

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

Empresarios del parque tecnológico industrial del Cerro:
estudio panel sobre la influencia de la cultura personal
en el desempeño empresarial

Karina Berglavaz

Tutora: Ines lens

2012

INDICE

	Página:
Resumen de la investigación	1
Fundamentación y Antecedentes	1
Problema de Investigación:	3
Pregunta de Investigación	
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
Marco Teórico:	
Hipótesis.....	4
Parques Tecnológicos o Cluster.....	5
Cultura Empresarial.....	8
Trayectoria Empresarial.....	9
Cultura.....	10
El Empresario.....	13
El Significado del Trabajo para el Empresario.....	14
Definición de Situación.....	15
Relación de Conceptos	16
Metodología	17
Análisis	18
Año 2009 Juan	
Contexto Cultural.....	18
Trayectoria Empresarial.....	19
Significado del Trabajo.....	20
Definición de Situación.....	20
Año 2009 Pedro	
Contexto Cultural.....	21
Trayectoria Empresarial.....	22
Significado del Trabajo.....	22
Definición de Situación.....	23

Año 2009 José	
Contexto Cultural.....	24
Trayectoria Empresarial.....	25
Significado del Trabajo.....	25
Definición de Situación.....	26
Año 2009 Juan Pedro José..... 27	
Año 2012 Juan	
Trayectoria Empresarial.....	29
Significado del Trabajo.....	30
Definición de Situación.....	31
Año 2012 Pedro	
Trayectoria Empresarial.....	32
Significado del Trabajo.....	33
Definición de Situación.....	33
Año 2012 José	
Trayectoria Empresarial.....	35
Significado del Trabajo.....	36
Definición de Situación.....	36
Año 2012 Juan Pedro José..... 38	
Conclusiones	40
Bibliografía	43
Anexo	Contenido en CD

RESUMEN

En base a un estudio de panel realizado entre el 2009 y el 2012, este trabajo pretende explorar en cómo la cultura de un individuo influye en su trayectoria empresarial y se relaciona con el desarrollo y la evolución de su empresa. Se realiza el mismo a través del análisis de la cultura del empresario, su trayectoria, su entorno: social, cultural y económico, identificando cuáles de estos factores intervienen y/o determinan las motivaciones, decisiones, etc., tomadas y/o adquiridas por los empresarios en sus empresas.

La investigación se realiza desde la perspectiva cualitativa y tiene un enfoque comprensivista.

Se utilizan diversas teorías enfocadas en los sujetos, es decir en el empresario, dejando de lado aquellas que analizan empresas o características del capital económico, es decir las estructuras.

La contrastación empírica se realiza a través de entrevistas realizadas en el año 2009 y en el año 2012 a los mismos tres empresarios, para analizar sus trayectorias.

FUNDAMENTACIÓN Y ANTECEDENTES

En el marco del curso Taller de trabajo y de las organizaciones, se observó como algunas de las empresas uruguayas han elegido un camino hacia el desarrollo y cambio tecnológico, motivadas por una necesidad de inserción dentro de los parámetros internacionales requeridos para un cierto modelo de desarrollo productivo. Para lo cual llevan a cabo diferentes modalidades y estrategias para hacerse más competitivas y así lograr sus objetivos.

Algunas investigaciones realizadas muestran un desvío hacia la importancia del papel que cumplen los empresarios en las empresas para llevar a cabo los objetivos de éstas. Es el caso de Marcela Hernández Romo la cual opina: *“El empresario es el responsable de hacer las empresas productivas. Este proceso de reestructuración productiva puso al empresario en el centro de sus propias decisiones, asignándole la responsabilidad de reestructurar sus empresas si quisiera ser competitivo.”*¹

¹ Hernández Romo, M. “La cultura empresarial en México.” Pág. 9

Es decir, que frente a la existencia de un taylorismo, donde el trabajo era repetitivo, sin creatividad, donde se producía en serie, para reducir costos y obtener las mayores ganancias, hoy se percibe la existencia de un nuevo modelo donde se le da mayor importancia al accionar del empresario.

En una publicación de Cinterfor de Eduardo Rojas, él opina: *“Esta transformación es el paso desde una concepción del trabajo que lo ultra tecnifica como objeto y recurso de la producción, de notoria matriz taylorista, a otra que lo ve como intervención creativa de un sujeto en ella.”*²

No hay duda de que el empresario cumple un rol imprescindible en el desarrollo de la empresa, al que se le debe prestar gran atención, ya que en la medida que ellos actúan y se comportan de cierta manera, están moldeando y/o formando el futuro de su empresa. Por tanto se considera qué aspectos como su accionar, sus actitudes, creencias, valores deben ser tomados en cuenta.

Utilizando lo propuesto por Rojas se analiza la trayectoria empresarial y los aspectos culturales personales del empresario para describir cuáles factores influyen en el desarrollo de su empresa.

El enfoque de esta investigación se considera de utilidad, ya que destaca la importancia que los empresarios están tomando en la época actual en cuanto influyen directamente en el grado de desarrollo de la empresa.

Se destaca la ayuda que el gobierno nacional y departamental ha brindado para el desarrollo de los pequeños empresarios y particularmente los ubicados dentro del Parque Tecnológico Industrial del Cerro. Es por eso que esta investigación deja de lado la dependencia que el empresario pueda tener de las políticas gubernamentales, así como la situación particular del PTI y busca destacar como el empresario en sí, es el “creador” del éxito o el fracaso de la empresa.

Se espera que el informe de esta investigación constituya un aporte para los empresarios interesados en conocer qué factores pueden propiciar la permanencia de la empresa, y así poder desarrollarlos.

² Rojas, E. El saber obrero y la innovación en la empresa. Pág 45

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Analizar cómo la cultura de un individuo influye en su trayectoria empresarial y se relaciona con el desarrollo y la evolución de su empresa.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Estaría el origen cultural del individuo o el contexto cultural del cual proviene, determinando cierto tipo de trayectoria?
- La cultura de un individuo directivo o líder de una empresa, ¿es determinante del desarrollo o involución de la misma?
- ¿Qué definición de situación hace el empresario de su trayectoria, es decir, qué significado le atribuye a su trabajo?

OBJETIVO GENERAL.

Describir la influencia de la cultura de cada individuo en su trayectoria empresarial, en los empresarios de pequeñas empresas ubicadas en el Parque Tecnológico Industrial del Cerro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el contexto cultural del que provienen los directivos empresarios de las empresas integrantes del PTIC.
- Indagar de qué manera incide la cultura empresarial de la que forman parte y la cultura particular de los empresarios, al momento de tomar decisiones para el desarrollo de su empresa.
- Descubrir qué significado le atribuye el empresario a su trabajo, en cuanto a la definición de la situación en tal posición.

MARCO TEORICO

HIPÓTESIS

- La conducta manifestada por los empresarios al momento de llevar adelante la empresa, está basada en el aprendizaje recibido del contexto cultural del cual provienen.
- Las diferentes trayectorias de los empresarios, influidas por su cultura personal y por la definición de situación que realizan, marcará aspectos diferenciales en las culturas empresariales.

Se espera observar que el aprendizaje adquirido a través de la socialización, relacionado con familias de empresarios o comerciantes otorgue una habilidad diferencial con aquellos que se convirtieron en empresarios durante la edad adulta sin haber tenido experiencias en el ámbito durante la niñez o adolescencia.

Por lo tanto el contexto actual donde desempeñan su tarea influenciará en menor medida, ya que la conducta de alguna manera repite “un patrón” adquirido y aprendido en el ámbito familiar.

La definición de la situación que realiza cada empresario, al estar vinculada a su cultura personal, marcará diferencias en las culturas empresariales, es decir en la forma de llevar adelante la empresa, tanto en relación al desempeño interno como externo de la misma.

PARQUES TECNOLOGICOS O CLUSTERS

Se considera en esta época que Uruguay como los demás miembros del MERCOSUR, están ampliando sus mercados por lo que deben aprovechar sus recursos disponibles para acelerar su proceso de desarrollo económico.

Son evidentes los cambios que la globalización de la economía ha generado, transformando aspectos económicos, tecnológicos, políticos, ambientales y sociales que a su vez modificaron los procesos de productividad y competitividad de las empresas. Se propone promover el desarrollo científico y tecnológico para ampliar la oferta y la calidad de los bienes y servicios disponibles.

Para ello, considerando como ejemplo medidas que se están tomando en Europa, se encuentran las de desarrollo de infraestructuras de innovación como centros tecnológicos o parques científicos.

Existen varias definiciones de lo que son los parques científicos.

La Asociación Internacional de Parques Científicos (IASP), define un parque científico y tecnológico diciendo que: *“Es una organización gestionada por profesionales especializados, cuyo objetivo fundamental es incrementar la riqueza de su comunidad promoviendo la cultura de la innovación y la competitividad de las empresas e instituciones generadoras de saber instaladas en el parque o asociadas a él.”*³

Según la Asociación de Parques Tecnológicos Españoles (APTE), se trata de un proyecto, generalmente asociado a un espacio físico, que:

“1º: Mantiene relaciones formales y operativas con las universidades, centros de investigación y otras instituciones de educación superior.”

³ Jiménez Luque, G Parques Científico-Tecnológicos y su importancia en los sistemas regionales de innovación. Pág 188

2º: *Está diseñado para alentar la formación y el crecimiento de empresas basadas en el conocimiento y de otras organizaciones de alto valor añadido pertenecientes al sector terciario, normalmente residentes en el propio Parque.*

3º: *Posee un organismo estable de gestión que impulsa la transferencia de tecnología y fomenta la innovación entre las empresas y organizaciones usuarias del parque.*⁴

Otra manera de nombrar este tipo de emprendimiento es como “cluster”.

Los cluster son “...concentraciones geográficas de compañías e instituciones interconectadas, asociadas en un campo particular y próximo y unidas por prácticas comunes y complementarias (producción, comercialización, distribución, entre otras).”⁵

En Uruguay se encuentra el Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC).

Este está ubicado donde antiguamente se encontraba el Frigorífico Artigas S.A., al sur del departamento de Montevideo, en la margen derecha de la cuenca baja del Arroyo Pantanoso.

