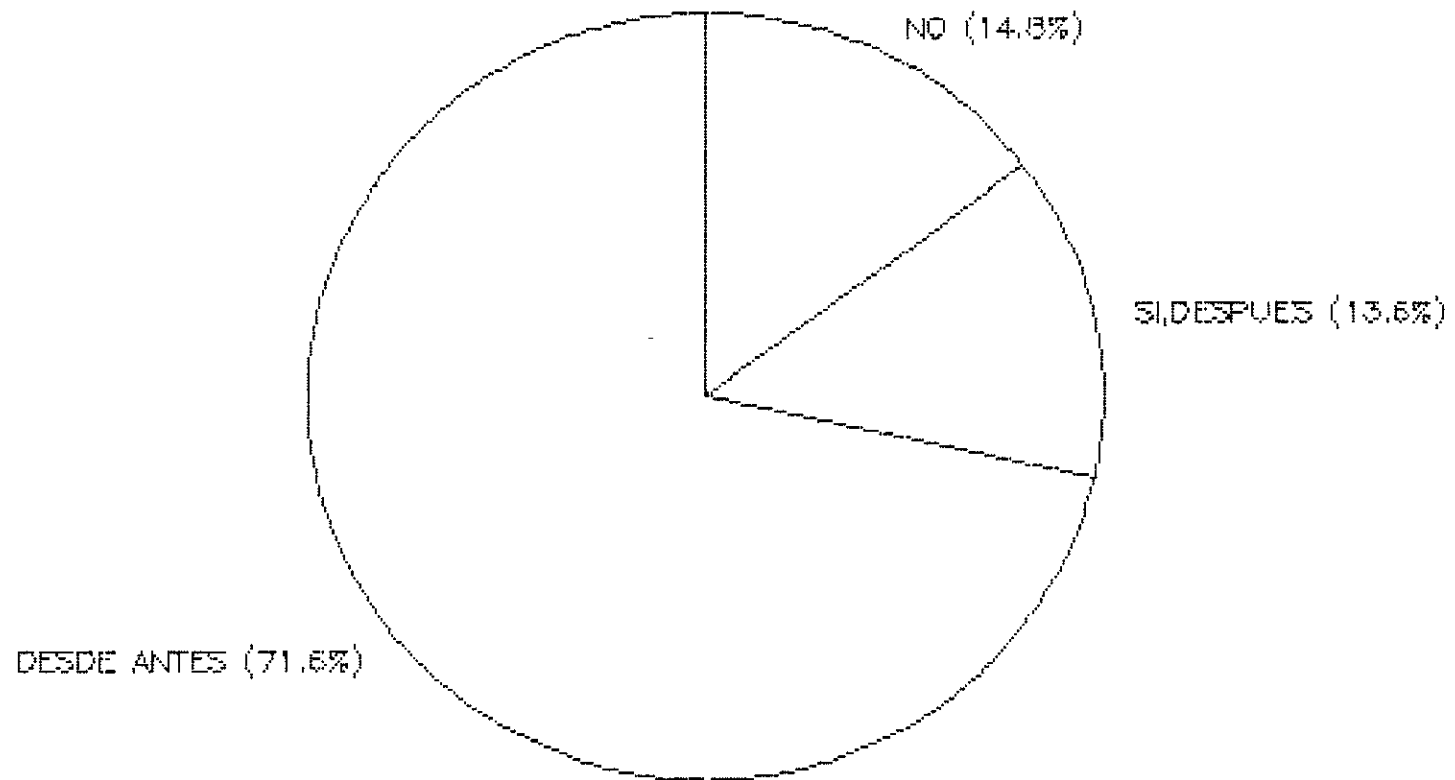
GRAFICA 4.6

CREDITO INCLUYE TRABAJO PROP. EN COSTOS



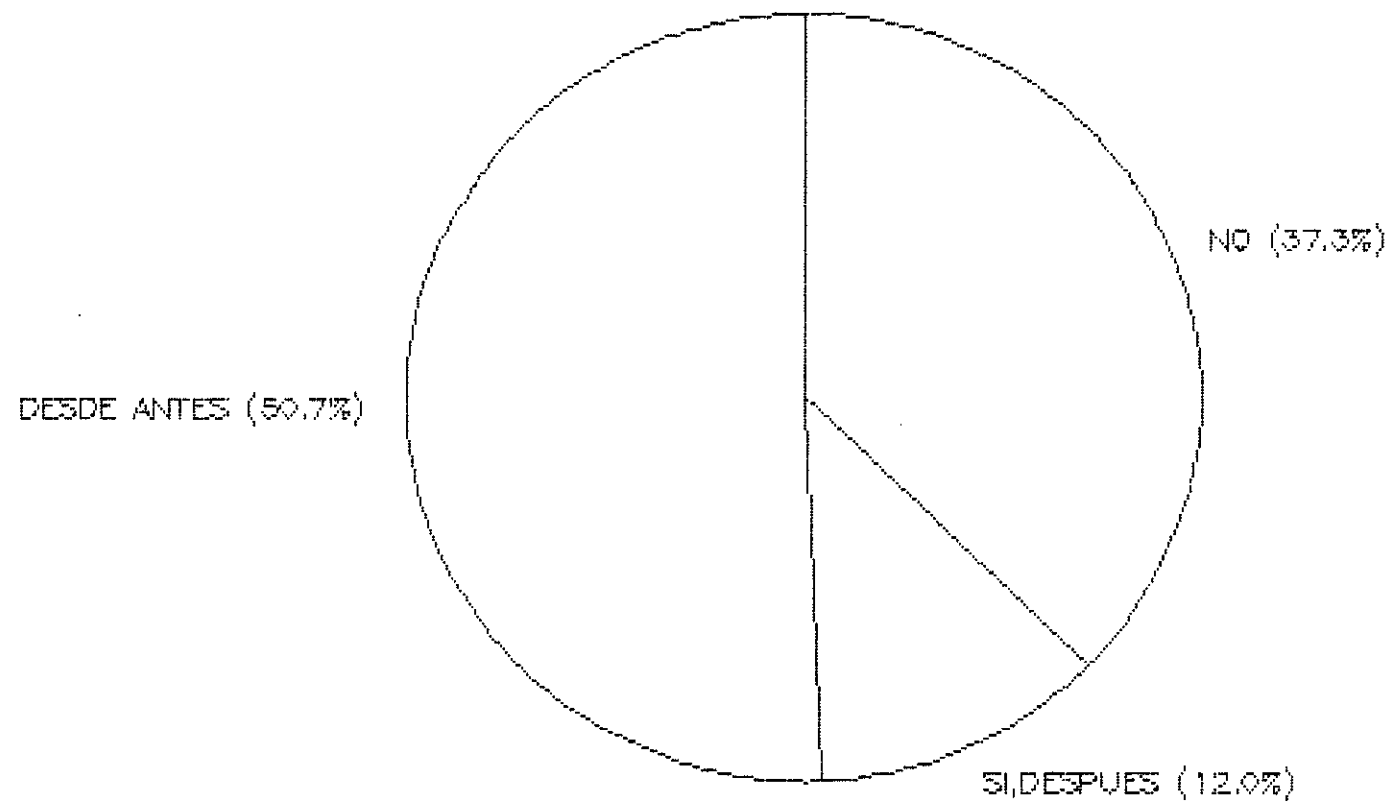
GRAFICA 4.7

CREDITO.INCLUYE TRABAJO FLIAR EN COSTOS



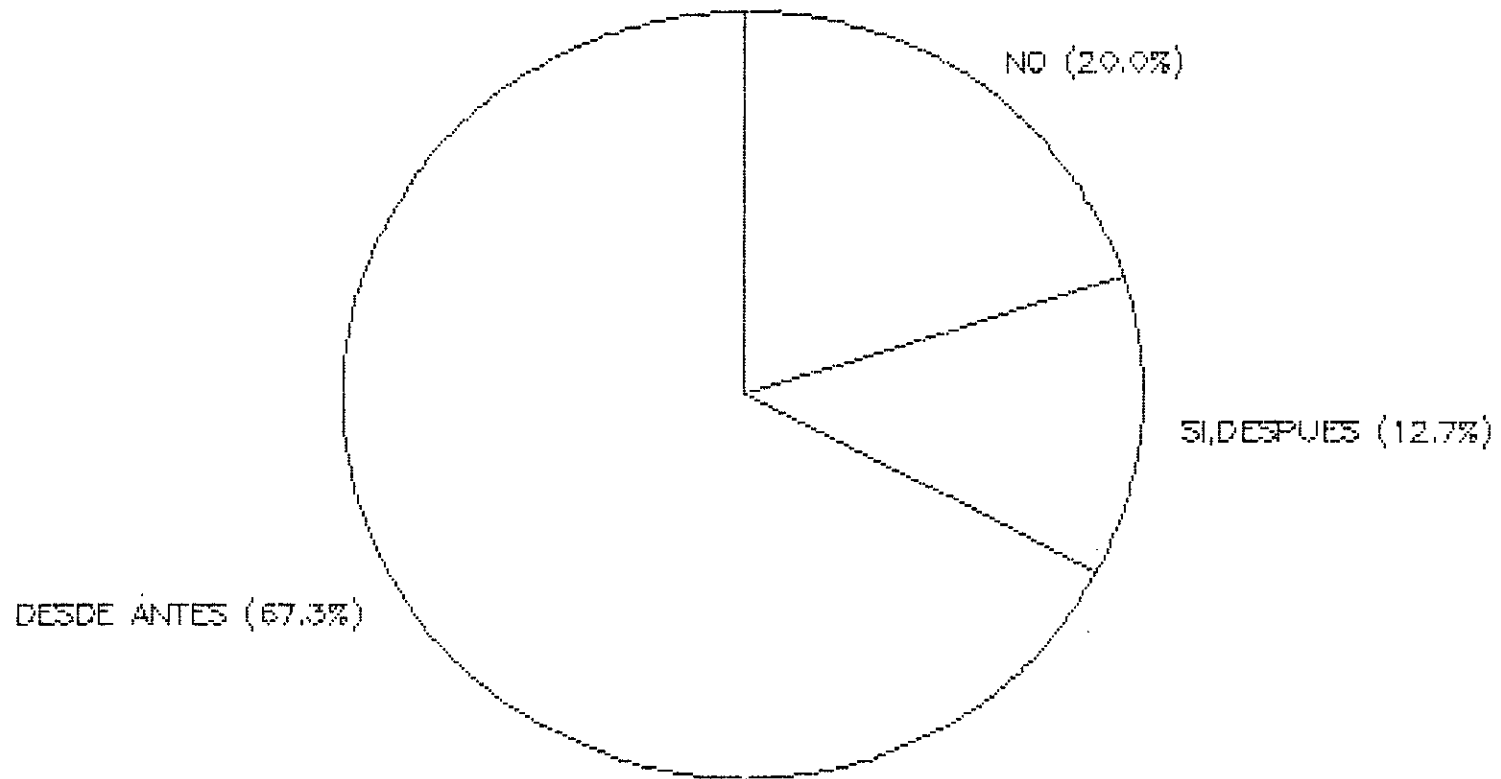
GRAFICA 4.8

CREDITO. INCLUYE EL ARRIENDO EN COSTOS



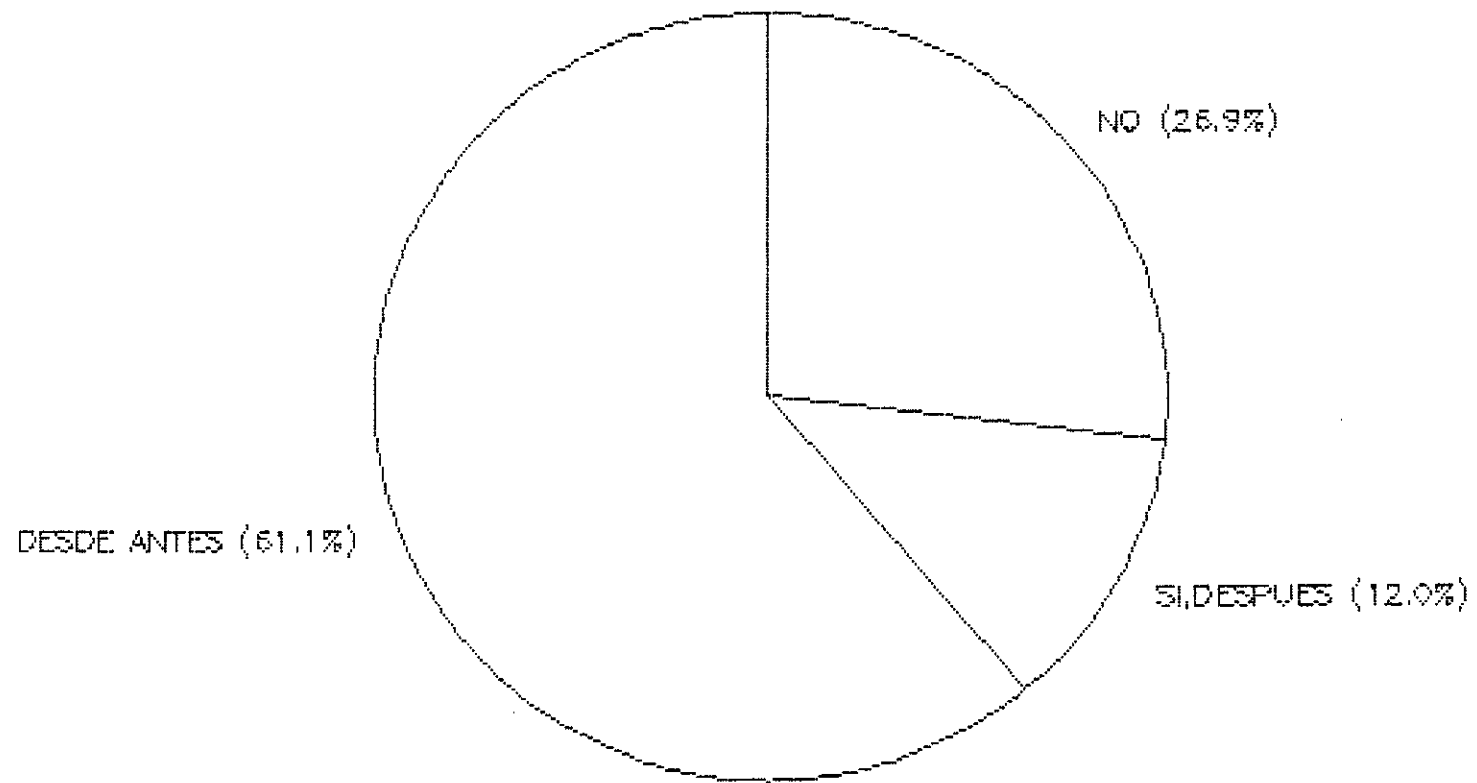
GRAFICA 4.9

CREDITO. INCLUYE SERVICIOS EN COSTOS



GRAFICA 4.10

CREDITO. INCLUYE INTERESES EN COSTOS



c-. Si bien lo anterior es preocupante, se observan también microempresarios que comenzaron a incluir estos factores de costo después de haber pasado por el programa de capacitación. Esto es cierto para los dos grupos. Los porcentajes varían entre un 12% de microempresarios con crédito que comenzaron a incluir el arriendo y los servicios después de pasar por los cursos, hasta un 41% de microempresarios sin crédito que comenzaron entonces a incluir su propio trabajo.

