

## **Emprendimiento e informalidad. Caso Sabana Grande. Caracas.**

Dra.: Ana Maria Rusque.

Lic.: Johanna Sarell

El estudio cualitativo que presentamos a continuación, corresponde a una investigación realizada entre los meses de enero a junio del presente año entre emprendedores informales del Boulevard de Sabana Grande y busca ser una contribución al conocimiento de cómo actúan estos trabajadores, considerando el escenario fundamental donde la acción se produce: su propia vida cotidiana.

Se trata de una aproximación comprensiva, que busca profundizar aspectos de la vida laboral de los emprendedores a través de entrevistas focalizadas centradas en el trabajo, sin perder de vista que esta es solo una faceta que forma parte de la vida vivida y representada de los informantes.

Uno de los temas que nos pareció particularmente interesante es como construyen su identidad los sujetos entrevistados, considerando que partimos teóricamente del concepto de las realidades múltiples que apunta a la gran diversidad de roles que como microempresarios, comerciantes, buhoneros y otros actores representan el rápido crecimiento del sector informal en las áreas urbanas, especialmente en Caracas.

La guía de entrevistas estuvo estructurada por tres grandes temas que fueron: 1) Indicadores del sistema de acción social 2) factores que inciden en la creación de su negocio, 3) identidad laboral 4) dificultades del contexto y visión a largo plazo.

Se entrevistaron un total de treinta y una personas, divididos por género y por actividad productiva. Las entrevistas fueron transcritas de manera fidedigna, guardando el léxico, giros lingüísticos y modismos propios de los sujetos. Los ejes temáticos emergentes, que además sirven para desarrollar posteriormente el análisis son, 1) distribución del quehacer diario 2) motivación laboral 3) satisfacción y autodefinición 4) factores de sobre vivencia. 5) adaptación.

Los primeros temas, luego de ser analizados individualmente y posteriormente cruzados, nos permitieron construir lo que llamamos el sistema de acción asociados a la cultura emprendedora en donde se integran las categorías formales de análisis, a saber: trabajador asiduo, experiencia y conocimiento, satisfacción, autonomía, liderazgo y visión futura .

## **1.- INTRODUCCION.**

El último informe de Fuerza de Trabajo, del Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondiente al segundo semestre del 2005 indica que alrededor de 3.360.188 venezolanos laboran en el sector informal de la economía lo que representa un 48,3% de la población ocupada. Otras fuentes señalan que existen cerca de 5,2 millones de personas que tienen un empleo informal.

En razón de estas cifras es que este estudio es particularmente valioso, porque los actores investigados representan un sector muy importante y poco estudiado de la población económicamente activa del país, aun cuando, la tendencia es que este sector tienda a aumentar.

Esta investigación esta enfocada dentro de una perspectiva cualitativa, y profundiza en aspectos de la vida laboral, del sector emprendedor es decir, se trata técnicamente de entrevistas focalizadas centradas en el trabajo, sin perder de vista que es sólo una de las facetas que forma parte de la vida vivida y representada de los informantes. Por esto en las entrevistas no sólo profundizamos en aspectos de la vida laboral sino, en otros aspectos de su condición como personas, como es el caso de los factores que los llevan a emprender, entre los cuales destacan la autonomía e independencia. Uno de los datos emergentes que aparece con mucha fuerza, es la identificación de los factores de riesgo que enfrentan estos trabajadores y las relaciones con el contexto.

Otro de los temas que nos pareció particularmente interesante es como construyen su identidad los sujetos entrevistados, considerando que partimos teóricamente del concepto de las realidades múltiples que apunta a la gran diversidad de roles que como microempresarios, comerciantes, buhoneros y otros actores representan el rápido crecimiento del sector informal en las áreas urbanas, especialmente en Caracas.

En la primera parte de este informe presentamos los conceptos de tipo ideal de Weber, sistemas de acción de Luhman y realidades múltiples de Shutz, como la red conceptual que nos permite construir los ejes temáticos a través de los cuales elaboramos la guía de entrevistas que hace posible la recolección de datos.

Se entrevistaron un total de treinta y una personas, divididos por género y por actividad productiva, de manera que se pudiera obtener la visión tanto de los hombres como de las mujeres. Las entrevistas fueron transcritas de manera fidedigna, guardando el léxico, giros lingüísticos y modismos propios de los sujetos. De las treinta y una entrevistas se montaron siete relatos de vida, con los casos más representativos. Los ejes temáticos, que además sirven para desarrollar posteriormente el análisis son, 1) el quehacer diario; 2) historia laboral 3) satisfacción y autodefinición 4) expectativas a futuro.

### **El contexto: Boulevard de Sabana Grande.**

El Boulevard de Sabana Grande con el transcurso del tiempo se ha convertido en uno de los focos de la informalidad más significativos de la ciudad de Caracas y porque no del país. Se encuentra ubicado en el centro este de Caracas y hace quince años cuando no llegaba aun el metro a esta zona, solía ser un sector de compras y recreación de la clase media intelectual con preeminencia de buenas librerías, cafés y restaurantes. Hoy debido al acceso del metro se ha popularizado y en él están ubicados aproximadamente 4000 puestos de trabajadores informales y distribuidos en 2160 mts de calle que en un principio correspondía a la Avenida Las Delicias y ahora incluye las calles adyacentes. Ahora bien, estos puestos de trabajo, que por sus dimensiones podrían definirse como microempresas, no cumplen con los requerimientos sanitarios y están expuestos a condiciones poco aceptables: vaivenes ambientales, inseguridad, estrechos puestos de trabajo falta de servicios(organizados y asignados por los líderes y coordinadores del sector).