En noviembre de 1997 y por resolución del entonces intendente de Montevideo, el arquitecto Mariano Arana, se aprueba el informe creado por una Comisión de Estudio para la Gestión y Preparación de un Proyecto para la Instalación del PTIC.

Según se detalla en el Informe de Gestión del PTIC (2000-2004): *“Los Parques Tecnológicos Industriales permiten potenciar el conjunto de los emprendimientos de las empresas individuales, posibilitándose así el mejor cumplimiento de los objetivos que se persiguen, al lograrse establecer un proceso de mejoramiento y desarrollo sustentable y sostenible a través del incremento de la competitividad. Últimamente su implantación se asocia a las pequeñas y medianas empresas, por las facilidades que allí encuentran para resolver algunos de los problemas más importantes que las*

⁴ Jiménez Luque, G. Parques Científico-Tecnológicos y su importancia en los sistemas regionales de innovación. Pág. 188

⁵ Porter, M. Clusters of Innovation: regional Foundations of U.S. Tomado de Factores socioculturales que influyen en la consolidación de un conglomerado empresarial. López Posada, Laura Marcela

*mismas generalmente padecen, como son el acceso al capital y a la tecnología más evolucionada.*⁶

Entre los objetivos principales del PTIC se encuentran:

Contribuir al desarrollo social y económico del país promoviendo la actividad industrial y la innovación tecnológica de las Pequeñas y Medianas empresas en una interfaz educativo-productiva.

Brindar un espacio de instalación a las empresas y ofrecer apoyo y asesoría en un ambiente que comparte gastos, maximiza recursos y fomenta la cooperación y solidaridad.

Consolidar al PTIC como una potencia comercial promoviendo la actividad productiva sostenida, creando oferta y estimulando la demanda.

Promover la diversificación y creación de sectores industriales, a fin de aumentar la participación de la industria nacional en el mercado interno y externo.⁷

Se considera que una buena gestión de este tipo de infraestructuras podría favorecer de alguna manera el desarrollo empresarial del país.

Es en esta perspectiva de producción que se percibe en la actualidad, cómo se coloca al empresario en el centro de sus propias decisiones asignándole la responsabilidad de reestructurar la empresa.

⁶ Intendencia Municipal de Montevideo. Parque Tecnológico Industrial del Cerro. Informe de Gestión Período: Julio 2000/Agosto 2004. La visión estratégica (visión/misión). Informe elaborado por Lic. Andrea Bentancor Bossio. Tomado de Informe "La innovación en un ambiente productivo: las pequeñas y medianas empresas del Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC)" Bendelman, Adrián.

⁷ <http://www.pti.com.uy/html/objetivos.html>

CULTURA EMPRESARIAL.

La cultura empresarial, sería lo que identifica y diferencia una empresa de otra; dicha cultura se puede observar en la forma de funcionar de una empresa determinada, como enfrenta los cambios, cuál es su forma de resolver los problemas, cómo gestiona el orden, etc.

Todo esto se transmite a los integrantes de ella y se enseña a los nuevos miembros. Todos los miembros introyectan esa manera de actuar, ser y sentir y enfocan su accionar en relación a su objetivo.

Se desarrollan mecanismos internos para gestionar tal funcionamiento en particular, que la va a diferenciar de otras empresas. Cada una tiene una forma de comportamiento empresarial que se da dentro de un marco cultural.

Por supuesto el empresario, piedra fundamental de la empresa, será el trasmisor de alguna forma, de la cultura empresarial que él mismo posee. Si un empresario se aparta de una empresa para integrar otra, va a manifestar su cultura empresarial pero también interiorizará otras formas de cultura empresarial.

“La cultura empresarial equivale al modo de vida de la organización en todos sus aspectos, ideas, creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc., la manera de negociar, la forma de tratar a los empleados y clientes, el grado de autonomía, libertad y lealtad expresada por los empleados y directivos en relación a la empresa, caracteriza la esencia de la cultura.

Ese modo de vida nace con los fundadores, principalmente en las nuevas organizaciones porque ostentan el control, haciendo que la cultura sea mas o menos reflejo de sus creencias y valores.”⁸

⁸ Chiavenato, I. Gestión de personas el nuevo papel de los recursos humano en las organizaciones. Pág. 138

La evolución de cada empresa podría decirse que va a depender de la influencia del fundador, de las cosas que van sucediendo y de cómo él va resolviendo esas situaciones. Por tanto la búsqueda está enfocada a los factores que influyeron en la formación del fundador como empresario, es decir los elementos culturales que le han aportado el contexto particular y las personas que estuvieron en él.

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

Hablar de la trayectoria de un empresario remite a pensar en cómo un individuo a lo largo de un período de tiempo determinado, se ha comportado, que ha hecho, cuáles fueron sus logros, sus avances, en relación a la empresa o a su actividad como empresario.

Podría un empresario tener una corta trayectoria empresarial, por ejemplo, porque es joven, y sin embargo brindarle a la empresa herramientas para el buen funcionamiento; otro individuo con más años de trayectoria empresarial tal vez no asegure tal éxito.

Sea una persona que tenga una larga trayectoria o una persona con una trayectoria reciente como empresario, hay ciertos factores que podrían estar influyendo en el momento de tomar ciertas decisiones. Factores que tienen que ver con la cultura de cada individuo y, que son parte de su personalidad.

“La clase social, el sector económico, la pertenencia étnica y el entorno residencial son elementos que siempre se deben contemplar en cualquier análisis que, tratando el aspecto que sea, se refiere a la personalidad.”⁹

Las características del empresario como tal, no son innatas, se considera que hay características que se adquieren en el entorno o por la influencia que ha recibido a lo largo de su vida.

⁹Glen Elder, Historia y Trayectoria Vital, Sage Publicaciones, 1983

CULTURA

La cultura empresarial es un bagaje de conocimiento, creencias, valores, formas de ser, pensar y sentir que un individuo por formación académica o experimental adquiere respecto a la empresa de la que forma parte.

Aquí el énfasis está colocado en describir la naturaleza cultural del propio empresario, es decir de su comportamiento, sus valores, creencias, etc., ya que dicha naturaleza influencia a la hora de tomar decisiones, o de enfrentar un cambio, en la empresa.

La cultura del individuo es un aspecto clave a analizar, ya que influye en el comportamiento de él como empresario, tal que en una misma empresa, dos empresarios pueden tomar diferentes decisiones en cuanto a un mismo problema.

Por ejemplo: *“...un empresario que funda una empresa pertenece a una cultura que formó su personalidad y de acuerdo a ello, él va a transmitir sus creencias, valores, etc., lo cual va a configurar su empresa. El tuvo la idea original, su propia noción de lo que será la empresa, basado en su propia cultura histórica y personal”*.¹⁰

En 1982 la UNESCO declaró *“...que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden.”*¹¹

¹⁰ Ejemplo citado por Schein, E. Cultura organizacional y liderazgo. Pág.212

¹¹ UNESCO Declaración de México, 1982

En base a la investigación de Edgard Schein sobre cultura y liderazgo, puede decirse que la cultura hace posible comprender los fenómenos organizacionales y hace que se diferencien una empresa de otras. *“...porque la cultura, es decir, las culturas son producto del aprendizaje por la experiencia de un grupo y ello impacta en la vida y en el estilo de las personas a través de paradigmas compartidos de formas de pensar, creencias, sentimientos y valores.”*¹²

Este mismo autor opina que es necesario prestar gran atención a las manifestaciones culturales del individuo para poder interpretarlo y así identificar cuales son sus prioridades.

La cultura se puede analizar entre otras cosas, como producto del aprendizaje de las experiencias de un grupo, todo lo cual impacta en la vida y la personalidad de las personas, a través de paradigmas compartidos de formas de pensar, ser y sentir.

Cultura es: *“... un patrón básico de supuestos compartidos sobre los cuales, un grupo aprendió que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por tanto, que se impartirá a los nuevos miembros como la correcta forma de ser, pensar, y sentir en relación con esos problemas.”*¹³

Como puede observarse en muchas de estas definiciones, suele mezclarse la definición de cultura con la idea de cultura empresarial. Por esto es necesario hacer hincapié en diferenciar al concepto de cultura.

Para esta investigación, no es relevante la cultura desde el punto de vista “universal” general, es decir, definida desde aquellos elementos sociales, políticos, económicos característicos para diferenciar un grupo de otro, una organización de otra, un pueblo de otro, o una raza de otra. Los que se toman en cuenta son aquellos elementos que el individuo adquiere en su socialización primaria y secundaria, que configuran su personalidad y marcan su carácter, dirigen su conducta y estructuran su modo de vida.

¹² Schein, E. Cultura organizacional y liderazgo. Pág.,22

¹³ Schein, E. Cultura organizacional y liderazgo. Pág. 12

*“La cultura se comprende mejor no como complejos de esquemas concretos de conducta –costumbres, usanzas, tradiciones, conjuntos de hábitos, como ha ocurrido en general hasta ahora, sino como una serie de mecanismos de control –planes, recetas, fórmulas, reglas, instrucciones (lo que los ingenieros de computación llaman “programas”), que gobiernan la conducta. El hombre es precisamente el animal que más depende de esos mecanismos de control extra genéticos, que están fuera de su piel, de esos programas culturales para ordenar su conducta”.*¹⁴

Evidentemente todos los seres humanos tenemos esos “programas” que no son genéticos, sino que se van internalizando a lo largo de nuestras vidas y que moldean, nuestra conducta; en el caso particular de los empresarios entrevistados se enfoca en conocer cuáles han influido en su camino hacia la formación de su trayectoria empresarial, determinando su conducta a la hora de intervenir en su empresa, lo que posibilita el desarrollo o la involución de la misma.

Por su rol de empresario, debe estar preparado para ser capaz de tomar los elementos que ha recibido y utilizarlos, consciente o inconscientemente, para adaptarse a los cambios y así ayudar a su evolución. Hay aspectos de la cultura de un empresario que inconscientemente, pueden determinar qué es relevante para la empresa, qué pasos seguir, cómo actuar, qué decisión tomar, qué cambio introducir.