En conclusión, no parece haber diferencias importantes entre los dos grupos con respecto al momento en el que comenzaron a incluir estos factores en sus costos. Estos resultados, como los del ejercicio anterior, si bien sugieren la necesidad de fortalecer los cursos de capacitación no apoyan la hipótesis de que el grupo de microempresarios con acceso a crédito no necesite de ellos, ni porque ya los posean antes de ingresar ni porque las exigencias del crédito por sí mismas conlleven una práctica empresarial adecuada.

Los pobres resultados obtenidos por el grupo de 'capacitación' en el ejercicio anterior, nos llevan más bien a recomendar un esfuerzo de preselección de los beneficiarios en el que se busque detectar, desde un principio, a aquellos 'empresarios potenciales' que más se beneficiarían de los cursos.

De este modo, se evitaría, o se disminuiría, una dispersión de esfuerzos que, a juzgar por los resultados obtenidos en este

capítulo, es importante. Parecería, dadas las diferencias entre grupos descritas en los capítulos II y III, que los cursos que actualmente se imparten, están siendo mejor aprovechados por personas con niveles de educación relativamente altos así como por aquellos cuyas empresas tienen más años de funcionamiento. Esta apreciación debería confirmarse con observación directa de los resultados obtenidos por los beneficiarios de los cursos de capacitación. Para ello, la labor de asesoría podría constituirse en fuente de información de gran valor.

3. Percepción de los microempresarios del programa y de los principales problemas que enfrentan en el desarrollo de su actividad.

Por último, en este capítulo se complementa el análisis anterior con la evaluación que los mismos microempresarios hacen del programa y con su visión de los cuellos de botella que enfrentan.

El cuadro 4.7 presenta los dos principales problemas y las frecuencias en que fueron mencionados por el total de la población encuestada. La pregunta (pregunta 1 del capítulo VIII) se cerró con las siguientes posibles respuestas: falta de mercado; falta de capital de trabajo; falta de crédito; falta de capacitación; falta de asesoría; otra. Se pidió señalar, en orden de importancia, los dos principales problemas encontrados.

CUADRO 4.7
PROBLEMAS ENCONTRADOS POR LOS MICROEMPRESARIOS

	casos	%	% Acumulado
PRINCIPAL			
NO MENCIONA NINGUNO	143	34.3	34.3
MERCADO	43	10.3	44.6
CAPITAL	79	18.9	63.5
CREDITO	101	24.2	87.8
CAPACITACION	21	5.0	92.8
ASESORIA	22	5.3	98.1
OTRA	8	1.9	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0
SEGUNDO			
NO MENCIONA NINGUNO	15	3.6	3.6
MERCADO	76	18.2	21.8
CAPITAL	251	60.2	82.0
CREDITO	45	10.8	92.8
CAPACITACION	6	1.4	94.2
ASESORIA	13	3.1	97.4
OTRA	11	2.6	100.0
TOTAL	417	100.0	100.0

Los principales problemas señalados son, en su orden, falta de crédito, falta de capital y falta de mercado. La falta de capacitación, pese a las deficiencias encontradas en materia de manejo empresarial (o quizá justamente como reflejo de ignorancia de la ciencia de administración de empresas) no es percibida como obstáculo al crecimiento más que por un 5% de los encuestados.

Con respecto al problema del crédito, se encontraron en total 91 empresas que nunca habían contraído deuda. El cuadro 4.8 presenta las razones por las cuales esto sucede.

CUADRO 4.8
RAZONES POR LAS QUE NO SE ACCEDE A CREDITO

	Casos	%	Acumulado
NO MENCIONA	21	23.1	23.1
NO NECESITA	10	11.0	34.1
NO LE GUSTA	32	35.2	69.2
GARANTIAS	11	12.1	81.3
TRAMITES	5	5.5	86.8
INTERESES	4	4.4	91.2
NO CONOCE	3	3.3	94.5
LO NEGARON	3	3.3	97.8
OTRA	2	2.2	100.0
TOTAL	91	100.0	100.0

Los resultados expuestos en este cuadro sorprenden si se tiene en cuenta la importancia que se concedió a la falta de crédito como obstáculo al desarrollo de la empresa en el cuadro anterior. En efecto, la mayoría de quienes no han contraído deudas nunca, no lo ha hecho o porque no les gusta endeudarse, o porque consideran que no lo necesitan. Este, pues, no parece ser un cuello de botella mayor. Sin embargo, sí se observa una proporción algo importante de personas que intentaron obtener crédito y no lo consiguieron, en la mayoría de los casos porque no pudieron ofrecer las garantías exigidas.

ANEXO IV.1

1. LAS VARIABLES DE 'MENTALIDAD EMPRESARIAL'.

El capítulo VII del cuestionario indaga sobre la capacidad administrativa de los microempresarios a través de 30 preguntas diferentes. Para manejar esta información, las mismas se agruparon en 3 temas: a. conocimiento del mercado; b. prácticas administrativas. c. prácticas de comercialización.

Las respuestas fueron recodificadas y agrupadas de la siguiente forma:

a. Conocimiento del mercado:

Pregunta 2 códigos 77 y 99 = 0, otros = 1.

Pregunta 5 código 4 - 0, otros = 1.

Nueva variable 'conocimiento' = Suma de los puntos obtenidos en estas preguntas; min= 0 max=2.

b. Prácticas de administración:

Pregunta 6 códigos 1 = 1; otros = 0.

Pregunta 9 3,1 = 1; otros = 0.

Preguntas 10, 11, 13, 1 = 1; otros = 0.

Pregunta 14 otorga un punto a balances realizados entre diciembre de 1990 y diciembre de 1991, y cero puntos para aquellos cuyo último balance tiene más de un año o simplemente nunca hacen balance.

Pregunta 18 códigos 1,3,4 = 1; otros = 0.

Nueva variable "Prácticas administrativas" = Suma de los puntos obtenidos en estas preguntas: min = 0; max = 7

c. Prácticas de comercialización:

Pregunta 26 códigos 1, 3 = 2; código 2 = 1; código 4 = 0,

Pregunta 27 código 1 = 1; código 2 = 0;

Preguntas 28, 29 código 1 = 1; código 2 = 0;

Nueva variable 'Prácticas de comercialización' = Suma de los puntos obtenidos en estas preguntas; min = 0; max = 4.

2. CAMBIOS OBSERVADOS TRAS INGRESO AL PROGRAMA.

La pregunta 7 (A a E) del capítulo VII se aplicó exclusivamente a los microempresarios beneficiarios del programa. Con ella se indaga sobre el momento en el que se empezaron a incluir en los costos de la empresa factores tales como el trabajo del propio empresario, de su familia, el arriendo del local, etc. Esto se comparó con el año de asistencia a los cursos de capacitación. Se intenta aproximar el impacto del programa a partir del número de microempresarios que comenzaron a incluir cualquiera de estos factores de costo después de haber pasado por los cursos.

CAPITULO V

ANALISIS DE IMPACTO: CRECIMIENTO

Según se expuso en capítulos anteriores, una de las principales hipótesis de trabajo de la Fundación es que, actuando sobre la capacidad empresarial de la población de microempresarios, mediante diversos cursos de capacitación, se puede impactar la capacidad de crecimiento de la empresa. El objetivo final del apoyo institucional, es, pues, consolidar estas pequeñas unidades de producción, y llevarlas a convertirse en unidades rentables, capaces de generar mayores niveles de ingresos y mayor empleo.

En el presente capítulo, se analizan varios aspectos relacionados con lo anterior. En primer lugar, se estudia el desempeño de la microempresa, entendido éste como el crecimiento de la misma en términos del valor de sus activos, de una parte, y del empleo generado por ésta, de otra. En segundo lugar, se busca establecer si hay alguna relación significativa entre estos indicadores de crecimiento y el ser beneficiario del programa.