Dentro de este sector encontramos a microempresarios – emprendedores, aunque ellos se definen como trabajadores no dependientes, creadores de empresas generadoras de riqueza, en algunos casos creadores de empleo y en otros sólo trabajo para emprendedor mismo; en nuestro aprendizaje del sector nos llamo la atención la capacidad de adaptación que los hace ajustarse a cualquier rol, actividad o situación que se les presente así no este en sus planes iniciales y como logran superar las dificultades del sector.

## **2.- MARCO TEÓRICO.**

El desarrollo de esta investigación, esta basada en una red conceptual que nos ha permitido construir un modelo del sistema de acción de los microempresarios a partir de de los datos obtenidos en la entrevista.

El concepto de Sistema de Acción esta referido por Niclas Luhman (1983) y se expresa como “un sistema compuesto de acciones concretas de una o varias personas que se delimitan respecto a un ambiente a través de relaciones de sentido entre sus acciones”. Nos interesa por lo tanto, el mundo de la vida cotidiana de los actores que representan un escenario donde se producen las acciones e interacciones de los sujeto objeto de estudio.

Es por ello que el mundo social es desde el comienzo no el mundo privado del individuo aislado, sino un mundo íntersubjetivo común a todos y en el cual tenemos un interés no de carácter teórico, sino eminentemente practico vinculado a la educación de los microempresarios.

Este interés se basa en la idea de que las unidades de negocio creadas por nuestros microempresarios son realmente una extrapolación de sus mundos subjetivos. Lo que un microempresario hace esta estrechamente conectado con la manera en que interpreta lo que esta ocurriendo en su entorno, y se vincula del mismo modo a sus propias experiencias, tanto de formación valorica como del desarrollo de un know-how.

Hay que considerar que lo que nos interesa como investigadores no es tanto el empresario mismo, sino lo que percibe y piensa ese empresario acerca de su mundo propio y del mundo en relación al medio externo en que se encuentra, es decir cuando se hace objetivo. El sentido de la acción viene, marcada tanto por su mundo subjetivo (locus interno) como por el mundo objetivo en que se expresa (locus externo).

Es importante aclarar que entrar en el campo empresarial es entrar en un campo pre-paradigmático y como no existe un paradigma dominante, puede ser

abordado desde diversas perspectivas; en realidad la forma de abordar este tema varía según la disposición del investigador que emprende un proyecto en este ámbito. En el caso de estas investigadoras que han desarrollado actividades vinculadas a la formación de emprendedores, se ha buscado utilizar entrevistas orientadas por un guión que permite identificar el sistema de actividades de los microempresarios para comprender de mejor forma su vida cotidiana y desarrollar así un modelo de la acción, para ser utilizado posteriormente con fines educativos.

No obstante, en el transcurso de los últimos años, varios investigadores han mostrado su interés por el mundo subjetivo del empresario a partir de diversos enfoques. Entre los autores se encuentran Grunning.J.P (1992) Manimala.M.J (1992) y Fillion, L.J (1997) y nosotros los hemos revisado a fin de tomar de ellos los conceptos que nos permitan construir un sistema de acción propio para los microempresarios, el que proponemos en el análisis de los datos.

Fundamentalmente hemos tomado el modelo del investigador canadiense Louis Jacques Fillion (1999) que identifica doce elementos que caracterizan a un sistema de actividades empresariales que se obtuvo a partir de setenta empresarios estudiados en once países. Estos doce elementos que a continuación presentamos, ha sido el punto de partida para elaborar nuestro propio sistema de acción que es una primera aproximación a lo que los microempresarios hacen.

### **Once elementos característicos del sistema de actividades del empresario.**

(Fillion, Louis Jacques, 1999)

- *Valores y Cultura Empresariales.*
- *Compromiso.*
- *Experiencia y conocimiento del mundo de los negocios.*
- *Diferenciación.*
- *Papel que desempeña la intuición.*
- *Trabajador asiduo.*
- *Soñador- Realista.*
- *Líder.*

- *Sistema de relaciones con los empleados.*
- *Control de los comportamientos.*
- *Sistema particular de aprendizaje.*

### **Los actores del mundo empresarial.**

Como habíamos señalado los investigadores están aun lejos de alcanzar un consenso acerca de la definición de empresario, y esta es otra razón por lo que afirmamos que nos encontramos aun en una fase preparadigmática. Es así como no existe un modelo absoluto de lo que hace un empresario. Por el contrario, en los últimos años lo que hemos visto es un aumento de diversas categorías y definiciones acerca de tipos de empresarios entre los que distinguimos: empresarios, intraempresarios, cooperativistas, microempresarios, empresas familiares, comerciantes ambulantes y otros.

Por estas categorías a menudo no definidas, es que a menudo las investigaciones sobre empresarios arrojan resultados contradictorios, ya que por ejemplo para algunos investigadores el empresario es únicamente aquel que crea una empresa y para otro es el que dirige una empresa. Algunos incluyen los trabajadores autónomos y otros no.