*“En un mundo que está en constante cambio; el empresario, no sólo debe tener visión, sino que debe ser capaz de imponer y desarrollar aún más las circunstancias externas como el cambio.”*¹⁵

Porque una empresa no se forma accidentalmente o de forma espontánea: sino que, hay una persona con un propósito específico, una buena idea, un proyecto viable, que hace posible la formación de la empresa.

¹⁴ Geertz, C. El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre Pág 14

¹⁵ Schein, E. Cultura organizacional y liderazgo Pág 375

EL EMPRESARIO

¿Qué es un empresario o qué significa ser empresario?

La definición muy básica que la Academia Real Española dice que es:

“Persona que ejecuta una obra o explota un servicio público, persona que emplea obreros, titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa.”¹⁶

Esta es una definición demasiado acotada para definir lo que es un empresario por tanto se cita al que se considera fue uno de los primeros en definir, lo que es un empresario o como actúa.

Este autor es Schumpeter el cual le atribuye al empresario un papel clave en el desarrollo económico. El empresario es el que hace avanzar su empresa, es creador de nuevos productos y nuevas formas de organización, mediante la introducción de elementos innovativos; es el que representa a la empresa, es quien según sus motivaciones toma las decisiones y los caminos a seguir, con el fin de alcanzar sus objetivos en pro de ella.

Este individuo utiliza su propia voluntad y capacidad para hacer funcionar la empresa y al mismo tiempo esta asumiendo los riesgos que pueden surgir de esa actividad económica o comercial, para satisfacer la necesidad y/o requerimientos de esta.

Para Israel Kirzner, un empresario es: *“...aquella persona que está lo suficientemente alerta para detectar oportunidades hasta entonces no descubiertas y dispuesto a aprovecharlas para obtener la recompensa.”¹⁷*

No hay duda que el empresario es el pilar de la empresa; no hay empresa sin empresario pero tampoco empresario sin empresa.

“La empresa es una comunidad de personas que, aportando unas capital y otras trabajo, se proponen; bajo la dirección del empresario, el logro de un objetivo que constituye el fin de la empresa.”¹⁸

¹⁶ Diccionario de la Real Academia Española (Página consultada el 15 de enero de 2009) [On-line] http://www.rae.es/RAE/Noticias_nsf/Home?ReadForm

¹⁷ Kirzner, I. El empresario. Pág. 6

O sea que son dos elementos que van de la mano, es imposible disociarlos.

El empresario es muchas veces capaz de desarrollar una empresa de la nada, de manera firme y objetiva es capaz de ampliarla, hacerla crecer, etc.

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO PARA EL EMPRESARIO

Marcos Supervielle y Mariela Quiñones en su trabajo *“La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo”* han destacado los nuevos significados que ha tomado el trabajo en esta época, basándose en la definición de Zarifian (2003), la cual propone tomar en cuenta otros elementos para entender el trabajo: *“ El ejercicio concreto de la potencia del pensamiento y de la acción de los individuos, a la vez en su singularidad (lo que hace que un individuo sea siempre diferente de otro y adquiera y desarrolle dispositivos corporales e intelectuales específicos) y en su interdependencia, en su conveniencia recíproca y cooperación que hace que el ejercicio de una actividad profesional este siempre atravesado por intercambios y conocimientos, puntos de vista, de experiencias distintas.”*

El trabajo se entiende como algo natural del hombre que dignifica a la persona; que tiene sí, un valor económico, pero que va más allá de eso, trabajar como medio también de aprendizaje y de relacionamiento social.

Como afirma De Terssac: *“... el trabajo ocupa un lugar esencial en la existencia de las personas, tanto por su carácter de referencia de la escala de valores como por su papel en la construcción de la identidad de los individuos.”*¹⁹

El trabajo como actividad de realización es uno de los componentes del trabajo que permite pensar el “trabajo objeto” y el “trabajo sujeto”; este último como realización del sujeto, según el significado que éste le da al trabajo basado en el desarrollo personal.

¹⁸ Termes, R. Artículo ¿Qué es una empresa y quién es empresario? Revista de Antiguos Alumnos del IEEM Pág 93

¹⁹ De Terssac, G. Trabajo y Sociología en Francia. ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales? Pág 119

DEFINICIÓN DE SITUACIÓN

Thomas dice: *“...no sólo los actos concretos dependen de la definición de situación, sino que gradualmente toda una política de vida o la personalidad del individuo mismo, proviene de una serie de definiciones de este estilo [...] Si los hombres definen las situaciones como reales, estas son reales en sus consecuencias.”*²⁰

Antes de tomar una decisión el individuo pasa por un estado en que examina y delibera, al cual se le llama “definición de la situación”. Todos los actos del individuo, su forma de vida, y hasta su personalidad dependen de su definición de la situación.

El individuo se comporta en la realidad como si la situación fuera como él la define, por lo que conociendo la definición que hace de la situación se puede predecir su conducta. El individuo se comporta según el significado que las cosas tienen para él.

Williams I. Thomas estableció que las definiciones cotidianas de la realidad implican gradualmente a la vida y a la personalidad del individuo mismo.

Pero puede suceder que no siempre lo que un empresario se proponga en su juventud, sea la meta que luego desee realizar, o pueda llegar a realizar. Tal vez en su juventud se proponga cierto éxito material que luego a lo largo de su vida ve que no encuentra. Es decir, influyen muchos factores que al momento de tomar decisiones en pro del desarrollo de la empresa, pesan en el resultado.

Sea un individuo con mayor o con menor trayectoria empresarial, o dicho de otra forma, con más o menos experiencia empresarial, esos factores forman parte de la “cultura” del empresario.

Edgar Schein no solo está de acuerdo con el planteamiento de Thomas, sino que además le da especial atención al estudio de la realidad y propone se estudie en tres niveles: el físico, el social y el individual.

El nivel de la realidad física externa trata de aquellas cosas que pueden ser determinadas empíricamente por objetivo o test científico.

²⁰ William I. Thomas, “CIC (Cuadernos de Información y Comunicación) 28 ISSN: 1135-7991”

El estudio de la realidad social concierne a la naturaleza de las relaciones, la distribución del poder, procesos políticos y supuestos sobre el significado de la vida, ideología, religión, la cultura en si misma.

Y el de la realidad individual se refiere a aquello que un individuo determinado ha aprendido desde su propia experiencia, y que por lo tanto, tiene una calidad de verdad absoluta para esa persona. Aunque esa verdad pueda no ser compartida por otra persona.

RELACIÓN DE CONCEPTOS

Dado que esta investigación se enfoca en describir qué aspectos de la cultura de un individuo aportan a su trayectoria empresarial y determinan el desarrollo de su empresa, se describe el bagaje cultural de los entrevistados a través de su trayectoria personal, es decir, educación, inserción al mundo laboral, así como nivel educativo de sus padres. De esta forma, se puede diferenciar un empresario con formación tendiente a ello de uno que no fue socializado en tal sentido.

En cuanto al significado del trabajo, se observan dos aspectos del mismo; por un lado aquél interpretado como única y permanente fuente de ingresos y aquel que posibilita una acumulación capaz de brindar en el futuro, la herramienta para pasar a ser empresario.

De acuerdo si ha tenido cultura formativa hacia el ámbito empresarial, se podrá diferenciar qué significado le atribuye al trabajo y cómo es la definición de la situación en cuanto a la toma de decisiones en su empresa.

METODOLOGÍA

La investigación se realiza desde la perspectiva cualitativa, a través de un diseño panel y tiene un enfoque comprensivista.

La prioridad se da en la validez de la definición de los conceptos, es decir delimitando cada uno de ellos, de forma tal, que quede explícito qué comprende y qué no.

Se seleccionó el Parque Tecnológico del Cerro y en él se seleccionaron las unidades de análisis, de acuerdo al único criterio que fueran dueños o encargados de la empresa y que la misma fuera integrante de dicho Parque.

La técnica que se utiliza es la entrevista semi estructurada tendiente a conocer el relato autobiográfico del empresario, entrevistando una vez en el año 2009 y luego en el 2012 al mismo empresario.

La elaboración del marco teórico así como la bibliografía seleccionada están enfocados en comprender los conceptos centrales de la investigación.

La cultura empresarial se observa en aquellos entrevistados que manifiesten haber sido socializados en un ámbito de empresarios o en un ámbito donde “ser empresario” constituía una meta, explícita o implícita, transmitida por generaciones anteriores o por el contexto particular.

En cuanto al significado atribuido al trabajo por parte de los empresarios, se relacionará con la trayectoria individual de cada uno, de tal manera que quienes le atribuyan un significado más allá de lo económico, esté vinculado a una socialización dirigida a ser empresario.

La definición de la situación, específicamente en correspondencia con una cultura individual y con un valor dado al trabajo en sí, se observará a través de decisiones que se toman como verdaderas en cuanto al mejoramiento y avance de la empresa, certeza que proviene tanto de la socialización como de la experiencia.

Por lo tanto, la conducta empresarial adquirida facilita la actuación del empresario, diferenciándola de una conducta que por no tener incorporados los conocimientos específicos para dicha tarea, toma en cuenta las circunstancias presentes de cada situación en el contexto específico en la que éstas suceden.

Aquí se plantea que existen diferencias a la hora de observar las empresas, debido a las diferencias culturales individuales de aquellos que están al frente de las mismas.

ANALISIS

Como detallamos anteriormente, para analizar los datos obtenidos en las entrevistas a los empresarios del PTI utilizamos la técnica metodológica de diseño de panel. En este caso las entrevistas fueron realizadas en el año 2009 y luego en el 2012, entrevistando a los mismos tres empresarios (Juan, Pedro y José) en cada período y viendo su avance o retroceso en relación a nuestras categorías de análisis; el contexto cultural del cual provienen, su trayectoria empresarial, el significado que le otorgan al trabajo y la definición de la situación.

La categoría contexto cultural es tenida en cuenta pero es la única que no va a presentar modificaciones en el periodo estudiado.