Esto último, distingue entre aquellos beneficiarios que recibieron únicamente capacitación, y aquellos que recibieron, adicionalmente, crédito.

La forma en la que se creó el indicador de crecimiento en términos del valor de los activos de la empresa, amerita algunos

comentarios antes de la exposición de resultados. La ausencia de información sistemática y confiable sobre el valor de estos activos, nos llevó a aproximar dicha variable a través de dos preguntas no exentas de problemas.

La primera (pregunta 2, capítulo IV), indaga sobre el total del capital con el que se inició la empresa. En este caso, además de las limitaciones propias a la memoria, el dato que se obtiene incluye tanto capital de trabajo, como inversión en maquinaria, insumos, etc, sin ningún indicio sobre las proporciones destinadas a cada uno de estos rubros.

El capital actual, por su parte, se obtiene de la pregunta "Cuánto cree que vale hoy su maquinaria y equipo?" (pregunta 4, capítulo IV). Rigurosamente, es claro, estos dos datos no son comparables. Ahora bien, se intenta, de todos modos, medir el cambio entre estos dos valores en el tiempo, dada la imposibilidad de obtener información más fina al respecto^{1/}.

¹ El cuestionario indaga también sobre cambios en los niveles de ventas con los que se esperaba aproximar producción (preguntas 6 y 7 del capítulo IV) y sobre niveles de inversión (pregunta 2 del capítulo V), pero con ninguna de ellas se obtuvieron resultados satisfactorios. En el primer caso, porque si bien la mayoría recordaba con cuanto capital había comenzado, muy pocos recordaban el nivel de ventas en el primer año de funcionamiento y muy pocos aceptaron responder cuanto habían vendido en 1991.

En el segundo caso, las dificultades se derivan del hecho de que muchas microempresas no llevan una contabilidad separada para gastos de la empresa y gastos del hogar por lo que no es fácil establecer niveles de utilidades ni

Se supone, dadas las escalas de producción y la posibilidad de contar con trabajo no remunerado, que el grueso de la inversión inicial está constituida por capital fijo. Si esto es cierto, el primer dato debe aproximar en forma relativamente apropiada el acervo de capital inicial. La comparación entre las dos cifras (capital inicial y valor del acervo de capital actual), sin embargo, debe entenderse más como un indicio de incrementos en la capacidad de producción de la empresa, que como un dato confiable sobre la magnitud de dichos incrementos.

En cuanto al crecimiento en términos de empleo, se compararon el total de empleados al inicio de actividades y en el momento de la encuesta, independientemente de si se trata de empleados temporales o permanentes (tal como se vio en el capítulo III, la importancia de los trabajadores temporales en la microempresa es despreciable).

El cuadro 5.1 presenta la distribución de empresas por submuestra según si su crecimiento en términos del valor de su acervo de capital fue negativo, nulo o positivo desde el momento de su fundación hasta el momento de la encuesta. El cuadro 5.2 repite la misma información para el crecimiento en términos de empleo.

mucho menos la proporción de éstas que se reinvierte cada año.

CUADRO 5.1
CRECIMIENTO EN EL VALOR DEL ACERVO DE CAPITAL
 (entre el momento de fundación y dic. 1990)

Grupo		Negativo	Positivo	Total Horizontal
CAPACIT	casos	20	77	97
	% horiz.	20.6	79.4	29.0
	% vert.	30.3	28.7	
CONTROL	casos	29	79	108
	% horiz.	26.9	73.1	32.3
	% vert.	43.9	29.5	
CREDITO	casos	17	112	129
	% horiz.	13.2	86.8	38.6
	% vert.	25.8	41.8	
Total		66	268	334
Vertical		19.8	80.2	100.0

CUADRO 5.2
CRECIMIENTO EN EL EMPLEO
 (desde la fundación hasta dic. 1990)

Grupo		Negativo	Nulo	Positivo	Total Horizontal
CAPACIT	casos	19	36	66	121
	% horiz.	15.7	29.8	54.5	29.0
	% vert.	35.2	32.7	26.1	
CONTROL	casos	16	49	77	142
	% horiz.	11.3	34.5	54.2	34.1
	% vert.	29.6	44.5	30.4	
CREDITO	casos	19	25	110	154
	% horiz.	12.3	16.2	71.4	36.9
	% vert.	35.2	22.7	43.5	
Total		54	110	253	417
Vertical		12.9	26.4	60.7	100.0

Desde el punto de vista del valor del acervo de capital, se observa crecimiento en más del 70% de las empresas en los tres grupos (un mínimo de 73% en el grupo de control y un máximo de 86% en el grupo crédito).

En cuanto al crecimiento en términos del empleo generado, el porcentaje de empresas con crecimiento positivo es algo inferior, pero también importante (superior al 50% en los tres grupos), aunque se observan proporciones no despreciables de empresas que o no crecieron o incluso disminuyeron el número de trabajadores empleados.

Los cuadros 5.3 y 5.4 presentan los resultados de las pruebas de hipótesis para las dos variables consideradas. En lo que hace al crecimiento en el valor del acervo de capital, no se encontraron diferencias significativas entre grupos.

Sin embargo, sí se encontraron en lo que respecta al crecimiento en términos del empleo generado, cuyas mayores tasas de crecimiento se presentan en el grupo de beneficiarios con crédito.

Los resultados más importantes que se obtuvieron para esta variable, son los siguientes.

CUADRO 5.3
PRUEBAS DE HIPOTESIS.
CRECIMIENTO DEL ACERVO DE CAPITAL

		CAPACITACION VS. CONTROL					
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error		
CAPACITACION		98	90.2454	671.906	67.873		
CONTROL		108	12.5888	30.299	2.916		
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
491.77	.000	1.20	204	.232	1.14	97.36	.256

		CREDITO VS. CONTROL					
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error		
CONTROL		108	12.5888	30.299	2.916		
CREDITO		132	308.8453	2659.592	231.488		
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
7705.00	.000	-1.16	238	.248	-1.28	131.04	.203

		CAPACITACION VS. CREDITO					
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error		
CAPACITACION		98	90.2454	671.906	67.873		
CREDITO		132	308.8453	2659.592	231.488		
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
15.67	.000	-.79	228	.428	-.91	152.96	.366

CUADRO 5.4
PRUEBAS DE HIPOTESIS:
CRECIMIENTO EN TERMINOS DE EMPLEO

CAPACITACION VS. CONTROL									
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error				
CAPACITACION		121	1.0458	1.710	.155				
CONTROL		142	1.0270	1.824	.153				
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate				
F	2-Tail Value Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.		
1.14	.469	.09	261	.932	.09	258.59	.931		

CREDITO VS. CONTROL									
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error				
CONTROL		142	1.0270	1.824	.153				
CREDITO		154	1.9938	2.671	.215				
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate				
F	2-Tail Value Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.		
2.15	.000	-3.61	294	.000	-3.66	271.49	.000		

CAPACITACION VS. CREDITO									
		Número de casos	Media	Desviación Estandar	Error				
CAPACITACION		121	1.0458	1.710	.155				
CREDITO		154	1.9938	2.671	.215				
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate				
F	2-Tail Value Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t Value	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.		
2.44	.000	-3.39	273	.001	-3.57	263.00	.000		

- a-. Entre grupos hay diferencias importantes. La tasa máxima, 99%, se observa en el grupo crédito y la mínima, 2.7%, en el grupo control.
- b. Las diferencias son significativas entre los grupos crédito y control y entre capacitación y crédito, pero no lo son entre capacitación y control.

Así pues, el crecimiento se asocia de manera muy importante al crédito sin que la capacitación, por sí sola, parezca tener ningún impacto sobre el desempeño de la microempresa, tal y como éste ha sido medido en el presente capítulo.