Podemos entender entonces que los resultados varíen considerablemente de una investigación a otra, razón más que suficiente para proponer algunas definiciones de estos actores que nos aclaren el desempeño de sus roles. Por esta y otras razones les hemos preguntado a nuestros entrevistados con cual de estas categorías se sienten ellos mas identificados, es decir si ellos se sienten mas empresarios o microempresarios o al contrario se consideran comerciantes informales.

A continuación examinaremos algunas conceptualizaciones teóricas acerca de estos actores que forman parte de lo que hemos llamado realidades múltiples (Shutz, 1972) que se vincula a los subuniversos que componen la realidad y que nos permite entender los diversos roles que los actores objeto de nuestra

investigación desempeñan en las diversas actividades productivas que efectúan y que sin embargo tienen una coherencia interna que les da unidad.

A continuación presentamos algunos de los actores que forman parte de las realidades múltiples:

**El intraemprendedor:** Cualquier persona puede llegar a actuar como intraemprendedor ya que se trata de personas que actúa como agente de cambio, dentro de una organización. Es una persona creativa que aporta ideas nuevas y hace innovaciones sobre las cosas existentes. No es un rol fácil, ni para quien lo desempeña ni para la organización. Es por eso, que tiene necesariamente que buscar apoyo entre las otras personas de la empresa: debe asegurarse un buen sistema de relaciones con los demás. Del mismo modo como es una persona que tiene visiones sobre cambios debe asegurarse de articular sus proyectos dentro de los objetivos del grupo. El intraemprendedor es una persona que tiene un alto sentido del riesgo y es quien hace avanzar las organizaciones aunque no siempre es bien visto por la dirección. Si llega a crear una empresa a la sombra de donde el trabajaba lo llamamos extraemprendedor.

**El Empresario:** Es una persona que crea una empresa o desarrolla algo nuevo en una empresa que está en funcionamiento: nuevos productos, nuevos mercados, nuevas maneras de hacer las cosas. El empresario utiliza su energía para hacer crecer progresivamente su empresa. Tiene necesidad de aprender porque el ejercicio de su rol es complejo y tiene múltiples facetas en constante desarrollo. En su aprendizaje deben acentuar aspectos vinculados a la concepción y el diseño de sus proyectos. Debe elaborar del mismo modo un sistema de seguimiento y control de proyectos. Debe elegir el sector en el cual se va a lanzar: industrial, comercial o de servicio y la mejor garantía de éxito es una buena experiencia o dominio en el sector donde se desenvolverá.

**Propietario y dirigente de una empresa:** el propietario-dirigente de una PYME debe ser multifacético y a la vez y generalista: debe poder resolver los problemas y tomar decisiones rápidamente. Debe dirigir su PYME e integrarse activamente

todos los días a las prácticas de gestión eficaces, por ejemplo, podrá definir los parámetros de la puesta en marcha de la empresa y usar los mismos parámetros para definir los criterios de selección de las personas y de las personas que necesita para llevar a la práctica la concepción de su empresa. Debe tener una personalidad estable que como el capitán de un barco enfrenta las tempestades.

**La empresa familiar:** más de la mitad de las PYMES son empresas familiares, la gestión de este tipo de empresas está influenciada por los miembros de la familia que pueden ser copropietarios de la misma o personas cercanas al propietario principal. La familia controla la gestión y generalmente la sucesión es una preocupación importante para todos. Sobre el plano de los aprendizajes el empresario familiar debe iniciarse en el oficio de propietario y de gerente. Igualmente debe guardar el espíritu de continuidad de la empresa y preocuparse por la generación de relevo. En consecuencia debe planificar tanto a largo plazo como a corto plazo. El contexto familiar es una excelente ocasión para que los jóvenes de la familia demuestren su espíritu empresarial y se formen como relevo.

**Microempresario:** el empresario de microempresas debe conocer su oficio porque en realidad el posee dos oficios: el de la especialización de su área de trabajo y el de dirigente de la microempresa. El deberá aprender a orientar lo que hace, en función de las necesidades del cliente mientras más pequeña sea la empresa, su trabajo se parece más a un propietario dirigente de una PYME. El posee pocos recursos para realizar lo que necesita. De hecho el tiempo constituye a menudo su recurso principal. La mejor manera para reducir los riesgos en la microempresa es el no ser vulnerable en relación a los cambios del mercado y buscar siempre la expansión.

**Trabajador autónomo:** se parece a la gestión del microempresario salvo que éste último puede tener autónomos son personas flexibles. Como en las microempresas los trabajadores autónomos deben privilegiar sus relaciones con los clientes. El equilibrio en la distribución de su tiempo y cuestiones relativas a la

relación con el entorno son aspectos de importancia para que el trabajador autónomo conserve su motivación y su productividad.

Estos actores, sobretodo el trabajador autónomo, son algunas de las personas que encontraremos en nuestra investigación y dado que no existen definiciones absolutas, les preguntaremos a nuestros sujetos de investigación con cual de ellos se identificaron y porque.

Los conceptos teóricos de sistema de acción, tipos ideales y realidades múltiples representan la red conceptual que nos permitió comprender el sentido subjetivo que los actores le asignan a su acción social y comprobar si los tipos ideales que construimos al comienzo representa el sentido que estos actores le dan a su mundo cotidiano a fin de respaldar los datos cuantitativos obtenidos en la primera parte de la investigación. En cambio el trabajador autónomo generalmente trabaja solo y generalmente lo hace por obligación, por falta de empleo. Es por esto que él debe aprender a gerenciarse a sí mismo sus recursos y su propio tiempo.