Tratamos de conocer la situación de los empresarios y su evolución con posterioridad al 2009, que fue la primera toma de datos. Luego de tres años en 2012 podrán verse que los cambios en los empresarios y sus empresas corroboran claramente las hipótesis planteadas en la investigación.

AÑO 2009

JUAN

CONTEXTO CULTURAL

El empresario Juan es Argentino, tiene 31 años proviene de un contexto familiar de empresarios. Su padre era un empresario argentino del ramo inmobiliario, que le transmitió cierto carácter que ha favorecido su desarrollo como tal.

Juan considera que el Padre ha sido de gran apoyo y ejemplo en su vida y aún más ahora en su desarrollo como empresario.

“Mi padre es un hombre de negocios en Argentina y quizás, aprendo mucho de él.” “Y bueno yo aprendí mucho porque él me habló mucho y yo de él aprendí mucho. El me dijo que cuando tenga algo, alguna duda que lo llame, es muy importante tenerlo a mi lado...”

Pero también consideramos parte de su contexto cultural el haber comenzado desde muy joven en la empresa Argentina la cual representa en nuestro país, ha crecido como

empresario en ella y es por eso que la empresa confió en él para que pueda instalarse en Uruguay teniendo menos de 30 años de edad.

Evidentemente su carácter, actitud, espíritu de lucha, esas ganas de aprender y salir adelante que su entorno ha impreso en su ser, ha contribuido muy firmemente en su desarrollo como empresario.

"Siempre trabajando de lo que sea, aunque uno no sepa, tratar de ver y aprender para poder crecer un poco más. Porque nadie sabe nada; digo, todo se aprende."

Por otro lado, en lo que tiene que ver con los estudios, sus padres tienen secundaria terminada, su mamá es profesora. Mientras que él no terminó secundaria, entró en UTU a hacer administración de empresas pero no finalizó. Si bien considera importante la educación y terminar estudios, él no lo ha hecho por falta de tiempo y porque tuvo que trabajar. No descarta la posibilidad de terminar el liceo o el curso de Administración de empresas que había dejado en UTU.

"El primer objetivo es terminar el secundario que me parece muy importante; para mí y como ejemplo para mi familia. Para mis hijos y eso. Y bueno después; depende las circunstancias de la vida si hago cursos o voy a facultad... hay que ver. Nunca es tarde para estudiar."

TRAYECTORIA EMPRESARIAL.

Juan empezó a trabajar en la empresa Argentina de venta y alquiler de máquinas para la construcción civil, rural y minería, en el año de 2007. A los dos meses de haber entrado en ella, presenta a los dueños un proyecto para instalarse en Uruguay representando la empresa en nuestro país. El proyecto es aceptado y los dueños le dieron el aval y la confianza para que lo haga. Desde entonces Juan maneja la empresa que hace dos años se instaló en el PTI.

"...me vine el 2 de noviembre de 2007 para ver nomás...y... a ver si vendía, a ver que se podía hacer y se terminó poniendo una fábrica, algo inesperado y difícil de creer por lo que lleva poner un local en otro país, ¿no? Y así se fue dando la cosa. busqué conocimientos, ideas, y uno fue escalando hasta que llego acá al PTI. Vimos Uruguay, estudiamos el mercado, vimos que no era fácil pero tampoco era imposible."

Juan tuvo que buscar solo la clientela cuando llegó al país, a la cual trata de responder responsablemente y con dedicación. En dos años se hizo conocer y piensa ir por más, despacio, pero con paso firme y pensando siempre en salir adelante.

No solo por el mismo, si no también por la empresa Argentina que le dio la confianza y el respaldo necesario para trabajar en Uruguay.

"...porque pienso que lo interesante es poder cumplirle al cliente porque al no cumplirle es un peligro de perder un cliente potencial y a su vez otros. Porque bueno; sabemos que Uruguay es chico y es interesante poder dar más servicio y cumplir. Cuando no se puede, no se puede y hay que ir de a poco, eso es así."

SIGNIFICADO DE TRABAJO

Juan considera el trabajo como algo natural y necesario para poder llegar a las metas que se propone. Pero el mismo considera que el gusto por el trabajo es algo que le viene dado en su personalidad, que fue inculcado por sus padres y que es importante trabajar para poder asumir las responsabilidades familiares.

"No se, puede ser una cosa que uno lleva adentro, que me gusta mucho, yo me concentro mucho en el trabajo, me parece algo muy importante para mí, para mí en un futuro..." *"Mi padre es un hombre de negocios en Argentina y quizás, aprendo mucho de él. Pero especialmente porque me gusta mucho, me esfuerzo y porque tengo una familia, tengo dos hijos. Me parece muy interesante e importante, asumir la responsabilidad."*

DEFINICION DE SITUACION

A pesar del poco tiempo que Juan está dirigiendo la empresa, él sabe que es un empresario y se maneja como tal. Interesado en ofrecer un buen servicio a la clientela para que siempre vuelva, satisfaciendo sus necesidades y brindando la garantía que necesitan para confiar en él y en la empresa que es relativamente nueva en el país.

El siente y tiene claro, que se le brindó una gran oportunidad y trabaja y lucha para salir adelante por él y para la empresa. Sabe que tiene que hacer las cosas bien porque está representando una empresa que tiene 97 años en la Argentina y que apostó por él para expandirla al Uruguay.

“Y la verdad que me dejen a mí con tanta libertad siendo tan joven y sin experiencia, la verdad que es una honra. Y bueno es bueno reconocerlo, es importante saberlo porque ellos saben que yo doy todo”

Evidentemente si la empresa que el estableció crece en el Uruguay, no solo crece Juan económicamente, también va a obtener grandes beneficios personales.

“Si yo no busco la forma de que esto crezca, yo tengo que demostrarle a los dueños que esto sale adelante y a su vez tengo que luchar para que ellos me den oxígeno para poder lograr los objetivos. Precisamente satisfacer a los empresarios para que digan: sos un genio.”

AÑO 2009

PEDRO

CONTEXTO CULTURAL.

En este caso, Pedro no pertenece al ámbito empresarial. Sus padres fueron trabajadores dependientes y él mismo fue durante 40 años empleado de la Fábrica Nacional de Cerveza.

Su actividad como empresario surgió luego de un despido de la fábrica en el año 2000 y con el dinero del despido emprendió un negocio de refrigeración que también se vincula con la Fábrica Nacional de Cerveza, ya que trabaja con heladeras de bebidas que se ubican en todos los comercios del país.

“Este galpón en que nosotros estamos ahora en el parque tecnológico, es el resultado de la reestructura de la industria, que mucha gente se tubo que ir de la fábrica. Nosotros fuimos todos funcionarios de Pilsen de muchos años...”

Pedro no hace en ningún momento referencia a sus padres o alguien en su entorno como transmisores de pautas empresariales y además cuando emprende en ese negocio, ni siquiera tiene idea de refrigeración.

En lo que tiene que ver con los estudios, llegó a terminar cuarto de liceo y dejó el secundario. Comenzó a estudiar promoción familiar y social, pero abandonó en el último año de 4 años que duraba la carrera. En este caso, Pedro manifiesta que dejó de

estudiar por militancia política y porque luego en dictadura fue detenido y llevado preso durante 11 años.

“No, dejé de estudiar por militancia política y después dictadura mediante me vine a reencontrar con las cosas después de la dictadura en la amnistía, después de la salida de la dictadura...” “... como me tocó estar un periodo en el hotel...”

Por el lado de los padres de Pedro, su mamá había terminado la escuela y no está seguro de si su papá llegó a terminarla.

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

En el 2004 Pedro comienza su primer emprendimiento como empresario, relacionado con la refrigeración, encargado de la reparación de heladeras de Pilsen y Pepsi. Luego de haber sido despedido de la Fábrica Nacional de Cerveza, continúa vinculado a ella realizando los service de las heladeras comerciales con freezer. Si bien Pedro no sabía nada de refrigeración, “no le queda otra” que emprender este negocio para seguir en actividad y luego poder jubilarse. Tomó un curso rápido de refrigeración y junto con ex compañeros de la fábrica, se instalan en un galpón en el PTI donde comparten los gastos con otra empresa de tornería.

Su trayectoria como empresario recién comienza, tiene solo 5 años como tal y considera que la imaginación y la creatividad son fundamentales a la hora de lanzarse con un emprendimiento del cual no se tiene mucha idea.

“...yo para encarar la empresa precisé creatividad, mucha imaginación. Saber aprender de los errores, es imposible sino, no tener miedo a equivocarse digamos.”

SIGNIFICADO DE TRABAJO

Para Pedro, el trabajo es la actividad que uno debe realizar para obtener el ingreso necesario que le permita vivir y mantener a la familia, algo tan simple como eso, *“Entonces por ahí la meta mía era mantener una ocupación que me permitiera un ingreso, para mantener la familia. Y era eso, no era más que eso.”*

Pedro piensa mantenerse activo mediante el trabajo hasta lograr los años necesarios para jubilarse.

Pero por otro lado, considera que es una herramienta socializadora que nos permite pensar e interactuar y por tanto madurar como ser humano.

“...pienso que en un sentido general es la herramienta que le permite al hombre pensar. En un sentido más actual o social es un vehículo de socialización fundamental...” “...En la sociedad actual es absolutamente fundamental, para mí tiene un valor educador enorme en el ser humano.”

Vemos como en Pedro, el trabajo tiene un valor económico necesario para la supervivencia y otro formador del ser humano. Si bien es importante el trabajo, no se busca el excedente económico, si no todo lo contrario, se trabaja para cumplir con la tarea y recibir un ingreso básico, sin tener que pasar largas jornadas trabajando.

“Si te atas al trabajo para obtener dinero digamos, para mí eso es un círculo que así no funciona, a mí el dinero me interesa un cuerno. No me interesa para nada. Ni tenerlo ni acumularlo. ni, no me interesa. Ta es parte de la realidad, todo es carísimo. Entonces bueno, si, tenes que trabajar en algo...”

DEFINICION DE SITUACION

En este caso, Pedro no se considera un empresario, sino más bien un trabajador y define a la empresa como un taller. Notamos el gran desinterés por ser un empresario tradicional que controla, dirige y decide sobre los empleados y la tarea a realizar.