Ahora bien, en la medida en que se observaron diferencias importantes en las poblaciones de los dos grupos de beneficiarios, tanto desde el punto de vista de sus características socio-económicas, como con respecto al impacto de la capacitación sobre la mentalidad empresarial, parece necesario profundizar en el análisis anterior, para ver en qué medida estas variables están actuando sobre las posibilidades de crecimiento de este último grupo.

Para ello, se calcularon los coeficientes de correlación entre el crecimiento del empleo (CRECE) y un grupo de variables que se definen a continuación:

EDUCA: Nivel de educación: 1 = ninguno o primaria; 2 = secundaria; 3 = universitaria o técnica.

INIANO: Año de iniciación de actividades.

KINI90: Capital inicial en pesos de 1990.

GRUPO: 1 = Capacitación; 2 = Control; 3 = Crédito;

ADMON: Prácticas administrativas.

CONOCE: Conocimiento del mercado;

COMERCIA: Prácticas de comercialización^{2/}.

Los resultados obtenidos se presentan en el cuadro 5.5.

CUADRO 5.5
ANÁLISIS DE CORRELACION

Correlaciones:	CRECE	INIANO	KINI90	GRUPO	EDUCA	ADMON
CRECE	1.0000	-.1472*	.0090	.2312**	.1448*	.2240**
INIANO	-.1472*	1.0000	-.0312	-.1824**	.1589*	.0564
KINI90	.0090	-.0312	1.0000	.0272	.1731**	.0883
GRUPO	.2312**	-.1824**	.0272	1.0000	.0742	.1718**
EDUCA	.1448*	.1589*	.1731**	.0742	1.0000	.2417**
ADMON	.2240**	.0564	.0883	.1718**	.2417**	1.0000
CONOCE	.1197	-.0135	.0329	.1617*	.1099	.1348*
COMERCIA	.1787**	-.0873	.1632**	.1499*	.1574*	.1476*

(continuación)

Correlaciones:	CONOCE	COMERCIA
CRECE	.1197	.1787**
INIANO	-.0135	-.0873
KINI90	.0329	.1632**
GRUPO	.1617*	.1499*
EDUCA	.1099	.1574*
ADMON	.1348*	.1476*
CONOCE	1.0000	.1025
COMERCIA	.1025	1.0000

No de casos : 358 1-tailed Signif: * - .01 ** - .001

² La metodología para la construcción de las variables ADMON, COMERCIA Y CONOCE, se describe en el apéndice 4.1.

Según se desprende del cuadro anterior, las variables que se relacionan de manera significativa con el crecimiento, son INIANO, GRUPO, EDUCA, ADMON y COMERCIA. Las empresas que presentan mayor crecimiento son, como era de esperarse, las más viejas, aquellas cuyos propietarios tienen mayores niveles de educación, las que tuvieron acceso a crédito y aquellas cuyos propietarios obtuvieron los mayores puntajes en las variables "Prácticas administrativas" y "Prácticas de comercialización".

Así, la consolidación de la empresa, medida como incrementos en el empleo por ella generado, parece requerir del apoyo del crédito, de manera fundamental, sin que ello quiera decir que esto baste por sí solo. La habilidad empresarial, o la capacidad de manejar racionalmente la empresa, juega también un papel decisivo que se refleja en los coeficientes positivos y muy significativos de las variables ADMON y COMERCIA. Pero el impacto es significativo solamente en la medida en la que capacitación y crédito se complementen pues la primera, en ausencia de apoyo financiero, no parece tener los resultados esperados.

Adicionalmente, variables como el nivel de educación formal del microempresario y el tiempo de funcionamiento de la empresa, sobre las que el programa no tiene control, resultan sin duda de gran importancia. Esto último, sugiere una vez más la importancia de incrementar los niveles de preselección de los beneficiarios para aumentar la eficiencia del mismo.

CAPITULO VI

CARACTERISTICAS DEL EMPLEO GENERADO POR LA MICROEMPRESA

Según se desprende del capítulo anterior, en donde más fácilmente se observa el crecimiento y, en esa medida, la consolidación de la microempresa, es en el incremento del empleo generado por ella. En este capítulo, el trabajo se concentra en el análisis de la calidad de dicho empleo. Para ello, se estudian los recursos humanos involucrados en la producción microempresarial y las formas de retribución que predominan en la muestra completa, y al interior de cada una de las submuestras analizadas. La metodología empleada para la comparación entre grupos es la que se ha usado en los capítulos anteriores, es decir, pruebas de hipótesis para medir niveles de significancia en las diferencias observadas.

1. Relación de parentesco con el microempresario.

Se comparan aquí los promedios de trabajadores que son parientes del microempresario (sobre el total de trabajadores de la empresa), en cada uno de los grupos estudiados. Esta es una forma de medir la importancia de las empresas 'familiares' en cada submuestra. Los resultados obtenidos, se contrastan más adelante con las características del empleo generado, bajo la hipótesis de que el empleo familiar enfrenta en general condiciones de contratación desventajosas.

CUADRO 6.1
PRUEBAS DE HIPOTESIS: RELACION DE PARENTESCO CON EL
MICROEMPRESARIO

CAPACITACION VS CONTROL

		Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error	
CAPACITACION		107	36.8039	41.795	4.040	
CONTROL		96	28.3696	39.354	4.017	
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate	
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom
1.13	.551	1.48	201	.142	1.48	200.52
						.140

CONTROL VS CREDITO

		Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error	
CONTROL		96	28.3696	39.354	4.017	
CREDITO		139	25.1228	32.738	2.777	
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate	
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom
1.44	.048	.59	233	.492	.66	179.32
						.507

CAPACITACION VS CREDITO

		Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error	
CAPACITACION		107	36.8039	41.795	4.040	
CREDITO		139	25.1228	32.738	2.777	
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate	
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom
1.63	.007	2.46	244	.015	2.38	196.17
						.018

El porcentaje de trabajadores parientes oscila entre el 25% para el grupo con crédito y el 37% para el grupo de capacitación. La diferencia entre estos dos grupos es significativa y no lo es para ninguna de las comparaciones restantes.

Sobre la hipótesis expuesta al comienzo de este aparte, cabe esperar, entonces, diferencias importantes en los tipos de empleo generados por estos dos grupos, diferencias según las cuales las condiciones laborales del primero deben ser inferiores a las condiciones laborales imperantes en el segundo.

2. Modalidad de contratación.

Tal como se mostró en capítulos anteriores, la mayor parte de la fuerza laboral contratada lo es en forma permanente. Para las tres submuestras analizadas, la proporción de trabajadores temporales es relativamente baja, tanto en el momento del inicio de la empresa como al momento de realizarse la encuesta. En virtud de este resultado, el capítulo anterior hizo caso omiso de esta diferencia y las tasas de crecimiento del empleo se calcularon sobre el total de empleados en los dos momentos, fuesen estos o no permanentes.

Sin embargo, si se quiere ahondar más en la caracterización del empleo generado, las diferencias en las proporciones de empleados permanentes entre grupos sí reviste especial importancia.