### **3.- ABORDAJE METODOLÓGICO.**

El estudio cualitativo partió en primera instancia de la revisión y análisis de la información recopilada y procesada a partir de las entrevistas focalizadas, luego de ser analizada y ampliada, permitió a las investigadoras construir una matriz de comportamiento de los actores al que hemos llamado sistema de acción.

Como instrumento de recolección de la información se utilizaron las entrevistas orientadas por un guión o guía de entrevista. Por cuanto, este tipo de entrevista encuentra su fundamento central en la relación dialógica y el encuentro “cara a cara” entre el investigador y el informante.

La situación de entrevista supone un alto en la cotidianidad del individuo en el sentido de que se realiza una negociación previa con los informantes para determinar hora y lugar del encuentro, y donde además “... la participación del entrevistado y el entrevistador cuenta con “expectativas explícitas”: “el uno de hablar y el otro de escuchar” (Valles, 1997: 180). De tal modo, que las entrevistas

realizadas adoptaron la forma de un diálogo que supuso una mezcla de conversación y de preguntas insertas por parte de las investigadoras, lográndose así, una mayor intervención de los entrevistados y la posibilidad de una narración más extensa. Se entrevistaron a un total de treinta y uno (31) informantes, divididos por género y por actividad productiva, de manera que se pudiese obtener la visión tanto de los hombres como de las mujeres, así como su perspectiva de acuerdo al ámbito de trabajo.

El proceso de interacción que se produce entre entrevistador y entrevistado, elemento pivotal del encuentro entre ambos sujetos, conduce irremediamente al sujeto entrevistado a recordar y por lo tanto reflexionar sobre aquellos hechos que indaga el investigador. Por ello, en los textos de las entrevistas y de los relatos se encuentran no solamente aspectos importantes de las actividades productivas de los informantes contextualizados en un tiempo presente, sino, de igual manera, semblanzas importantes de otras facetas de su condición humana, tales como: las motivaciones que los conducen a escoger una actividad independiente y autónoma y, la construcción de una identidad a partir del tipo de negocio y del entorno social, y su autodefinición.

A su vez, como lo cualitativo centrado en el encuentro dialógico entre dos sujetos con igual paridad de conocimientos (procedimental/experiencial) está mediado por la oralidad y por la búsqueda de los aspectos más significativos de la vida del entrevistado, esto supone no solamente la remembranza de lo pasado y la puesta en escena del presente sino igualmente la proyección hacia el futuro. Razón por la cual, uno de los elementos centrales de la entrevista fue conocer las expectativas que los informantes tenían a futuro, con lo que podía remarcarse su aprendizaje laboral y su deseo de una continua búsqueda de ascenso económico y social.

También, con respecto a la interacción, podemos decir que aún cuando no se mantuvieron encuentros previos con los entrevistados, con los cuales se podría haber logrado una mayor confianza entre investigador e informante, el resultado

de las entrevistas denotan la empatía y cercanía lograda por ambos sujetos, y sobretodo, la disponibilidad de los entrevistados a contar su vida y experiencias.

Las entrevistas fueron transcritas de manera fidedigna, guardando el léxico, los giros lingüísticos y modismos propios de cada uno de los informantes. De las 31 entrevistas se elaboraron como relato de vida los de 7 de los entrevistados por considerarlos los más representativos. Los relatos fueron montados a partir de los ejes temáticos propuestos en la guía de entrevista y de los hallazgos encontrados en las propias entrevistas, a saber: a) el quehacer diario; b) la historia laboral; c) las satisfacciones y la autodefinición; d) expectativas a futuro.

Para el análisis de la información recopilada a partir de las entrevistas, se trabajaron de forma individual cada una de ellas para posteriormente cruzarlas y obtener los principales ejes temáticos que se construyeron a partir de las visiones *etic* (perspectiva del investigador) y *emic* (perspectiva de los entrevistados), en un cruce que va desde lo teórico, lo planteado en la guía de entrevista formulada de acuerdo a los objetivos de la investigación y lo encontrado en la narración de los entrevistados, estos primeros ejes temáticos fueron: la historia laboral; las satisfacciones y la autodefinición; los cambios; las expectativas a futuro. Estos temas iniciales indican lo que algunos autores denominan como los “índices” es decir, “... aspectos que son reconocidos por los autores de los relatos y/o por el investigador como hechos que han marcado la experiencia de vida” (Kornblit, 2004; 22).

Los primeros temas que corresponden a datos emergentes, luego de ser analizados con mayor profundidad permitieron elaborar un *sistema de acción de valores asociados a la cultura empresarial* en donde se integran las categorías formales de análisis, a saber: trabajador asiduo; experiencia y conocimiento; autonomía; liderazgo; visión: expectativas a futuro. Cada una de ellas se profundiza en el apartado sobre el análisis.

#### **4.- ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

##### **4.1 Sistema de acción empresarial**

Nos interesa dentro del análisis, construir **un tipo ideal** (Weber, 1973,81) que represente las acciones de los microempresarios en el escenario de su vida cotidiana donde actúan e interactúan los sujetos objeto de estudio. Se trata de obtener un modelo del mundo social de nuestros entrevistados que represente no sólo su mundo individual, sino su mundo intersubjetivo sobre el cual tenemos un interés eminentemente práctico como es el de entender el proceso que hace posible que ellos lleguen a ser microempresarios.