Aunque Pedro sabe que implícitamente existe una relación empresario empleado, maneja su empresa de forma diferente, tratando de que los integrantes de la misma sean compañeros entre sí y haciéndolos partícipes de la toma de decisiones.

“La diferencia tal vez está, para mí por lo menos, lo que pasa que la forma, digamos de ser empresario, yo por formación y decisión más bien me considero un trabajador y no un empresario... Para mí son compañeros de trabajo pero me doy cuenta que objetivamente existe una relación de empleador empleado.”

Tal vez al no provenir de un ámbito empresarial hace que Pedro maneje cierta incertidumbre que lo hace pensar detenidamente, pero no siente miedo a equivocarse porque está abierto a ir corrigiendo errores para que la empresa funcione. Pero también podemos asociar este hecho a que fue un emprendimiento del cual no tenía idea, encarado luego de 40 años de haber sido un trabajador dependiente.

“... en el rubro en sí; que era refrigeración, no sabía nada. Entonces a los cincuenta y tres, cincuenta y cuatro armar un emprendimiento donde no manejas la parte técnica específica, no es sencillo.”

Por otro lado vemos como si bien en esta empresa no existe la estructura de la empresa tradicional; tanto por que no existen horarios fijos, tareas fijamente marcadas, etc., como por la relación que Pedro mantiene con sus empleados, la tarea debe ser cumplida, aunque no se pone gran énfasis en la prosperidad o el avance del negocio.

AÑO 2009

JOSE

CONTEXTO CULTURAL

José al igual que Juan proviene de un ámbito empresarial, de un contexto familiar en donde creció entre empresarios. Hijo de inmigrantes (españoles e italianos) que se hicieron comerciantes al establecerse en nuestro país.

Su desarrollo como empresario se ha visto influenciado por haber crecido en este entorno que favorece la cultura de propietario, frente a la de empleado. Sus padres nunca fueron empleados, siempre estuvieron delante de negocios y/o proyectos emprendidos por ellos mismos.

En la entrevista, José manifiesta la gran influencia que su padre ha ejercido en su persona, la cual se ha desarrollado en él como una actitud emprendedora y positiva que da el sacrificio, el trabajo y el arriesgarse a hacer lo que a uno le gusta.

"... ¿qué aprendés? Yo por ejemplo, ¿viste esas imágenes de chico que te quedan de sacrificio? ... de eso aprendes."

"Claro, cada padre, según lo que hagan tus padres vos seguís ahí el camino, ante todo la enseñanza que tengo de él era, el trabajo, ¿entendés?"

Ambos padres no finalizaron la educación primaria mientras que José llegó al último año de secundario, sexto orientación derecho, pero no terminó.

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

José comenzó en la empresa que fabrica comida para mascotas en el año 2003, fue invitado a participar como socio por el cuñado que ya había emprendido el negocio y se encontraba ya instalado en el PTI. En el momento la empresa cuenta con 20 empleados y se trabaja desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde.

Las condiciones estructurales y físicas que el PTI le ha brindado a esta empresa, no son las mejores. Es por eso que este empresario y sus socios tienen la idea de mudarse a un lugar más grande, más prolijo, que le brinde mayores posibilidades de desarrollo y crecimiento. El espacio que usufructúan del parque le está quedando pequeño y además tienen problemas con los vecinos, a los que les molesta el ruido que la maquinaria hace en la noche. El espacio físico está bastante deteriorado, pero por falta de capital económico aún no han podido mudarse

“Mira, siempre hace tiempo, habíamos comprado otro local para mover la fábrica, ¿no? Esteee, pero viste nunca era el momento porque era mucha plata y había que endeudarse y se fue postergando...” “Ves, ahora estamos en una fábrica que venís y me da vergüenza ya mostrarte, porque ta feo...”

SIGNIFICADO DE TRABAJO

El trabajo es visto por José como un sacrificio pero que se realiza con gusto. Un esfuerzo que se hace con placer, no solo por percibir un beneficio económico sino también como promotor de crecimiento personal, de adquisición de experiencia, de conocimiento y también de independencia.

“Aparte trabajar siempre me gustó, en el último trabajo que dejé estuve dos meses sin trabajar y me quería morir. No sabía que hacer. Me gusta trabajar, conoces gente...”

Esta concepción del trabajo, Juan se las trasmite a sus hijas. Manifiesta inculcarles la idea de trabajar no tanto por un buen salario sino más bien en algo que les de conocimiento, experiencia y sobre todo independencia.

“...me gustaría que eligieran un buen trabajo, no tanto un buen sueldo, un buen trabajo, aunque el sueldo sea más chico, un lugar donde puedan aprender pero que les guste, ¿no?”

DEFINICION DE SITUACION

José se identifica y se siente como un empresario. Esto lo verifica su propia respuesta a nuestra pregunta: ¿Cómo te definís?

“Y como un industrial, un empresario dentro de la industria.”

Aunque la empresa no fue un proyecto de José, él ya se maneja en ella con las características propias de un empresario. Esa actitud de arriesgarse, de mirar para adelante pensando en positivo para que la empresa salga adelante, es característica del empresario. No podemos dejar de adjudicar este hecho a que José creció en un entorno empresarial donde le inculcaron hábitos de trabajo arduo.

José considera importante no quedarse “haciendo la plancha”, es decir no quedarse sin hacer nada, esperando, sino que es importante invertir, innovar, animarse, no conformarse, para que la empresa salga adelante con éxito.

“Que la gente que le va bien y que triunfa y todo, es la gente que, no es la gente que se queda haciendo la plancha y bueno la vamos llevando...” “Seguís haciendo cosas, mejorando, no conformándote como estas.”

Otra de las cosas que José considera importante es elegir bien a la persona que te acompaña, al socio. Él considera que su situación se encuentra en un buen estado porque supo asociarse con gente de su confianza con las cuales puede conversar y tomar las decisiones correctas en pro de la empresa.

“Para mí también algo importante, con quién, quien te acompaña, porque si elegís mal a la persona que te acompaña no te puede ir bien nunca. En cambio si vos respondes y la persona que te acompaña es bien...”

JUAN JOSE PEDRO 2009

A continuación realizamos a modo de conclusión preliminar una descripción de la situación del año 2009 relacionando los tres empresarios entre sí.

Cuando analizamos la categoría contexto cultural, vimos que de los tres entrevistados solo dos; José y Juan, provienen de un contexto cultural relacionado a la empresa. Los dos tienen padres empresarios y justamente los dos muestran tener conductas adquiridas en el entorno que ha propiciado su desarrollo como empresario.

El no tener miedo al fracaso y estar siempre pensando en que hacer para salir adelante, no quedarse quieto, mirar siempre al futuro con mente positiva es clave para conseguir el éxito.

Pedro por su parte no ha crecido en un ámbito empresarial y si bien tiene algunas características como empresario, similares a las de Juan y José, también tiene características y formas de manejarse como tal, totalmente diferentes. En tanto que hablamos de un empresario que fue preso político y que su empresa se parece más a una cooperativa que a una empresa tradicional.

En las actitudes de José y de Juan se observa la influencia paterna en relación a los negocios y a la manera de actuar en cuanto a la empresa, el gusto por el trabajo asociado a diferentes tareas desempeñadas, lo que lejos de quitarle valor, es visto como acumulación de experiencia.

Por otro lado, Pedro no ha crecido en un ámbito empresarial sino dentro del trabajo informal, lo que lo llevó desde que comenzó su vida laboral a desempeñarse como empleado.

Es de destacar que quienes hacen referencia al padre como transmisor de la cultura relacionada al trabajo desde el lado de empresa, tienen presente en el discurso dicho aprendizaje, la naturalización de largas jornadas laborales como base para mejoras futuras y cierta clase de acumulación. Por otro lado, Pedro que se convirtió en empresario luego de años de desempeñarse como trabajador dependiente, muestra una actitud de inseguridad e incertidumbre al iniciarse en dicha tarea además del rechazo a las largas jornadas laborales y el desinterés por la acumulación económica.

Ninguno tiene padres profesionales, todos los empresarios tienen estudios a nivel de secundaria (completa o incompleta), por circunstancias diferentes dejaron de estudiar y se pusieron inmediatamente a trabajar. Puede decirse que en ellos, el espíritu emprendedor, de orden y disciplina que les guía para formar su empresa y salir adelante no proviene de la enseñanza formal o académica.

No se observan aspectos diferenciales en cuanto a nivel educativo relacionado con el contexto cultural, empresarial o no, de procedencia de los entrevistados, ni en sus padres ni en ellos mismos.

En relación a la trayectoria empresarial, vemos que Pedro y José tienen una mayor trayectoria como empresarios que Juan, no solo porque son mayores en edad que Juan, si no también porque comenzaron con sus emprendimientos años antes.

Pedro comenzó en 2004 en su primer y único emprendimiento como empresario y José empezó en 2003 cuando su cuñado lo invitó a participar como socio en la empresa de comida para mascotas que ya tenía encaminada. Sin embargo, Juan con 31 años, tiene solo dos años de trayectoria como empresario, comenzó en 2007 con su propio proyecto el cual le presentó a la empresa Argentina de venta y alquiler de máquinas para la construcción civil, rural y minería. Su actitud positiva y enérgica demuestra la capacidad empresarial que posee a pesar de su corta edad y poca experiencia hasta el momento como empresario.

En cuanto al significado del trabajo, vemos claramente que es importante y fundamental para todos los empresarios, no importando su origen cultural. Es un sacrificio que se realiza con satisfacción porque es una actividad que hace crecer, madurar, relacionarse, etc., pero que también da frutos económicos necesarios para vivir.

Sin embargo para Pedro, no es tan importante el resultado económico, es solo necesario, es entonces que no percibe justo el dedicarle al trabajo largas horas y jornadas. Si fuera así, según Pedro el trabajo sería esclavizante. Sin embargo para José y Juan el trabajo muchas veces se asocia a largas jornadas de horas dedicadas pero que son vistas como parte del ser empresario y dueño de una empresa.