Los resultados de las pruebas de hipótesis para esta variable se resumen en el cuadro siguiente:

CUADRO 6.2
PRUEBAS DE HIPOTESIS: PROMEDIO DE TRABAJADORES PERMANENTES

		CAPACITACION VS CONTROL		
		Desviación		
		Casos	Promedio Estandar	Error
CAPACITACION	107	79.3769	35.577	3.439
CONTROL	90	84.4640	28.782	3.034
		Pooled Variance Estimate		Separate Variance Estimate
F	2-Tail	t	Degrees of	t
Value	Prob.	Value	Freedom	Value
1.53	.040	-1.09	195	.277
				-1.11
				194.72
				.269
		CONTROL VS CREDITO		
		Desviación		
		Casos	Promedio Estandar	Error
CONTROL	90	84.4640	28.782	3.034
CREDITO	139	89.6671	25.195	2.137
		Pooled Variance Estimate		Separate Variance Estimate
F	2-Tail	t	Degrees of	t
Value	Prob.	Value	Freedom	Value
1.31	.159	-1.44	227	.151
				-1.40
				171.93
				.163
		CAPACITACION VS CREDITO		
		Desviación		
		Casos	Promedio Estandar	Error
CAPACITACION	107	79.3769	35.577	3.439
CREDITO	139	89.6671	25.195	2.137
		Pooled Variance Estimate		Separate Variance Estimate
F	2-Tail	t	Degrees of	t
Value	Prob.	Value	Freedom	Value
1.99	.000	-2.65	244	.008
				-2.54
				182.73
				.012

El menor promedio de empleados permanentes se presenta en las empresas de beneficiarios sin crédito (79%) y el mayor (89%) en las empresas de beneficiarios con crédito. Esta diferencia de 10 puntos porcentuales entre estas dos submuestras es significativa y señala mejores condiciones laborales para los empleados de este último grupo. Las demás comparaciones resultaron no significativas.

3. Participación del trabajo asalariado.

CUADRO 6.3
PRUEBAS DE HIPOTESIS: PROMEDIO DE TRABAJADORES ASALARIADOS

CAPACITACION VS CONTROL

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	107	91.7601	25.408	2.456
CONTROL	96	93.2788	22.220	2.268

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.31	.184	-.45	201	.652	-.45	200.87	.650

CONTROL VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	96	93.2788	22.220	2.268
CREDITO	139	90.6586	23.026	1.953

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.07	.715	.87	233	.385	.88	209.02	.382

CUADRO 6.3
PRUEBAS DE HIPOTESIS: PROMEDIO DE TRABAJADORES ASALARIADOS
 (Continuación...)

CAPACITACION VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	107	91.7601	25.408	2.456
CREDITO	138	90.6586	23.026	1.953

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.22	.277	.36	244	.722	.35	216.06	.726

De acuerdo con los resultados expuestos en el cuadro anterior, algo más del 90% de los trabajadores, en todas las submuestras, son asalariados. No se encontraron diferencias significativas en ninguna de las comparaciones realizadas.

4. Promedio de horas de trabajo.

CUADRO 6.4
PRUEBAS DE HIPOTESIS: PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO

CAPACITACION VS CONTROL

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	105	45.2367	12.687	1.239
CONTROL	90	48.8949	11.509	1.213

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.22	.342	-2.09	193	.038	-2.11	192.38	.036

CUADRO 6.4
PRUEBAS DE HIPOTESIS: PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO
 (Continuación...)

CONTROL VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	90	48.8949	11.509	1.213
CREDITO	136	44.1957	11.545	.990

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.01	.984	3.00	224	.003	3.00	191.13	.003

CAPACITACION VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	105	45.2367	12.697	1.239
CREDITO	136	44.1957	11.545	.990

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.21	.299	.66	239	.507	.66	212.47	.512

La jornada legal en Colombia es de 48 horas semanales. Curiosamente, el promedio de horas/hombre semanales en los dos grupos de beneficiarios de la fundación es inferior a 48 horas (45 y 44) lo que no sucede en el caso del grupo de control, en donde el promedio es de 49. Estas diferencias son significativas, según se muestra en las comparaciones entre los grupos de capacitación y crédito y el grupo de control.

5. Vinculación de los trabajadores al Instituto de Seguridad Social (ISS)

La afiliación de los trabajadores al Instituto de Seguros Sociales es obligatoria en el país. La exploración de la medida en la que la microempresa está afiliando sus trabajadores a dicho servicio es, pues, una aproximación al grado de legalidad de la misma, tanto como una medida de la calidad del empleo que la microempresa genera, en relación con la calidad del empleo en el sector formal.

En el cuadro siguiente, se presentan los promedios de trabajadores, por empresa, que se halla afiliado al ISS en los tres diferentes grupos de microempresas.

CUADRO 6.5
PRUEBAS DE HIPOTESIS: VINCULACION AL ISS

CAPACITACION VS CONTROL

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	107	23.8767	39.539	3.822
CONTROL	92	24.7143	41.068	4.282

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.
1.08	.704	-.15	197	.884	-.15	190.16	.884

CUADRO 6.5
PRUEBAS DE HIPOTESIS: VINCULACION AL ISS
 (Continuación...)

CONTROL VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	92	24.7143	41.068	4.282
CREDITO	139	24.5809	39.477	3.348

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.08	.669	.02	229	.980	.02	189.58	.980

CAPACITACION VS CREDITO

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	107	23.8767	39.539	3.822
CREDITO	139	24.5809	39.477	3.348

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.00	.980	-.14	244	.890	-.14	227.98	.890

Según estos resultados, no hay diferencias significativas con respecto a la afiliación de los trabajadores de los tres grupos de empresas al ISS. Para todas las submuestras ésta es relativamente baja y la seguridad social está cobijando, apenas, a un 24% de los trabajadores de las microempresas consideradas, independientemente de si éstas recibieron o no apoyo de la Fundación.

6. Afiliación a cajas de compensación

Contrario al ISS, la afiliación a Cajas de Compensación no es obligatoria para empresas de menos de 10 trabajadores. No obstante, éstas cuentan con relativa buena acogida por parte de la población en virtud de sus servicios de salud y del subsidio a drogas.

En el cuestionario se incluyó pues una pregunta sobre afiliación a cajas con la que se intenta aproximar no ya el grado de legalidad de la microempresa pero sí la calidad del empleo en términos de la seguridad de los trabajadores de la misma. Estos resultados se presentan en el cuadro siguiente:

CUADRO 6.6
AFILIACION A CAJAS DE COMPENSACION

CAPACITACION VS CONTROL

	Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	107	8.8785	27.119	2.622
CONTROL	92	15.0111	34.827	3.631

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail Value Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.	t	Degrees of Freedom	2-Tail Prob.
1.65	.013	-1.40	197	.165	-1.37	170.77	.173

CUADRO 6.6
AFILIACION A CAJAS DE COMPENSACION
(Continuación...)

CONTROL VS CREDITO

		Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error			
CONTROL		92	15.0111	34.827	3.631			
CREDITO		139	35.7358	31.468	2.669			
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate			
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.	
1.22	.281	-4.69	229	.000	-4.60	181.06	.000	

CAPACITACION VS CREDITO

		Casos	Promedio	Desviación Estandar	Error			
CAPACITACION		107	8.8785	27.119	2.622			
CREDITO		139	35.7358	31.468	2.669			
		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate			
F	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Prob.	Value	Freedom	Prob.	
1.35	.109	-7.04	244	.000	-7.18	240.86	.000	

Según estos resultados, una alta proporción de trabajadores de las empresas con crédito está afiliada a alguna caja de compensación. Este resultado no deja de ser sorprendente, máxime si se tiene en cuenta que la afiliación a las cajas supera el porcentaje de afiliación al ISS. Ahora bien, aún leyendo estos resultados con beneficio de inventario, lo cierto es que los

empresarios que accedieron a crédito sí parecen ofrecer mejores condiciones de empleo desde este punto de vista.

Por el contrario, los beneficiarios que solamente tuvieron capacitación, presentan los menores porcentajes de afiliación (8%) aunque la diferencia entre esta cifra y el promedio obtenido para el grupo de control (15%) no es significativa.

7. Salarios/hora.

Para comparar los salarios pagados por la microempresa con los salarios en el sector formal, se calculó el salario por hora promedio pagado en las empresas de cada una de las submuestras.

Para el caso de las empresas en los grupos de capacitación y control, cuya información se recogió en diciembre de 1990, esta cifra se comparó con el salario mínimo por hora en ese año, el cual equivalía a \$171/hora. En el caso del grupo de beneficiarios con crédito, cuyas encuestas se realizaron en junio de 1991, el salario de referencia son \$215/hora.