Entendemos por sistema de acción... “un sistema compuesto de acciones concretas de una o varias personas que se delimitan con respecto al medio ambiente y que está constituido por relaciones de sentido entre sus acciones” (Luhman, 1983). De manera que nuestro análisis tiene como objetivo obtener de las entrevistas realizadas los aspectos relevantes que aparecen como tendencia y reflejan aquellas acciones que representan a la mayoría de nuestros entrevistados constituyendo un modelo de sus acciones.

El análisis que proponemos se centra en el mundo subjetivo del empresario y pensamos que el enfoque cualitativo que hemos utilizado es adecuado porque nos permite identificar las categorías emergentes.

De la misma manera, hemos sido cuidadosas en que haya una concordancia de los aspectos que hemos destacado como elementos del sistema, con la elaboración teórica previa, de manera que las entrevistas amplíen y profundicen los datos iniciales aportados y cumplan el papel de ilustrar aquellas acciones que a nuestro modo de ver reflejan la acción de los empresarios.

A continuación vamos a analizar los aspectos más destacados del sistema de acción de los empresarios entrevistados:

## **4.2. Sistema de Acción de los Empresarios:**

### **4.2.1 Trabajador asiduo.**

**“En el mes de Diciembre yo llegaba al Boulevard a las 7 de la mañana y me iba alrededor de las 8 de la noche...”**

El primer factor que aparece muy destacado en todos los entrevistados es la gran energía con que asumen su trabajo lo que se puede entender como trabajador asiduo. Todos nuestros entrevistados nos hablan de su extraordinaria dedicación al trabajo, este es a nuestro modo de ver, uno de los elementos que sostiene el sistema de acción: el dinamismo del microempresario, su entusiasmo y su alto nivel de compromiso por el trabajo que por otra parte aparece vinculado a la motivación por el mismo y a los cambios a futuro proyectados por ellos tanto en lo económico, en lo social como en lo familiar. Al respecto dicen los entrevistados, *“Trabajo todos los días, desde las 6 de la mañana y hasta altas horas de la noche, salgo a las 9 ó 10 de la noche, y trabajo también sábados y domingos”*.

Al hablar de su mundo cotidiano y su quehacer diario, todos los entrevistados nos cuentan de sus extensas jornadas de trabajo; muchos de ellos trabajan jornadas que van sobre las diez horas diarias y muchos de ellos, lo hacen también sábados y domingos. Del mismo modo frente a situaciones específicas que lo requieran, como son los periodos de más venta como Navidad o entrada a clases, trabajan más y les piden a sus colaboradores, en el caso de tenerlos, que alarguen sus jornadas de trabajo para cumplir con los clientes.

Muchos de ellos, sobretodo en su época de iniciación del negocio no salen de vacaciones por años, con el reclamo de sus mujeres y familia. Esta característica que la mayor parte de los autores refieren como rasgo propio de emprendedores, se cumple en toda su extensión entre nuestros entrevistados.

### **4.2.2 Persistencia.**

**“El tiempo es el mejor amigo”**

Uno de los rasgos característicos de los emprendedores del Boulevard de Sabana Grande, se refiere a la constancia con respecto a la meta que desean cumplir lo que queda claro a partir de la pregunta ¿Cuánto tiempo lleva con su empresa en el sector? La respuesta de 10 personas fue que tienen mas de 9 años con su empresa; 7 personas llevan entre 6 a 8 años y 8 llevan de 3 a 5 años y solo 3 llevan menos de 2 años. Es decir de los 31 entrevistados 28 tienen mas de tres años en el sector, lo que implica que no tienen otra opción que la de trabajar en la informalidad. Por otra parte y a partir de los datos recogidos podemos pensar que dada la cultura del trabajo del venezolano que valora su independencia, nuestros entrevistados se sienten a gusto con el trabajo que realizan y no están buscando formar parte del sector formal y de esta manera son persistentes en sus objetivos.

#### **4.2.3 Capacidad de Adaptación.**

##### **“El trabajador no dependiente debe buscar sus propias soluciones”.**

Otro de los rasgos notables que conseguimos entre los entrevistados es su notable capacidad de adaptación o de aprendizaje que los hace ajustarse a cualquier rol, actividad o situación que se les presente este o no en sus planes iniciales. Uno de los emprendedores señala lo siguiente:

“Yo comencé vendiendo mercancías de quincallería: ganchitos para el pelo, zarcillos...la policía me decomiso...como no tenía que vender, pedí un préstamo y comencé a vender libros...luego la policía me volvió a decomisar la mercancía, tuve que conseguir dinero para pagar los libros que había pedido previamente y para comprar mercancía nueva...Hoy en día estoy vendiendo otro rubro y me ha ido muy bien....”

En los casos que el emprendedor viene de “afuera”, es decir personas que no son del sector, el desconocimiento de la actividad se hace evidente y la adaptación es aun más difícil. Esto se refleja en la respuesta a la pregunta ¿Qué importancia le asigna a cada uno de esos obstáculos? Vemos que algunos le atribuyen importancia a la perseverancia (4.2.2): otros señalan que “el tiempo es el mejor amigo” y la mayor parte dice que para poder obtener experiencia y adaptarse al medio” hay que buscar soluciones internas para problemas internos”. Lo dice enfáticamente un entrevistado “El trabajador no dependiente debe buscar

soluciones” con lo queda claro como se valora la capacidad de adaptación en el medio.

#### **4.2.4 Experiencia y conocimiento.**

**“Yo necesito el desarrollo de cierta capacidad de orden y administración para no ir a la quiebra”.**

Aunque la mayor parte de los entrevistados no tiene educación formal completa, su nivel de educación es mas alto que el que esperábamos y además la mayoría de ellos ha tomado cursos en temas especializados vinculados a su trabajo y en forma importante manifiestan su interés por aprender.

Muchos de los entrevistados expresan que antes de ser microempresarios trabajaron como empleados en organizaciones afines a sus propias iniciativas de negocio y de esa manera adquirieron experticia para desarrollar sus propias microempresas.

*“Yo estuve trabajando mucho tiempo como secretaria dentro del sector formal, la presión diaria en horas de trabajo no estaba a la par del beneficio monetario que este me otorgaba. Un buen día le dije a mi jefe que renunciaba; este intento persuadirme, pero ya estaba decidida...”*

Como nuestros entrevistados expresan, ellos están interesados en prepararse mejor y lo hacen de dos maneras. En primer lugar buscan adquirir experticia en organizaciones donde trabajan, conocen clientes, proveedores y sobretodo *know-how* o como hacer las cosas que posteriormente harán por su cuenta. Es decir que la mayoría de los entrevistados han comenzado trabajando como empleados en empresas donde aprendieron, al menos en parte el oficio que van a desarrollar posteriormente como microempresarios.

Por otra parte tienen una gran sed de conocimientos y buscan aprender a través de cursos, talleres, aun aquellos que no están tan relacionados con áreas temáticas vinculadas a sus nuevas ocupaciones. Este es un factor a tomar en cuenta, porque darles cursos puede ser provechoso para los microempresarios,

siempre deseosos de mejorar su desempeño a partir de nuevos elementos prácticos que les ayude a mejorar en sus negocios.

#### **4.2.5 Independencia y Autonomía laboral.**

##### **“Vendiendo Películas “quemadas “ genero un ingreso diario que no podría tener en el sector formal”**

Por otra parte, es importante señalar que además del valor del trabajo propio, los microempresarios van más allá de éste y desarrollan un sentido de la autonomía e independencia en lo laboral, es decir, la posibilidad de trabajar por y para ellos mismos, sin jefe y sin horario.

Uno de los factores destacados en las entrevistas realizadas es la búsqueda de autonomía, que las personas con las que conversamos manifiestan en forma clara y la refieren como independencia. Se trata de un valor bien aceptado entre las personas que buscan trabajar por su cuenta, no tener jefes y no tener horario. Durante la entrevista, muchos manifestaron que “ el ser su propio jefe” es la mayor satisfacción que les da ser empresario informal y esto se manifiesta en la búsqueda de un trabajo que cumpla con sus expectativas y que les permita desde tener un flujo permanente de dinero hasta no tener obligaciones con otras personas o empresas, pasando por muchas alternativas intermedias.

Nuestros entrevistados lo refieren así:

**“Vendiendo películas quemadas genero un ingreso diario que no podría obtener en el sector formal”.**

Una de las características mas reconocida por los investigadores en esta área del emprendedurismo es la característica de los empresarios que buscan una manera propia de trabajar haciendo su iniciativa de negocio, que representa la cristalización de su carácter innovador o sentido de diferenciación, que a nuestro modo de ver es una estrategia de sobre vivencia importante.

Al preguntarle a los trabajadores informales porque se habían cambiado al sector informal y las razones porque permanecían en este sector ellos manifiestan que al emprender y convertirse en empresarios le “otorgaba una libertad de hacer y decidir que el sector formal no les permitía”.

Los elementos señalados esta inserto en un circulo de permanencia dentro del sector, es decir, la necesidad de independencia laboral, por ende el crear su propia empresa implica desarrollar condiciones de sobre vivencia de la empresa. Estas son condiciones que con el tiempo y el nivel de duración dentro del ambiente laboral se van mejorando.

#### **4.2.6 Liderazgo.**

**“...hay que ser amigo del delincuente y hacerse el ciego ante cualquier delito para evitar represalias...”**

Muchos entrevistados son líderes en el sentido que han creado una iniciativa de negocio y han dedicado muchas horas de trabajo para el sostenimiento de la misma. En este proceso han dado eventualmente trabajo a otras personas y en este sentido representan para los demás un eje central que origina interacciones y que ejerce influencia sobre estas personas. Es así, que entendemos su liderazgo, en el sentido de mantener buenas relaciones de trabajo con las personas. Es así como algunos autores, comparan al microempresario con un director de orquesta que dirige los movimientos que se están dando y se van a dar dentro del negocio, que lleva la batuta y dirige a los demás.

A continuación analizamos lo que los microempresarios nos dicen al respecto.