Cuando analizamos la definición de situación que cada empresario realiza, vemos como Juan y José se definen como empresarios y actúan como tal, en el sentido de que están siempre pensando como salir adelante, en que cosas prestar más atención, como habría que innovar, en que hay que invertir y demás. Sin embargo a Pedro no le interesa tener una empresa ni ser empresario. Si bien por supuesto pretende que su empresa funcione, se limita a que la tarea diaria este cumplida, sin importarle tanto el crecimiento o avance de la empresa y mucho menos el resultado y/o crecimiento económico. Por esto también es que no existe en esta empresa la relación definida de empleado empresario sino que funciona como una cooperativa donde Pedro y sus cuatro empleados aportan ideas y conversan todas las situaciones entre todos, además de que no existe rigidez en cuanto a horarios o asistencias. No sucede lo mismo en la empresa de Juan y José, en ellas los empleados cumplen un horario fijo y tienen las tareas asignadas. Las decisiones las toman únicamente los empresarios.

AÑO 2012

JUAN

CONTEXTO CULTURAL

Como explicamos al comienzo del análisis, la categoría contexto cultural no ha presentado modificaciones para ninguno de los tres empresarios entrevistados por lo que continuamos el análisis haciendo referencia al resto de las categorías.

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

Hablar de trayectoria empresarial es ver como un empresario ha evolucionado en un tiempo determinado, que ha logrado, etc. En este caso Juan que es de los entrevistados mas jóvenes que en estos tres años, ha tenido grandes avances. Si bien estuvo un año sin actividad debido a problemas de salud, ni siquiera eso lo ha desmotivado.

"...y cuando vinieron fueron a vender a un par de empresas y yo estaba en el hospital y trabajando desde el hospital..."

A pesar de haber pasado por momentos difíciles, actualmente Juan ya posee un segundo local o showroom en Costa de Oro fruto de sus ideas y empuje para realizar lo que se propone.

"...en menos de 5 años constituir una empresa nueva en otro país, formarla de inicio, hacerla conocer y todos los requisitos que eso lleva, poder lograr el tener 652 metros cuadrados en un parque tecnológico para poder ensamblar y fabricar en un futuro y mas de 800 metros cuadrados de un showroom, 18 metros cuadrados de frente por una ruta pienso que no esta mal con todos los vaivén que hubieron en el camino, así que bueno...bien."

Este entrevistado resulta ser muy analítico de lo que el considera que un empresario debe hacer y como ser con relación al cliente. Es decir, notamos la importancia que le adjudica a la clientela y no da un paso adelante sin pensar en ello, lo que muy probablemente sea una de las razones de su éxito.

"...y una empresa se construye de la misma forma, ir despacito, empezar a caminar, a hablar y después ir profesionalizándose cada uno en su rubro por que así es la mejor"

forma de poder atender al cliente con mas atención, por que pienso que es un factor importante por que el cliente es el que nos da de comer a nosotros, entonces lo primero que tenemos que hacer es tratar al cliente como si fuera su casa, no como un lugar extraño, entonces esas son las primeras cosa que siempre veo... "

Posiblemente el haber crecido dentro de un ámbito empresarial hace que Juan tenga una conducta de ir creciendo día a día, despacio, pero de ir mejorando siempre pensando de manera positiva en el futuro. Y sobre todo brindando seguridad, respaldo y confianza a sus compradores.

"... Así que estamos con esta meta pa'delante. Miramos todo lo positivo, lo negativo es lo que nos enseña que uno cada vez se debe equivocar menos..." "Pensamos ir despacio pero mas firmes y no mostrar una cara de golpe y que después desaparezca, pensamos y consideramos que es así y no tengo dudas."

SIGNIFICADO DE TRABAJO

Juan manifiesta un gusto por el trabajo el cual considera el medio para lograr sus objetivos, si bien esto le ayuda tanto de forma personal también se espera un resultado económico. El trabajo asociado al sacrificio, a la dedicación de horas, pero es por medio del trabajo que puede llegar a donde se proponga.

"... siempre con el hilo conductor de la responsabilidad, del trabajo y un montón de cosas, pero es un poquito a lo que uno apunta cuando quiere ser algo." " con esfuerzo y trabajo se puede lograr mucho mas allá y se puede llegar a las metas y objetivos, lleva un proceso pero yo creo que estoy más que hecho con eso."

"Ahora viene el disfrute de todo esto, pero como uno no es ambicioso ni nada, es querer trabajar, es como que nunca paro a decir: que bueno esto. Es como que no me da el tiempo, ya estaba pensando en lo que iba a hacer el año que viene, tengo esa visión o esas ganas de que yo vaya a llegar a donde quiera llegar."

Trabajar para lograr metas, crecer no solo como empresario, también como persona

DEFINICION DE SITUACION

Vemos claramente como Juan se define como empresario y además se siente como tal, no solo por el hecho de ser él quien toma las decisiones, en el fondo sabe que fue único protagonista y que él solo pudo sacar esa empresa adelante. A pesar de haber transitado por una difícil enfermedad, siguió adelante proyectando la empresa incluso la expansión de la misma, lo cual logró. Asumió una responsabilidad y supo responder a los dueños de la empresa Argentina, logrando la confianza y el aval de éstos, no solo económicamente sino también moralmente.

“Hoy por suerte tengo esa responsabilidad de que me he transformado en el dueño de una empresa, no me considero dueño pero el hecho de tomar decisiones y hacer lo que yo quiera sin consultar ni que me digan nada, por que todas las noches cuando me voy a dormir me duermo tranquilo. Eso tiene un valor no económico pero moral y espiritual muy grande.”

Otra característica muy importante de Juan es su visión en cuanto al progreso a pesar de todos los escollos que se puedan encontrar. Una vez que visualizó su objetivo, va detrás. Esa es una característica notoria en los empresarios nacidos en entornos empresariales. Es decir, una vez que entendió lo que quería, para lograrlo se sobrepone a todo lo que se le pueda presentar para salir adelante.

Uno de esos escollos notamos es la relación que tiene con el PTI, en el sentido que no se le están dando buenas condiciones ni estructurales ni físicas, para el desarrollo de la empresa en el parque. Sin embargo, saca provecho de todas las situaciones y sin amedrentarse busca soluciones.

“Yo siempre lo dije, tengo un objetivo y una misma meta, cuando vine el 2 de noviembre del 2007 a vender en una empresa del Uruguay que terminamos decidiendo venir a poner el local este acá en el Cerro que no estaba en condiciones estables, no teníamos luz, no teníamos agua, no teníamos baño, no había paredes, no había nada. Tomar ese lapso en un momento complicado y después pasar por todo lo que hemos pasado nos consideramos que por lo menos tratamos de hacer las cosas de la mejor manera y que si logramos salir de todo esto que fue lo más difícil, pienso que ahora viene el momento de empezar a disfrutar trabajando.”

AÑO 2012

PEDRO

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

Como ya describimos en el año 2009, Pedro fue empleado durante 40 años y fue durante 11 años preso político. La empresa de refrigeración que posee actualmente fue su primer emprendimiento como empresario. Su trayectoria como tal es de poco tiempo, actualmente dejó a su hijo a cargo de la empresa y si bien sigue siendo el que de alguna manera la lleva adelante, su tiempo se lo dedica a la Comisión Administrativa del PTI.

Si bien podemos adjudicar el hecho de no haber crecido en un ámbito empresarial el poco interés que Pedro muestra en ser empresario, en este caso también tiene un modo de ser, de pensar y de sentir diferente por el hecho de haber estado en reclusión y por haber sido luego dirigente sindical. Si bien este tema no va a ser tratado en esta investigación, nos pareció pertinente comentarlo.

“Por formación de toda la vida... de delegado, de dirigente sindical o militante político y nunca estuvo en mis planes, este... generar un medio de vida en la empresa tradicional.”

Como describimos anteriormente, a pesar de haber emprendido un negocio del cual no tenía conocimiento, Pedro muestra una actitud positiva en cuanto al desarrollo de la empresa y su continuidad. No tanto para si mismo, ya que su interés es jubilarse, sino más que nada para los empleados que están en la empresa. Consideramos que el hecho de no venir de un ámbito empresarial hace que se maneje la empresa de una manera diferente.

“...por eso es rara la situación, supuestamente es una empresa que arregla heladeras por lo tanto, el dueño de la empresa, todo el mundo me decía que los manuales dicen que lo mejor es que sea un buen técnico de refrigeración porque entonces va saber de que se trata y todo el mundo me decía que pretender manejar una empresa en un oficio en donde el empresario no conoce es imposible... hoy a mí me demostré que no es así, yo manejé una empresa en un rubro que no conozco y sigo sin conocer y la empresa funciona.”

SIGNIFICADO DE TRABAJO

Aunque Pedro no provenga de ámbito empresarial el trabajo tiene igualmente un gran valor.

El trabajo es visto por un lado como un medio pleno de subsistencia pero también y por sobre todo para Pedro es un reproductor de las relaciones humanas y acumulación de experiencias. Aquellas experiencias que posibilitan el desarrollo personal y humano sin fijarse tanto en el resultado económico.

Por ello en esta empresa la relación con los empleados es de igual a igual. Se termina el trabajo que hay que realizar diariamente y se pueden retirar.

"...entonces para mí la base son las relaciones humanas, es entender todos que se trata y no precisamos ni ser extremadamente amigos ni vivir juntos en la misma casa, precisamos entender de que sostenemos el ingreso de todos haciendo ciertas cosas que son con las que tenemos que cumplir, el resto del tiempo, es tiempo de cada uno, yo se los dije siempre de principio y lo sigo haciendo ahora. Por mí si el trabajo con la cervecería está cumplido se pueden ir a la casa, pueden venir más tarde, pueden irse más temprano, me importa tres bledos, nunca hubo un reloj para marcar tarjeta y yo desde los nueve a los que llevo y pico en esta empresa nunca desconté un jornal por ninguna razón."

DEFINICION DE SITUACION

En relación a la definición de situación, Pedro no se define como empresario, no le interesa entrar en esa categoría. Por esto la relación empresario empleado como vimos anteriormente, casi no existe de manera explícita, es una relación horizontal donde se considera a todos por igual. Si fuera una relación empleado patrón o empleado empresario, las características de la empresa serían otras que justamente a Pedro no le interesa tener.