La variable que se analiza a continuación es la diferencia entre los promedios de salarios por empresa (S_i) (calculados sobre el total de trabajadores asalariados por empresa), y los salarios mínimos en el sector formal en los años respectivos (S_f): S_i/S_f . El número total de trabajadores asalariados con información válida es

de 1.191 (sobre un total de 1.216) para el total de empresas analizadas.

Según se muestra en el cuadro 6.7 (A), el salario promedio de la microempresa es 1.57 veces superior al salario mínimo/hora en Colombia. Hay, sin embargo, una gran dispersión, con un salario mínimo equivalente a apenas el 20% del salario legal y un máximo igual a 6.19 veces éste.

Sin embargo, lo que más importa en el trabajo que nos ocupa es saber si los salarios promedios por empresa, difieren significativamente según se trate de empresas del programa de apoyo o de empresas del grupo de control. El análisis que se presenta en la parte B del cuadro 6.7, compara, pues, las diferencias salariales promedio, por empresa, con respecto al salario mínimo en el sector formal.

CUADRO 6.7 (A)
SALARIOS PAGADOS POR LA MICROEMPRESA

Diferencia salarial con respecto al sector formal:
Población total. Trabajadores.

Variable	Promedio	Desviación Estandar	Mínimo	Máximo	N
Si/Sf	1.57	.77	.20	6.19	1191

CUADRO 6.7(B)
PRUEBAS DE HIPOTESIS
DIFERENCIAS SALARIALES: COMPARACION ENTRE SUBMUESTRAS

CAPACITACION VS. CONTROL

	Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	97	1.5798	.801	.081
CONTROL	88	1.3810	.686	.073

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.36	.144	1.80	183	.073	1.82	182.42	.071

CONTROL VS CREDITO

	Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CONTROL	88	1.3810	.686	.073
CREDITO	130	1.6254	.532	.047

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
1.67	.008	-2.96	216	.003	-2.82	154.77	.005

CAPACITACION VS CREDITO

	Número casos	Promedio	Desviación Estandar	Error
CAPACITACION	97	1.5798	.801	.081
CREDITO	130	1.6254	.532	.047

		Pooled Variance Estimate			Separate Variance Estimate		
F	2-Tail	t	Degrees of	t	Degrees of	2-Tail	
Value	Prob.	Value	Freedom	Value	Freedom	Prob.	
2.27	.000	-.51	225	.608	-.49	156.85	.628

Según se aprecia en el cuadro anterior las menores diferencias promedio se presentan en el grupo de control, sugiriendo un impacto positivo del programa sobre los salarios de los trabajadores en estas empresas.

Ahora bien, entre grupos, sólo son significativas las diferencias promedio de los salarios pagados por las empresas en el grupo de beneficiarios con crédito (1.62 veces superiores al salario mínimo del sector formal) y las correspondientes al grupo de control (1.38 veces el salario mínimo del sector formal).

Este resultado se contrastó, finalmente, con la distribución de trabajadores, según nivel de educación, en los tres grupos de empresas. El objetivo de este ejercicio, es determinar si las diferencias salariales descritas, obedecen a diferencias en la calificación de la mano de obra empleada en los tres grupos, o si éstas pueden atribuirse, como lo sugieren los resultados señalados, al efecto del programa con crédito.

Los coeficientes de correlación entre nivel educativo y diferencial salarial se presentan a continuación. Es claro que para el total de la población encuestada, los niveles de retribución salarial sí obedecen al nivel de educación de los trabajadores.

CUADRO 6.8

Correlaciones:	Diferencial salarial	Nivel de educación
Diferencial salarial	1.0000	.2198**
Nivel de educación	.2198**	1.0000
No. casos: 1149 1-tailed Signif: * - .01 ** -.001		

Ahora bien, según se muestra en el cuadro 6.9, la distribución de la población empleada según nivel de educación no varía significativamente entre grupos.

CUADRO 6.9
DISTRIBUCION DE LA POBLACION SEGUN
NIVEL DE EDUCACION, POR GRUPOS

NIVEL DE EDUCACION		GRUPO			Total Horizontal
		CAPACITA.	CONTROL	CREDITO	
NINGUNO	Casos	2	5	8	15
	% hor.	13.3%	33.3%	53.3%	1%
	% ver.	.7%	1.4%	1.4%	
PRIMARIA	Casos	83	144	172	399
	% hor.	20.8%	36.1%	43.1%	32%
	% ver.	27.8%	41.7%	29.8%	
SECUNDARIA	Casos	193	183	357	733
	% hor.	26.3%	25.0%	48.7%	60%
	% ver.	64.5%	53.0%	61.8%	
SUPERIOR	Casos	21	13	41	75
	% hor.	28.0%	17.3%	54.7%	6%
	% ver.	7.0%	3.8%	7.1%	
Total		298	345	578	1222
vertical		24.5%	28.2%	47.3%	100.0%
Estadística	Valor				
Cramer's V		.09472			

El cuadro anterior muestra, en efecto, que no existe asociación entre niveles de educación de los trabajadores y el que estos pertenezcan a uno u otro grupo (la estadística Cramer V, varía entre cero y uno. Sólo para valores muy cercanos a cero puede descartarse la hipótesis de independencia entre las dos variables consideradas).

En otras palabras, aunque al interior de los tres grupos el nivel de remuneración aumenta con el nivel de educación, éste es, de todas maneras superior en el grupo de beneficiarios con crédito, independientemente del nivel de educación de sus trabajadores.

En resumen, las variables analizadas en este capítulo señalan condiciones laborales muy superiores para los trabajadores vinculados a empresas de beneficiarios con crédito. Esto es cierto tanto si se observa el nivel de protección laboral, medido como afiliación a cajas de compensación o al ISS, como desde el punto de vista de la retribución salarial.

Así, el programa con crédito no solamente se está expresando en una mayor capacidad de generación de empleo, según se vio en el capítulo anterior, sino que este empleo es cualitativamente superior al que se observa en la microempresa sin apoyo, y superior también al generado por la microempresa con acceso únicamente a capacitación. Este último grupo, en efecto, depende más del trabajo

familiar y presenta condiciones de contratación y retribución desfavorables.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

El principal propósito de este trabajo, es pronunciarse sobre la bondad del programa de apoyo a la microempresa de la Fundación Carvajal en Cali, bondad que debe medirse en términos de su impacto sobre las posibilidades de generación de empleo e ingresos de las empresas beneficiarias.

El programa de apoyo ha sido concebido, en lo fundamental, como un programa educativo, dirigido a llenar los vacíos que en materia de administración de empresas tienen los microempresarios, bajo el supuesto de que en ellos estriban buena parte de los problemas que estos enfrentan en el desarrollo de su actividad económica. Grandes esfuerzos se han dedicado a producir el material pedagógico que utiliza la Fundación y que, en la actualidad, ha sido adoptado también por otras entidades similares en Colombia y en otros países del hemisferio.

La importancia de este elemento del programa es pues de primer orden y es, en consecuencia, en la evaluación de la capacitación en donde se concentra el grueso de este estudio. Antes de pasar a exponer los resultados obtenidos al respecto, vale la pena, sin embargo, consignar las caracterización de la población beneficiaria que arrojó el análisis de las encuestas.

La población a la que está llegando el programa de la Fundación difiere poco de la capturada por el grupo de control. Se trata, en general, de personas relativamente jóvenes (entre 35 y 45 años la mayoría de ellas) con niveles de educación que no superan la secundaria e, incluso, altas proporciones de personas únicamente con primaria.

Aunque se trata de unidades muy pequeñas, tanto en términos del empleo como del capital involucrado, sus propietarios no se ubican en los estratos más bajos de ingresos y pertenecen a hogares con niveles de gasto cercanos a los 4 salarios mínimos en promedio. En cuanto al ingreso de los trabajadores empleados por éstas, estos son, en promedio, algo superiores a los salarios mínimos del sector formal, aunque con grados de dispersión importantes que van desde salarios iguales a un 20% del salario oficial, hasta cerca de 6 veces éste.

Desde el punto de vista de la distribución por género, el programa presenta una predominancia masculina algo mayor que el grupo de control. Aunque no se trata de un sesgo muy importante, sí valdría la pena revisar las razones para ello, dada la importancia que tiene el sector informal en el empleo femenino en el país.

Entre los dos grupos de beneficiarios, de otra parte, no se observa ninguna diferencia en las distribuciones por género, lo

cual señala que, una vez se ha accedido al apoyo, las posibilidades de obtener crédito son las mismas para hombres y mujeres.

El análisis de impacto, muestra resultados disímiles para las dos submuestras de beneficiarios, con y sin crédito. El impacto de la capacitación, medido como el acopio de prácticas administrativas racionales, se manifiesta claramente en el grupo de beneficiarios con crédito, quienes obtuvieron puntajes significativamente más altos en el conjunto de preguntas que indaga sobre el conocimiento y el uso de instrumentos de manejo empresarial adecuados. Contrario a lo esperado, sin embargo, el grupo de beneficiarios que no obtuvo crédito no mostró a este respecto diferencias significativas con respecto al grupo de control.

Varios factores pueden asociarse al pobre desempeño de la capacitación en este último grupo. En primer lugar, es posible que sean las exigencias mismas del crédito las que forcen, en última instancia, un cambio de actitud hacia manejos más racionales de la empresa. En ausencia de esta necesidad, los microempresarios parecen hacer caso omiso de lo aprendido en los cursos y sus empresas siguen siendo manejadas con las mismas fallas que las de microempresarios que no han recibido ningún apoyo.

De otra parte, hay diferencias en las características socioeconómicas de los dos grupos que pueden también actuar sobre las posibilidades de éxito del programa de capacitación. Los

microempresarios con crédito, en efecto, tienden a ser personas con niveles de educación formal superior, al tiempo que poseen empresas que, en promedio, llevan más tiempo funcionando que las empresas del grupo de capacitación y que aquellas que se capturaron en el grupo de control.

Así, la capacitación parece tener un impacto positivo sobre la población relativamente más educada, y con mayor experiencia empresarial el cual, adicionalmente, se manifiesta más claramente cuando las exigencias del crédito (presentación de proyectos de inversión, balances, etc) están presentes. Su impacto, sin embargo, parece ser nulo sobre poblaciones menos educadas o no expuestas a relaciones con el sector financiero formal.

Estos resultados llaman la atención sobre la necesidad de reorientar el gasto en capacitación pues buena parte del esfuerzo está dirigiéndose a poblaciones que no se benefician de él. Un filtro adecuado, y utilizado por la Fundación, es cobrar por los cursos. Exigir este esfuerzo del beneficiario asegura en alguna medida su interés por aprender. Pero ello, al parecer no basta. El precio de la matrícula puede verse así mismo como una inversión, no muy alta, en pos de un posible crédito. Los microempresarios, de hecho, pese a las lagunas en conocimientos que presentan, no son muy concientes de la necesidad de alterar sus prácticas administrativas, y los obstáculos mencionados hacen siempre referencia a falta de capital, muy rara vez a falta de

conocimientos. Su juicio sobre los cursos no deja tampoco de ser ambiguo. Todos los consideraron buenos, pese a que, en el grupo de capacitación, muy pocos pusieron en práctica lo aprendido.

Los filtros para acceder al crédito parecen más adecuados. Es, sin duda, esta población la que se está beneficiando del programa y un estudio más detallado de sus características (a partir de la información que recogen las instituciones crediticias, por ejemplo) serviría para focalizar la ayuda de modo de aumentar las tasas de éxito. Algunas de ellas surgen de este estudio y se mencionaron más arriba. Quizá valga la pena profundizar más sobre una que nos parece fundamental, como es el tiempo de funcionamiento de la empresa previo a la vinculación al programa.

Los resultados del presente análisis sugieren que los dos primeros años de funcionamiento constituyen un período crítico para la microempresa, a partir del cual las posibilidades de mantenerse en el mercado aumentan substantivamente. La experiencia adquirida en la empresa se relaciona, según se dijo, positivamente con la capacidad de aprovechar la capacitación. Y la consolidación se expresa así mismo en mayores posibilidades de generar empleo e ingresos. Así, el apoyo debería privilegiar a quienes han superado estos dos primeros años.

Aunque entre los objetivos explícitos del programa sí está el de apoyar empresas constituidas, por encima de fomentar la creación

de nuevas, ello, al parecer no se está cumpliendo del todo. Así, parte del esfuerzo estaría perdiéndose al dirigirse a empresas que o llevan muy poco tiempo funcionando, o incluso no se habían creado con anterioridad a la vinculación del beneficiario al programa. Ello es cierto también para los microempresarios que obtuvieron crédito algunos de los cuales fundaron su empresa justamente con el apoyo recibido. La importante relación entre tiempo de funcionamiento y éxito señala la necesidad de revisar esto para minimizar la dispersión de esfuerzos.

Desde el punto de vista del crecimiento de la empresa, y de su impacto sobre empleo e ingresos, los resultados evidencian que es el paquete completo de ayuda (capacitación y crédito) el que logra influir positivamente las condiciones de la empresa. La capacitación, por sí sola, no tiene los efectos esperados. No obstante, cuando los dos elementos están presentes, sí se observan diferencias significativas tanto en el número de empleados promedio por empresa, como en las condiciones de este empleo, las cuales pueden, incluso, superar las condiciones predominantes en el sector formal.

El análisis muestra, en efecto, que el crecimiento, medido como aumentos en el número de trabajadores por empresa, responde positivamente no sólo al crédito, sino al uso de prácticas administrativas, al nivel de educación formal del microempresario, y al tiempo de funcionamiento de la empresa. Aquellos

microempresarios que recibieron crédito, y que pudieron aprovechar los cursos de capacitación, son quienes más empleo y más ingresos generaron.

Esto es importante y debe enfatizarse, pues en el grupo de beneficiarios con crédito sí se observaron cambios en las prácticas administrativas con posterioridad a su vinculación al programa. En otras palabras, la capacitación estaría apalancando el soporte financiero y, de este modo, afectando las variables objetivo del programa, como son el empleo y los ingresos.

La principal recomendación del estudio es, entonces, minimizar el esfuerzo que se está dirigiendo a capacitar microempresarios con pocas posibilidades de acceso a crédito, pues el programa no muestra efectos aparentes sobre ellos. Al tiempo, disminuir la proporción de empresas muy recientes o aún no fundadas, y concentrar el apoyo sobre empresas que hayan superado los dos primeros años de funcionamiento.



FEDESARROLLO

FUNDACION PARA LA EDUCACION SUPERIOR Y EL DESARROLLO

FEDESARROLLO es una entidad colombiana, sin ánimo de lucro dedicada a promover el adelanto científico y cultural y la educación superior, orientándolos hacia el desarrollo económico y social del país.

Para el cumplimiento de sus objetivos, adelantará directamente o con la colaboración de universidades y centros académicos, proyectos de investigación sobre problemas de interés nacional.

Entre los temas de investigación que han sido considerados de alta prioridad están la planeación económica y social, el diseño de una política industrial para Colombia, las implicaciones del crecimiento demográfico, el proceso de integración latinoamericana, el desarrollo urbano y la formulación de una política petrolera para el país.

FEDESARROLLO se propone además crear una conciencia dentro de la comunidad acerca de la necesidad de apoyar a las Universidades colombianas con el fin de elevar su nivel académico y permitirles desempeñar el papel que les corresponde en la modernización de nuestra sociedad.