“...trabajar en la calle como buhonero es difícil...hay que ser amigo del delincuente y hacerse el ciego ante cualquier delito para evitar represalias...otra incomodidad se presenta cuando comienzan las lluvias ya que la mayoría de nuestros puestos de trabajo, por no decir todos, no están acondicionados por los días de invierno y a veces hay que hacer magia o peor aun: dejar de trabajar ese día”

Es innegable que los emprendedores de la informalidad son personas líderes de su propia empresa. Ellos consideran que la independencia laboral es la mejor manera de poder desarrollarse profesionalmente: sin embargo la calle tiene dificultades, de los cuales deben salir airosos para éxito en la iniciativa de negocio emprendida. Esta actitud confirma el proceso de liderazgo.

Sin embargo, hay una segunda manera de verlo y es a través del proceso de reconocimiento en sus lugares de asentamiento o comunidades donde se encuentran instalados. Aquí su papel como potenciales líderes de un colectivo, no son tan claros, pensamos que esto se debe a que a diferencia de otros países en los cuales los empresarios son reconocidos como líderes natos, en Venezuela y en el contexto en el cual se desenvuelven nuestros informantes no hay una significación construida sobre una cultura empresarial, y esto hace más complejo el reconocimiento de ellos como líderes en sus entornos. Pensamos, que en este caso más que su condición como microempresarios son sus rasgos personales los que les permitirían poder ser reconocidos como líderes de las comunidades en las cuales interactúan.

Respecto del proceso de liderazgo, es mas claro dentro de las microempresas donde indudablemente el microempresario juega un papel muy importante respecto al inicio y desarrollo de sus unidades de negocio. Es menos claro cuando consideramos el entorno de los microempresarios, que por ser una minoría dentro del Boulevard, su mejoría es vista con desconfianza por los vecinos y otros.

#### **4.2.7 Expectativas a futuro.**

**“el cliente es lo fundamental, si ignoramos quien es y lo que quiere, nunca nos elegirá”...**

Concebir y realizar visiones a futuro es una de las actividades que diferencia a los empresarios en general, de personas que no tienen iniciativa empresarial. Podemos pensar que una concepción visionaria de un negocio corresponde a una competencia personal del microempresario. Una visión es

sobretudo la imagen de una iniciativa de negocio que queremos alcanzar. Por esto un empresario tiene un buen manejo de su proceso visionario si, conoce el mercado, tiene una imagen clara de lo que quiere hacer y construye un lugar donde es posible llevarlo a cabo.

El empresario define qué va a hacer y cómo lo va a hacer, y lo hace. Es una persona que pasa del pensamiento a la acción, es decir, un soñador con los pies puestos en la tierra, como lo expresa Fillion. El empresario visionario, lo que piensa lo llega a hacer. A menudo se le debe pedir que la acción no sea muy rápida y que antes piense lo que quiere hacer. Una de las primeras actividades que distingue al empresario de las otras personas que trabajan en organizaciones consiste en que definen sus proyectos, es decir, conciben visiones que van a realizar y pasan de la acción a llevar a la práctica su proyecto.

Tal como habíamos adelantado, nuestros entrevistados tienen gran capacidad de adaptación. Se ajustan a diversos roles y salen delante de las situaciones difíciles y así van creando nuevas visiones de negocio que les permite sobrevivir.

Como podemos ver nuestros microempresarios tienen visiones: algunos identifican el nicho de clientes, otros definen el espacio que van a ocupar en el mercado así como el producto de mayor demanda. También podemos ver como los microempresarios van diversificando y ampliando su campo de acción, creando nuevas actividades de negocio, a veces relacionada con sus actividades iniciales, otras distintas y siempre vinculadas a una perspectiva dada por las fluctuaciones del mercado.

Se puede dar entonces una reorientación en las prioridades de las personas aunque no necesariamente un cambio trascendente en la dirección que tenían marcada, los que pueden asumirse como cambios de vida graduales es decir que suponen una continuidad a la que se le suma las importantes mejoras en sus condiciones de vida material, y, de igual manera, vislumbrar la posibilidad de una variación trascendente en sus trayectorias vitales.

## 5.- CONCLUSIONES:

El crecimiento de la informalidad en el país, no se agota en la alusión al “buhonerismo” o vendedores informales, sino que habría que analizar la tendencia a la “informalización” de la estructura empresarial nacional y la imposibilidad de asumir los costos de la formalidad (impuestos, permisología, registro, costos laborales, decretos de establecimiento de salario mínimo, etc).

Así mismo, la microempresa informal aparece no solo como mecanismo de subsistencia de sectores sociales deprimidos económicamente, sino como un modelo emergente interesante que por lo demás es lucrativo y corresponde a pequeños empresarios que se mantienen al margen del orden legal y formal en lo laboral.

Queremos destacar algunos de los datos emergentes que surgen del análisis de las 31 entrevistas consideradas tanto individualmente como cruzadas.

Sin duda el aporte más significativo que hemos conseguido en la investigación se refiere a la identificación de una matriz que caracteriza el sistema de acción de los trabajadores independientes y que hemos caracterizado en base a los siguientes comportamientos: 1) trabajador asiduo: 2) persistencia 3) adaptación 4) experiencia 5) autonomía e independencia 6) Liderazgo 7) expectativas a futuro y visión.

Aun cuando es bastante difícil llegar a generalizaciones, porque sabemos de las diferencias entre los trabajadores independientes esta matriz resulta valiosa, sobretodo por su orientación pedagógica a fines de ser implementada en cursos de emprendedores. Del mismo modo es importante como insumo para continuar haciendo investigación en el área y ver hasta que punto los rasgos identificados se repiten o difieren, en grupos distintos de emprendedores.

Otro de los aportes a distinguir es la matriz *de identificación* utilizada por los informantes, es decir, los términos que usan para denominarse dentro de lo que es su actividad productiva tanto como la significación que construyen sobre la misma.

Como se ha señalado varias veces la matriz teórica inicial incluye conceptos básicos como los de micro-empresario, buhonero, comerciante informal, empresario- independiente. De ahí la importancia de preguntarles a los trabajadores su identificación con estos términos.

Para ellos microempresario significa persona exitosa; trabajador independiente lo asocian con persona emprendedora o persona luchadora y pequeño comerciante es quien se dedica al comercio en pequeña escala.

Por otra parte para la mayoría, ser un empresario supone que tienen empresas consolidadas y que mueven mucho dinero, con más de 10 años de fundadas, un alto nivel competitivo, un alto número de personal bajo su mando, que cuenta con un amplio stock de mercancía y una gran clientela.

De los datos obtenidos en las entrevistas, resaltan micro empresario y persona emprendedora como sus representaciones; el primero construido a partir de la significación que en contraste dan a la locución empresarios. Sin embargo es evidente que ellos prefieren definirse como trabajadores no dependientes o creadores de empresas, e incluso generadores de riqueza tomando en cuenta cada una de las definiciones que el término implica.

Además para ellos es importante evitar confundir INFORMALIDAD /BUHONERÍA, ya que como ellos dicen, la buhonería es sólo una de las manifestaciones del sector.

Otra de las conclusiones a la que hemos llegado se refiere a que nuestros emprendedores se desenvuelven en un ambiente poco favorable que imposibilita el desarrollo de su capacidad emprendedora. Entre los obstáculos encontramos:

**Ausencia de seguridad social:** Según estudios anteriores sólo el 2% del sector informal percibe seguro social. En vista de esta situación, es necesario que se desarrollen planes para que los trabajadores incidan de una manera más efectiva en el orden institucional entendiendo la necesidad de profundizar el establecimiento de redes sindicales en seguridad social.

**Graves dificultades en el acceso al financiamiento:** es uno de los obstáculos que más se le presenta a los microempresario. Por un lado están los fuertes requerimientos que exigen las organizaciones de financiamiento para conceder financiamiento. Estas entidades no consideran las pequeñas dimensiones y las pocas garantías que posee una microempresa informal. Esta situación genera desconfianza por parte de los informales hacia dichas organizaciones, es por ello que recurren a mecanismos de financiamientos informales o prestamistas

usureros que les otorgan préstamos con altas tasas de interés y utilizan diferentes formas de violencia como mecanismos de cobro ante un retraso del pago.

Durante la investigación se tuvo la oportunidad de entrevistar a uno de los miembros principales de un importante gremio sindical del sector, ella argumentaba “para mi obtener un financiamiento de algunos de los organismos formales ha sido algo muy tedioso... las condiciones que ellos exigen son difíciles de cubrir por mi, por ejemplo: ellos requieren algún respaldo ¿qué respaldo? Si yo vivo alquilada porque no tengo casa, no tengo propiedades más que mi empresa... yo tengo cómo pagarle un préstamo a ellos, mi empresa me da como para pagar...”

En este sentido, y luego de plantear algunos de los obstáculos encontrados dentro del sector, se plantean algunas alternativas de mejoras:

**Falta de formación emprendedora:** el Estado a través de sus centros de formación profesional y de las Universidades puede ser partícipe en este proceso, sobre todo aquellas carreras cuyas fortalezas están en las áreas de administración y economía. Actualmente existen organismos que se dedican a desarrollar e incentivar la capacidad emprendedora en el país: Centro de Emprendedores - Mercantil (Por el IESA), el INFOEM (por la UNIMET), AJE (Asociación de jóvenes Empresarios) con capítulos en la Universidad Metropolitana y en la Universidad Simón Bolívar. Es importante la asistencia técnica como instrumento para que los microempresarios emprendedores se preparen y elaboren planes de negocio.

Hubo una experiencia exitosa con FOGADE y los informales ya que les brindó un curso de capacitación con la garantía de que, si el proyecto que ellos iban desarrollando durante el adiestramiento era viable les otorgaban financiamiento.

Para finalizar es importante el estímulo de los emprendedores en nuestro país, a partir de la aplicación de políticas públicas que los favorezcan y para que desarrollen habilidades empresariales y construyan sus empresas en etapas más tempranas de la vida, al igual que ocurre en los países de economías más dinámicas.

## BIBLIOGRAFÍA

Fillion, Louis Jacques (1997) Realiser son projet d'entreprise. Quebec-Montreal: Les editions transcontinental INC.

Grunning, J. P. (1992) The new subjectivist elucidations of entrepreneurship. Quebec-Montreal: Journal of Business.

Kornblit, Ana Lía (2004) Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Buenos Aires: Biblos.

Luhman, Niklas (1996a) Poder. Barcelona: Anthropos.

Manimala, M. J. (1992) Entrepreneurial heuristic: a comparison between High PL and Low PL. Quebec-Montreal: Journal of Business.

Schutz, Alfred (1962) El problema de la realidad social. Buenos Aires: Amorrortu.

Valles, Miguel (1997) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis.

Weber, Max (1973) Ensayos sobre metodología sociológica. Buenos Aires: Nueva Colección Ibérica.