"Y ta, y yo tengo también que no soy empresario, no fui empresario, figure como, me puse una camiseta y jugué con esa camiseta un tiempo del partido pero no es mi puesto y no lo siento yo así tampoco..."

En realidad el funcionamiento de esta empresa es característico de las cooperativas, donde todos son iguales entre sí, las decisiones se toman entre todos los integrantes indistintamente si es empresario o empleado.

“... las relaciones humanas sin duda, las relaciones humanas y la confianza partiendo de la base que yo soy igual que el otro, el otro es igual que yo, lo único que tenemos diferente podrán ser opiniones y cada uno tiene derecho de tener la opinión que tenga lo que ponemos en el medio es una tarea en común que es realizar un trabajo del cual vivimos...”

Por otro lado otra característica particular de Pedro es el interés por las relaciones humanas, por la búsqueda del valor de la persona por sobre la relación económica.

En este caso en su empresa no se busca que el empleado sepa del oficio a realizar, Pedro insiste en buscar la buena persona, el oficio se aprende.

“... el técnico de refrigeración se hace como se hace el técnico de cualquier cosa, la persona es más complicada de hacer, entonces si tiene los requisitos para hacer una persona confiable en la que se pueda confiar en el sentido de la relación, no en el sentido de la plata...”

Esta búsqueda por la calidad humana se diferencia en esta empresa de aquellos empresarios provenientes del ámbito empresarial, vemos como éstos prefieren contratar gente capacitada para la tarea sin importar tanto la persona. Esto queda claro en el pensamiento de Pedro cuando nos dice:

“... reconozco que hay que saber del oficio, que es importante pero no que es excluyente, no es excluyente, lo excluyente son las relaciones humanas, el oficio es importante pero las relaciones humanas son tan o más importantes que el oficio.”

Actualmente Pedro quiere jubilarse por lo que está delegando de a poco la empresa a su hijo y está más motivado con su puesto en la comisión administrativa de PTI tratando de brindarle a los trabajadores, empresarios y demás personal del Parque una mejor estructura física de todo el parque en sí, que posibilite entre otras cosas una mejor calidad de trabajo. Se preocupa por los trabajadores del parque en general; tanto empleados como empresarios, por su esparcimiento, recreo, educación, capacitación y hasta nutrición.

“... hay que atender un montón de cosas y hay ochocientos trabajadores. Y una estructurita, que digo, que tenes líos por todos lados, que se te corta el agua, allá la

vas, que la luz no se que...ayer hubo un apagón por sobre carga porque alguna empresa metió mas equipos de los que tiene, llegó al limite y se corto la luz de todo el parque."

AÑO 2012

JOSE

TRAYECTORIA EMPRESARIAL

Al entrevistar a José en el 2012, encontramos que mudó su empresa fuera del PTI, hacia un espacio considerablemente más amplio.

El espacio que le brindaba el Parque Tecnológico era muy pequeño y debido al tipo de empresa que él maneja; fabrica comida para perros y gatos, se necesitaba de un espacio mayor y un entorno diferente. Se precisaba trabajar en la noche y las maquinarias que utiliza la empresa hacen ruido y el producto despiden aromas.

Al estar el PTI inmerso en el medio de un barrio, el trabajo en la noche resultaba problemático y recibía quejas de la vecindad. Los primeros años de la empresa fueron llevados adelante entre denuncias, molestias e incomodidades con la estructura física.

"... cuando compramos el galpón no era un lugar, este...pensado para eso, era pensado para una pequeña empresa que no podía crecer porque no tenía, porque no había lugar a donde poner silos de grano ¿viste? ... no, no, no era el lugar indicado, ya estaba ahí la fábrica y seguimos ahí, pero después se empezó a complicar porque...claro ese lugar era un frigorífico y fue pensado para eso, pero el frigorífico cerró y el lugar se empezó a llenar de casitas y ya uno de los vecinos empezó... claro empezó a quejarse por ruidos molestos..." "... teníamos que eee, cerrar la ventana, bajar el ruido, atisarte, cada vez mas difícil ¿viste?"

Actualmente al haberse mudado del PTI a un espacio más amplio y vacío notamos el gran avance tanto físico y estructural de la empresa.

A sí mismo gracias a este avance, también notamos un crecimiento en José, tanto personal como económico.

Además también vemos reflejado el avance de la empresa en el aumento de empleados que ha tenido. Actualmente son unos 40 empleados, número que ha aumentado considerablemente.

SIGNIFICADO DE TRABAJO

Es claro que cuando se proviene de un ámbito empresarial el trabajar arduamente es algo natural, trabajar para encontrar la tranquilidad de trabajar de lo que uno quiere, trabajar de lo que a uno le gusta. Es decir, está asociado al trabajo como un sacrificio para lograr una mejor calidad de vida pero también por placer. En este caso José manifiesta su gusto por el trabajo considerándolo un entrenamiento.

"Es que yo pienso a futuro, ¿entendés? Yo pienso que por lo menos el trabajo es como un entrenamiento, entonces vos te entrenas para hacer algo que te valga la pena ..."

Claramente José se encuentra en una posición privilegiada que el ser empresario le ha dado, tal vez de alguna manera lo percibe, pero vemos que el estar delante de una empresa que ha crecido muy rápidamente lo pone en una posición satisfactoria y le da el beneficio de poder hacer lo que le gusta.

"sabés lo que aporta mucho para mí en el trabajo, que vos, que lo que estás haciendo te guste y a mí me encanta, me encanta mi trabajo, me encanta los socios, me encanta lo que estoy haciendo me llevo bien con los empleados, entonces viste cuando vos vas al trabajo contento, eso me pasa a mí."

Ese gusto por el trabajo trata de transmitirlo a los empleados, desde su lugar de empresario, lo cual directa o indirectamente favorece de alguna manera también el crecimiento de su propia empresa.

"...fijate yo lo que le digo a ellos siempre, vos sos un buen trabajador ta, vos no pienses que me estás ayudando a mí, vos piensa que te estás ayudando a vos, porque vos sos un buen trabajador, entonces la gente siempre ve eso, ¿viste?"

DEFINICION DE SITUACION

Sin dudas José también se considera y define como un empresario, si bien entro en la empresa como socio invitado, es decir no fue su emprendimiento, su trayectoria dentro de la misma lo ha posicionado como tal.

De igual forma está encantado y feliz de su situación la cual, como vimos anteriormente, le brinda la tranquilidad económica que precisa para mantener a su familia pero a su vez manifiesta el gusto por poder ser empresario y relacionarse con la gente.

"...hacer lo que me gusta, capás, al ser empresario podes elegir porque hay gente que no puede elegir, porque como vos me decís que mañana nos fundimos y tengo que salir a trabajar, yo te digo ta, me gustaría hacer tal cosa pero si no la consigo tengo que agarrar lo que me den, no podes andar eligiendo ¿viste?, tenes que mantener a tu familia, todo. Capás que eso, poder elegir lo que quieres hacer, esta bueno eso."

Lo que si vemos en esta empresa a diferencia de las otras, es una clara separación de empleados empresario. En esta empresa se maneja un orden y una organización que están establecidos. Es decir, existen metas que cumplir en cierto horario definido además de que el empleado tiene un espacio propio dentro de la empresa que es diferente al del empresario.

"... un orden de trabajo, por ejemplo tu lugar tiene que estar limpio, ¿entendés? un día capás que vas y esta medio desordenado, para después cuando termines ordena, ¿entendés?"

Por otro lado la toma de decisiones en esta empresa se realiza entre socios, no se consultan con los empleados. Claramente se ve en el empresario una actitud positiva, lanzada y segura en cuanto a la toma de decisiones, que si bien es conversada entre los demás, este empresario tiene claro que se debe invertir para mejorar y que la empresa es el resultado de sus acciones en conjunto.

"La fábrica no es así por lo que vos sos, es por lo que hace un conjunto de personas ¿viste?, nadie te puede decir esto es así porque vos... es lo que te decía, es... juntar gente capaz, con ganas, ¿entendés?"... "a lo que voy es que no es todo ganancia es todo inversión, vos cada día vas creciendo y mejorando pero no es que vos ganes mucho, ¿entendés?"

Como manifiesta José, existe en esta empresa una clara preferencia por la toma de personal calificado para la tarea a realizar. Es evidente que se considera una clave del éxito la toma de empleados capacitados.

"Lo que hicimos es tratar, para mi fue importante, contratar gente muy capacitada ¿viste?, lo mejor que pude hacer con el tema de la venta, se tomo una persona que es un genio, y la parte de manejo todo es Antonio (contador) que la rompe, que toda la vida estuvo en eso, yo que se... la parte de la administración que toda... La verdad que conoce, ¿entendés?, en realidad es gente capacitada, yo creo que ahí esta la..."

JUAN JOSE PEDRO 2012

A continuación realizamos a modo de conclusión preliminar una descripción de la situación del año 2012 relacionando los tres empresarios entre si.

Comenzando por la trayectoria empresarial, vemos que Pedro y José tienen una mayor trayectoria como empresarios que Juan. Pedro comenzó en 2004 en su primer y único emprendimiento como empresario y José empezó en 2003. Sin embargo, Juan con 34 años, tiene una corta trayectoria como empresario, ya que comenzó en 2008, pero podemos ver el gran avance que ha tenido en su empresa, comenzó en un local en el PTI y ya tiene otro más en la Costa de Oro. Mientras que Pedro que tiene 9 años como empresario, no ha tenido avances ni cambios en la empresa que maneja desde el 2004. No así José, que si ha crecido como empresario y como empresa.

Por otro lado, el trabajo es visto por Juan y José, no tanto como un sacrificio con tinte negativo sino más bien de esfuerzo que la persona hace pero con gusto y placer. Un esfuerzo que a la larga no solo da una mayor y mejor calidad de vida, es decir se espera un resultado económico, sino también un sentimiento de satisfacción por que les permite lograr metas o un cierto crecimiento personal, de maduración, de adquisición de conocimiento, de experiencia.

Pedro siente por el trabajo algo muy diferente, es el medio para la supervivencia, necesario para vivir y mantener a la familia. Pero a su vez Pedro ve el trabajo como promotor de las relaciones humanas, un favorecedor del intercambio social entre las personas. Un intercambio que hace crecer y madurar, conocer y reconocer al otro en la interacción social. Justamente Pedro hace valer ese pensamiento integrando la comisión administrativa del parque, donde puede hacer efectivo ese interés por las relaciones humanas en la interacción social.

En cuanto a definición de la situación, forma de comportamiento específica en el ámbito de la empresa puede decirse que se evidencia la formación personal de Juan y José en cuanto tener siempre presente el hecho de mejorar, de seguir hacia delante, de apostar al futuro y a la empresa que se posee.

Tanto José como Juan se definen como empresarios y actúan como tal.

En el caso de José, para el buen desarrollo de la empresa hace hincapié en contar con el respaldo de los profesionales.

En cambio, el empresario que no proviene de dicha socialización, Pedro, expresa que la forma de llevar adelante la empresa “es de compañerismo”, por lo que notamos que está más relacionada con un ámbito de cooperativa que de empresario y trabajadores.

Más allá de cumplir con el trabajo, lo que se resalta es una especie de relación horizontal, en el sentido de igualdad, sin colocar tanto el énfasis en la mejora y prosperidad del negocio en sí. Esto tiene que ver con que Pedro no se define como empresario, no se siente empresario, ni le interesa serlo.

Por otra parte en la empresa de José, claramente existe una diferenciación en los lugares que ocupa cada cual, la relación es de empleado empresario y las decisiones se toman únicamente con los socios.

A su vez los tres empresarios, tanto los formados dentro de un ámbito empresarial como aquel que no, piensan detenidamente al momento de tomar decisiones.

Si bien coincide que todos “van para adelante” sin miedo a fracasar, vemos que los que crecieron dentro de ese ámbito tal vez sean más lanzados, más seguros, porque cuentan con el respaldo de sus predecesores, de las experiencias de fracaso y éxito que éstos han tenido en sus trayectorias y que quedan como enseñanza en los entrevistados.

CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones están basadas en la investigación que se realizó desde un enfoque exploratorio sobre el tema Empresarios del Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC), para conocer la influencia que tiene la cultura personal de quien proviene de este ámbito en cuanto a su conducta actual como empresario, diferenciada de aquella de quien proviene de otro contexto cultural.

Para ello se realizó un estudio panel entre el 2009 y el 2012, para constatar la existencia de cambios en el período.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a tres empresarios de dicho Parque, puede concluirse que para esta investigación, en este contexto y en este tiempo, existen diferencias en cuanto a la socialización de los mismos, de acuerdo a provenir de un hogar vinculado al ámbito empresarial o no

Dichas diferencias se observan en sus disertaciones en referencia al legado de aquellos vinculados al ámbito empresarial, sobre todo paterno, en cuanto a hábitos de trabajo, disciplina, orden, sacrificio y visión del trabajo asociado a prosperidad.

Esta cultura se ve de forma manifiesta en la forma de llevar adelante la empresa, en el relacionamiento con los empleados, en la forma de tomar las decisiones y sobre todo en la seguridad que aporta el bagaje de experiencia adquirido de forma directa en la niñez y adolescencia.

Lo aprendido, manifiestan, tiene el valor de lo vivido, es decir que no solo fue una transmisión de enseñanza verbal, sino que se criaron en ese ámbito, trabajando desde niños, al lado del padre, viendo cómo éste se desempeñaba en su comercio.

Existe una gran valoración y el recuerdo aún presente del ejemplo y los consejos recibidos, los cuales se convierten en su guía permanente de referencia en su vida adulta como empresarios.

En cambio quien no proviene de dicho ámbito, muestra la falta de dicho aporte, lo que se refleja a la hora de tomar decisiones, de encarar responsabilidades al frente de su empresa, porque no cuenta con la experiencia incorporada, sino que necesita resolver de acuerdo a la situación y al momento presente. Para ello se apoya, de alguna manera en los propios empleados, porque el hecho de definir la situación en un contexto de igualdad con ellos, muestra la necesidad de compartir las decisiones por no contar con una experiencia que lo respalde.

No podemos dejar de destacar que quien no proviene del ámbito empresarial fue sindicalista, ex preso político, lo que lo hace tener otra concepción sobre el trabajo y la empresa. Pero al mismo tiempo el hecho de no provenir de un ámbito empresarial posiblemente hizo que de alguna manera tuviera más inclinación por la lucha social, características que como describimos anteriormente no van a ser detalladas con profundidad.

De esta forma puede decirse que la primera hipótesis planteada aquí, queda validada para el grupo estudiado, mostrando que la cultura personal influye a la hora de desempeñar el papel de empresario.

Por lo dicho anteriormente se observan dos formas de llevar adelante la empresa, lo que tiene relación con dos culturas empresariales diferentes, lo que apoya la segunda hipótesis propuesta en este trabajo.

De las empresas estudiadas, las dos que tienen al frente un empresario que proviene de un contexto empresarial, muestran una relación empleado-patrón, donde se hace énfasis en la mejora de la empresa, en apostar al futuro, a más; donde además las decisiones son tomadas por los empresarios, en el caso de haber más de uno, es decir socios, se estudian las propuestas que realice uno de ellos y se decide si se implementan o no. Estas empresas fueron las que en el periodo estudiado, han avanzado, han crecido físicamente, han aumentado su personal. En una de las empresas se paso de 20 empleados en el 2009 a 40 en el 2012, además de haberse podido mudar del PTI a un espacio sumamente mayor del que ocupaban en el 2009 en el Parque Tecnológico Industrial. La otra empresa además de aumentar el personal ha abierto y desarrollado un segundo local o showroom en la costa de oro, también fuera del PTI. Es en estas

empresas donde existe claramente una relación empleado empresario, las tareas, los espacios están bien definidos y diferenciados. A su vez en ellas existe una preferencia por la contratación de personal capacitado para la tarea realizar.

En cambio en la empresa que tiene al frente un empresario que proviene de un hogar dedicado al trabajo informal, es decir sin formación empresarial, las decisiones de alguna forma son tomadas en conjunto, se dialogan los problemas y las diferentes situaciones entre éste y los empleados. No existe la rigidez del horario, el marcar la tarjeta, sino la conciencia compartida por todos de que hay que cumplir con el trabajo. Tiene mas bien las características de una cooperativa, donde todos son iguales entre si. Esta empresa se mantiene en las mismas condiciones estructurales y físicas que el año 2009 cuando la visitamos por primera vez. No ha tenido crecimiento ni se trabaja para que lo tenga.

En el primer grupo los empresarios trabajan sin importar la cantidad de horas que tenga que dedicarle al trabajo, sábados, domingos, ellos saben que son los que están al frente, los que tienen que decidir, ser creativos, para que su empresa prospere.

En cambio en el otro caso, si se busca cumplir con el trabajo, pero no se observa la necesidad de que sea el empresario el único que debe preocuparse por “todo”, ni tampoco que la empresa ocupe la mayor parte de su tiempo. Tampoco se espera avanzar ni crecer económicamente, simplemente esta empresa es un instrumento para el logro de fines no relacionados con lo económico.

En cuanto a los objetivos planteados en esta investigación; consideramos han sido alcanzados.

De todos modos, esperamos que este estudio pueda contribuir a futuras investigaciones, siendo un posible punto de partida para nuevos trabajos sobre el mundo empresarial.

Tanto para estudiantes como profesionales, trabajadores y empresarios. Estos últimos podrán encontrar aportes o respuestas en cuanto a su accionar en sus negocios conociendo qué factores pueden favorecer el éxito de la empresa, y así poder desarrollarlos.

BIBLIOGRAFIA

Bendelman, Adrián. (2007) La innovación en un ambiente productivo: las pequeñas y medianas empresas del Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC).

Chiavenato, Idalberto. (S/D) Gestión de personas: el nuevo papel de los recursos humano en las organizaciones. Bogotá. Mc,Graw-Hill.

De Terssac, Gilbert. (2005) Trabajo y Sociología en Francia. 17 Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.

Geertz, Clifford. (1989) El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre.

Glen, Elder. (1983) Historia y Trayectoria Vital, Sage Publicaciones.

Hernández Romo, Marcela. (2004) La cultura empresarial en México. México, Ed. Miguel Ángel Porrúa/UAA.

Jiménez Luque, Gerardo. (S/D) Parques Científico-Tecnológicos y su importancia en los sistemas regionales de innovación.

Kirzner, Israel. (S/D) El empresario.

López Posada, Laura Marcela. (2005) Factores socioculturales que influyen en la consolidación de un conglomerado empresarial. Cuadernos de Administración, Vol. 18, num. 030. Pp. 165-192. Disponible en:

http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/205/Resumenes/20503007_Resumen_1.pdf

Quiñones, Mariela y Supervielle, Marcos (2008) La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo. Revista de Relaciones Laborales, No. 16. Pp. 11-33.

Rojas, Eduardo. (1999) El saber obrero y la innovación en la empresa: las competencias y las calificaciones laborales. Montevideo: Cinterfór.

Disponible en:

<http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/bajarch/doc/cint/rojas/rojas1a.pdf>

Schein, Edgar. (2004) Cultura organizacional y liderazgo.

Termes, Rafael. (2003) Artículo ¿Qué es una empresa y quién es empresario? Revista de Antiguos Alumnos del IEEM Pp. 93-98.

Thomas, William. (2005) CIC (Cuadernos de Información y Comunicación) 28 ISSN: 1135-7991.Pp. 27-32

Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=93501002>

PAGINAS WEB CONSULTADAS:

Diccionario de la Real Academia Española. [On-line]. Disponible en:

<http://www.rae.es/RAE/Noticias.nsf/Home?ReadForm>

Página Web PTIC. Disponible en: <http://www.pti.com.uy/>

Página Web de UNESCO. Disponible en: <http://www.unesco.org.uy/>

Wikipedia. La enciclopedia libre. [On-line]. Disponible en:

<http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura>