

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

El papel de la desconfianza en el desarrollo de las
microempresas del centro urbano de Totonicapán

David Berrade
Maestría en Desarrollo

Guatemala

2006

El papel de la desconfianza en el desarrollo de las
microempresas del centro urbano de Totonicapán

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

El papel de la desconfianza en el desarrollo de las
microempresas del centro urbano de Totonicapán

Trabajo de investigación presentado por David
Berrade para optar al grado académico de Maestría
en Desarrollo

Guatemala

2006

Vo. Bo.:

(F) 
MA. Koen De Beer
Asesor

Tribunal examinador:


MA. Koen De Beer


MSc. Arturo Matute Rodríguez


MSc. Edgar Balsells Conce

Fecha de aprobación: Guatemala 19 de mayo 2006

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. ANTECEDENTES..... | 4 |
| III. MARCO TEÓRICO | 17 |
| A. Microcrédito y capacitación técnica como herramientas para el sector microempresarial. | 17 |
| B. Cultura como factor que afecta el rendimiento empresarial..... | 18 |
| C. La red de confianza <i>Networks of Trust</i> y el radio de confianza <i>radius of trust</i> | 19 |
| D. La evolución y estado de un lugar: Comunidad y Sociedad. | 20 |
| IV. HIPÓTESIS | 22 |
| A. Correlaciones: | 22 |
| B. Diferencia entre grupos: | 23 |
| C. Relaciones causales:..... | 23 |
| V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 24 |
| A. General..... | 24 |
| B. Específico..... | 24 |
| VI. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 25 |
| VII. HALLAZGOS Y ANÁLISIS..... | 27 |
| VIII. CONCLUSIONES | 35 |
| IX. JUSTIFICACIÓN DE MODALIDADES DE INTERVENCIÓN..... | 39 |
| X. APÉNDICE..... | 45 |

LISTA DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro 1. El departamento de Totonicapan:..... | 12 |
| Cuadro 2. Totonicapan, la cabecera..... | 13 |
| Cuadro 3. Red de confianza..... | 20 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfica 1. Composición de las empresas del MYPE | 27 |
| Gráfica 2. Empresas familiares y años de existencia | 31 |
| Gráfica 3. Confianza de propietarios | 32 |
| Gráfica 4. Oportunidades para negocio | 33 |

I.INTRODUCCIÓN

El tema seleccionado para el presente trabajo de graduación, corresponde a investigaciones que determinarán el estado de desarrollo del sector microempresario y la forma en que la desconfianza ejercer influencia. Las investigaciones se realizaron en Totonicapán con el propósito de determinar, a futuro, qué aspectos deben contener las herramientas de ayuda para este sector.

Específicamente, el trabajo aborda el tema de «El Papel de la Desconfianza en el Desarrollo de las Microempresas del Centro Urbano de Totonicapan».

Más de tres años de trabajo, hicieron reflexionar en que el sector micro es tan grande pero a la vez ineficiente. Lo que motivó razones para emprender un camino en donde se pueda proveer servicios más adecuados y lograr impacto en las empresas, con sus empresarios.

El trabajo se basó en una serie de entrevistas a empresarios que cuentan con muchos años de existencia. En algunos casos, la empresa fue fundada tres generaciones antes; sin embargo, no reflejaba mucho desarrollo. Además, cabe resaltar que la empresa compite en un mercado donde existen otras que venden el mismo producto u otros similares, lo que se complica porque no ofrecen alguna ventaja competitiva.

Una clave para la expansión para estos negocios, es la habilidad y mentalidad de trabajar en conjunto con otras empresas del sector. No sólo es importante generar una buena relación con los clientes y proveedores; además, es necesario contratar los mejores colaboradores, según el perfil de su negocio; fusionarse con otras empresas, para reducir el número de empresas ineficientes que sólo consiguen desmejorar la calidad y bajar el precio de los productos o al trabajar con otras empresas del mismo sector, aprovechar los beneficios de las economías a escala.

Trabajar con o para otros empresarios, permite vender los productos en nuevos mercados, diversificar los productos y permanecer abiertos a recibir y aplicar nuevas ideas. Las posibilidades son extensas; sin embargo, la decisión de contratar o incluir personas nuevas, debe estar determinada por la posibilidad de mejorar las ganancias para la empresa.

Por otro lado, el estudio tiene lugar en Totonicapán, conocido por su población con alto porcentaje de indígenas y pobreza. Es un departamento pequeño, ubicado en el norte de Guatemala. En sus límites territoriales se encuentra Quetzaltenango, Huehuetenango, San Marcos y Sololá.

Se eligió la cabecera de este departamento por varios razones: por el trabajo previo en Totonicapán en el que se descubrieron características del sector micro, tenía por lo menos dos agencias fuertes de financiamiento para este sector y en su oportunidad, se trabajó con la institución de la Cooperación para el Desarrollo Rural del Occidente (CDRO) lo que facilitó el acceso a empresarios del sector micro y personas que conocen el sector micro local.

Para determinar el estado del sector empresarial y el nivel de confianza que prevalece, se utilizó dos conceptos básicos, comunidad y sociedad. El libro *Gemeinschaft y Gesellschaft*, del sociólogo Ferdinand Tonnies, ayudó a determinar el estado en que se encuentra la cabecera de Totonicapán. Porque, la teoría se basa en la transición de una comunidad (*Gemeinschaft*) a una sociedad (*Gesellschaft*) (Tonnies ,1957), lo que incluye las modificaciones de las características de cada grupo.

Los conceptos tienen relación con varias teorías que existen sobre el desarrollo que ocurre en un lugar. Max Weber habla de tradicionalismo y del espíritu del capitalismo; pero, generalmente de la relación con Dios y la religión que es prominente en la región y su historia. Weber explica la justificación de acciones de personas en una región en los ojos de Dios como una explicación sobre el desarrollo de una empresa o comunicada con características más capitalistas (Weber, 1930).

Sin embargo, existen características similares en la descripción que ocurre en la transición de un lugar hacia un estado más desarrollado/capitalista entre Tonnies y Weber.

Con el tradicionalismo de Weber las personas muestran una propensión de quedarse en lo tradicional; en la manera que trabajan y en la forma de contratar personas. Si tienen la habilidad de hacer algo no se desvían de esta habilidad. Hay una tendencia de satisfacer las necesidades de las personas, las familias y las comunidades, y lo hacen a través de la ganancia de un negocio. Aunque, la acumulación de riqueza se ve como algo negativo del trabajo. Entonces, el trabajo es sólo para conseguir las necesidades. Para Weber estas características son más común en los católicos (Tonnies, 1957).

Con el capitalismo, los involucrados tienen que adaptarse, si no se muere o se queda estancado. Los foráneos del proceso se relacionan con la adaptación/evolución y con la pérdida de ética. Un capitalista busca la acumulación, y ésta se usa para reinvertir en la empresa (Tonnies, 1957). La empresa se expande. En principio, la evolución hacia capitalismo fue justificada bajo interpretaciones de Protestantismo (más específico Calvinismo); sin embargo, con su evolución distancia entre la religión y la riqueza, esta última expandida tanto que no necesita justificarse como una vocación religiosa (Tonnies, 1957)

Gemeinschaft habla de los vínculos fuerzas de la familia y vecinos, en resumen de la comunidad. La relación acentúa sus bases en la confianza, el mercado es más de intercambio que de vender para obtener ganancias. Sin embargo, es obvio que la comunidad se limita por los números de personas y el área geográfica.

En contraste, la sociedad (*Gesellschaft*) supuestamente es la evolución de la comunidad. Uno pierde el sentido de familia para pertenecer a una entidad más grande, no tan limitada aunque no tan cercana. Los miembros de una sociedad buscan la forma de expandir su presencia en la sociedad, en una empresa más grande o al participar en áreas foráneas. La idea es expandirse y crecer, lo que se relaciona con aspectos del capitalismo.

El segundo concepto involucra una «red de confianza», creada por el Francis Fukuyama. La idea parte en que cada persona posee varios niveles de confianza. El primero se relaciona estrictamente con las personas más cercanas y en los niveles más lejanos, la confianza es baja o sencillamente no existe. Esta idea ayudó a determinar con qué propietarios y personas los microempresarios están dispuestos a trabajar.

La idea en conjunto es validar la hipótesis, «el estado del sector empresarial en la cabecera de Totonicapán, aunque existen oportunidades empresariales conocidas por los empresarios, no aprovechan estas oportunidades, en parte es por las limitaciones de confianza entre personas no familiares.

La metodología de cómo probaría la hipótesis permitió realizar encuestas con 33 empresarios de la cabecera de Totonicapán y de las áreas cercanas. Las preguntas se centraron en el estado de confianza y el perfil de las empresas.

Así también, se realizó entrevistas informales, entrevistas con representantes de dos instituciones financieras y con conocidos del sector micro para expandir la información de las encuestas. Inclusive, un grupo de 17 mujeres participó en un taller de emprendimiento para mejorar el rendimiento de sus empresas.

Los hallazgos revelaron tres cosas significantes.

a. Que las empresas en el sector se encuentran, generalmente, en un estado de estancamiento. Muchos años de existencia, no hay crecimiento, cuentan con poca ganancia, las ventas son bajas, están en pocos mercados y no cuentan con empleados.

b. La desconfianza sí es una limitante fundamental para el sector de la microempresa. Existen muy pocas personas en el primer nivel de confianza de las personas, pero en los siguientes niveles de confianza donde deberían estar otros empresarios, otras personas de la comunidad, los vecinos o personas con habilidades técnicas, el nivel se reduce. Según la mayoría de los empresarios entrevistados, existen oportunidades para su empresa en otros mercados, geográficos o de nuevos productos, pero no se aprovechan. Un dato interesante es que la gran mayoría de microempresarios sólo trabaja con familiares, para ellos es mejor contratar un familiar con menos experiencia que a una persona con más habilidad.

c. Que la cabecera de Tonicapán, en términos del sector empresarial, posee características de ambos conceptos: comunidad y sociedad, sin embargo, son las características negativas de los dos aspectos en relación del sector empresarial. No obstante, pese a que existe una fuerte conexión intra familiar, la conexión es limitada y no se extiende hacia los vecinos o personas de la misma cultura. Hay una idea establecida y es el individualismo, lo que merma la expansión. Lo grave es que ya evolucionó hasta un punto de sólo intercambio de productos, en un mercado fijo inundado de los mismos productos. En relación del término *Gesellschaft*, ya perdió el sentimiento pequeño y cercano de *Gemeinschaft* y no desarrolló la mentalidad de una visión de crecimiento y expansión. Entonces, no se cuenta con muchas relaciones de confianza fuera de la familia, lo que limita a la empresa hasta en la cantidad y la habilidad de sus familiares. Por estas limitaciones, existen dos de varios factores del porque no expanden las empresas: primero, por el área geográfica, porque no tienen la mano de obra para hacerlo y, segundo, por las limitaciones de habilidad y talento, porque no poseen la técnica para proveer un mejor producto o uno distinto al de la competencia.

Los hallazgos confirmaron otros factores que aunque no fueron el enfoque del estudio, sí tienen una función integral en el estancamiento del sector microempresarial. El más reconocido es una mentalidad cerrada a la idea de expansión. Mejor dicho, que no aprovecha oportunidades, no por desconfianza sino porque no quiere hacerlo o nunca lo consideró. No buscan el cambio en el estado de la empresa ni en el estado de vida. Sin embargo y sin duda los hallazgos sí validaron la hipótesis que el desconfianza es una de las causas de por qué el sector microempresarial está limitado

II. ANTECEDENTES

Con más de tres años de experiencia trabajando casi exclusivamente con micro y pequeña empresas en Guatemala, se presentó la oportunidad de ver la extrema ineficiencia que existe en el sector empresarial. Sé Trabajó y administró talleres para empresarios en 15 de los departamentos del país. Y aunque se vio diferencias entre las culturas, los sectores empresariales tenían algunos aspectos similares; muchas existen en una forma muy básica, con poca diferenciación entre productos, pocos productos y muchos años de existencia. Y casi en todas sólo trabajan los mismos miembros de las familias.

En casi todos los sentidos, el mercado funciona como lo que tradicionalmente se llama una economía mercantil simple. Los que producen los productos son los mismos que los comercializan, o por lo menos sucede en muchos casos, y utiliza predominantemente fuera de trabajo familiar.

La producción mercantil simple tiene su base en el trabajo personal. Una economía mercantil simple se centra en el dueño del negocio y sus fuerzas. En cambio, en una sociedad capitalista el dueño depende del trabajo (y explotación) de sus empleados. Normalmente un mercado mercantil simple es estable con la producción y comercialización, existiendo bajo la ley de valor lo que significa precios inadecuados para los productos y, normalmente, una producción predominantemente humana (Salazar, 2005)

Se tuvo acceso a los departamentos gracias a una organización local, la mayoría de las veces esta organización era de microfinanzas. Entonces, surgió la duda ¿por qué hay tanto énfasis en el acceso a financiamiento como herramienta para mejorar la situación empresarial?

Hay instituciones como la Red de Instituciones de Microfinanzas de Guatemala (REDIMIF) que enfatizan en que el acceso a crédito es el problema medular, así lo revela el informe sobre «La Microempresa en Guatemala» (Walter y Búcaro, 2004). Es un ejemplo claro y directamente relacionado con el sector de esta investigación. En ese caso, si nos enfocamos en sectores empresariales a través de organizaciones financieras, obviamente, nos daremos cuenta que la situación de acceso a finanzas para estos empresarios no puede ser una tan grave. Sin embargo, esas empresas están estancadas en un nivel básico. Con tanta ineficiencia, surgió la duda de por qué no se fusionaron con otras empresas pequeñas o por qué no crecieron sus empresas en términos de utilidad o cantidad de empleados. Se decidió validar las observaciones.

Hasta ahora, el factor “confianza” entre empresarios guatemaltecos no ha recibido mucha atención. Las investigaciones del sector micro, rural y urbano se dirigen a la determinación de necesidades en términos de asistencia técnica y servicios

financieros, datos cuantificados como el tamaño de la empresa, cantidad de empresarios en el sector, número de empleados, ventas y utilidad. La investigación centroamericana de Arroyo y Nebelung contiene mucha de esta información; definiciones de las varias categorías de empresarios y otros detalles del sector Micro y Pequeña Empresa (MYPE). Y, aunque la investigación es una de las pocas que presentan una buena comparación entre países centroamericanos, no menciona el concepto de capital social y los efectos que pueden tener en una sociedad.

El tamaño del sector microempresarial en Guatemala en comparación con otros países centroamericanos es muy grande. Como representantes del empleo no agrícola, Guatemala tiene un porcentaje de 59% de todos sus trabajadores existiendo en este sector. En comparación, Panamá tiene un 34% de la población participando en el sector microempresarial y Costa Rica, El Salvador, Honduras y Nicaragua tienen cifras de: 38%, 44%, 52%, y 53% respectivamente (Arroyo y Nebelung, 2002, 20)

El tamaño de la población involucrada directamente en el sector, no necesariamente significaría la fuerza del sector en general. El número sí representa la cantidad de personas no trabajando en los sectores pequeño, mediano, y grande; sectores que generalmente proveen un mejor nivel de vida. En términos de números, no sólo es el porcentaje de personas trabajando en el sector micro el más grande; pero, por el tamaño de Guatemala, la cantidad de personas en el sector es mucho más grande. En el sector micro en Guatemala, hay casi el doble de las personas que hay en El Salvador u Honduras, aproximadamente es el triple del tamaño del sector en Costa Rica o Nicaragua y es cinco veces más que la gente que hay en el sector panameño (Arroyo y Nebelung, 2002: 140).

Algo interesante es que Guatemala, en comparación con otros países de Centroamérica, tiene una cifra más alta de trabajadores que ni siquiera han concluido la educación primaria, y que trabajan en micronegocios. Casi el 60% en Guatemala, si se compara con Costa Rica y Panamá en donde es el 20%, y El Salvador, Honduras y Nicaragua, en donde es el 50% (Arroyo y Nebelung, 2002, 44).

Dr. M.B. Neace (2002) menciona confianza como un recurso mayor para la pequeña empresa, su supervivencia y mantenimiento. Este autor enfatiza el punto sobre la creación de la «confianza» del empresario con sus clientes, proveedores y empleados para tener éxito sostenible.

Neace se refiere a Mushler, Rose (1997) y su trabajo en Asia central sobre el desarrollo. Para ello, extiende el concepto «confianza» afuera de las familias, para así desarrollar empresas y redes económicas y lograr objetivos económicos. El mismo estudio muestra que no existe este nivel de confianza en el Medio Oriente ni en América Latina.

Este estudio se enfoca en el área geográfica específica de Totonicapán y en un nivel de empresas menos desarrollada: los micros que incluyen el autoempleo. El trabajo de Neace determina que los empresarios están buscando la confianza de otros. En cambio, Este estudio evalúa la «confianza» de los empresarios en dos vías: buscar la confianza de otros y tener la confianza para trabajar con otros. Neace también cubre un aspecto de oportunidades de expansión, no aprovechas por las empresas pequeñas, y tiene un buena ejemplo en México, resultado del trabajo de Ingelhart and Baker en 2000.

La antropóloga Carol A. Smith, vivió e investigó varios años en Totonicapán y descubrió la desconfianza que impera entre los pobladores (en la cabecera) y los que viven a fuera del municipio (Smith, 1990). Su estudio finalizó en 1988 y sus resultados dan la impresión que la situación económica era bastante mejor en su época que en la

actual. Smith habla de que la conexión entre los habitantes de la cabecera era relativamente positiva, incluido el mundo de los negocios. A los de la cabecera no les gustaba contratar personas de afuera porque esto permitía mejores sueldos para los ciudadanos locales. No se menciona directamente el estado de confianza que existe entre los ciudadanos de la cabecera, aunque la idea de que la confianza era positiva lo tiene implícito.

Smith expone algunos cuestionamientos de valor para esta investigación. Que la mayoría de negocios en la cabecera no están directamente relacionados con la agricultura (Smith, 1990: 207). Esta es una característica de una comunidad evolucionada hacia un estado más desarrollado, Que la mayoría de negocios son artesanales, la producción (en un estado básico) y la comercialización (Smith, 1990: 209), y Que la mayoría de personas son dueñas de sectores de tierra (bastante pequeña) (Smith, 1990:206). Esto es importante, porque en la época de Smith en Tonicapán, se dio cuenta de que los servicios de microfinanzas no eran muy desarrollados y el acceso a crédito por parte de una institución formal era prácticamente imposible de conseguir. Las nuevas empresas generalmente fueron operadas con dinero familiar. Los terrenos de tierra que casi todos tienen son importantes hoy en día, porque son utilizados como una garantía para los préstamos otorgados por instituciones de micro finanzas que se encuentran en el municipio actual, iv) Que la competencia se genera cuando los hijos de un dueño salen del negocio familiar para lanzar su propio negocio (usualmente al momento de casarse) (Smith, 1990, 212) en el mismo sector con los mismos productos, lo que genera un aumento en la oferta... entonces, la familia se convierte en la misma competencia, v) Las empresas grandes (de más de 5 personas) por lo general no tienen éxito, y aunque algunos fracasan, la mayoría se convierte en microempresas familiares. Esto confirma el punto de vista, en cuanto a que el sector empresarial no es muy desarrollado, porque las empresas no pueden crecer a un estado más grande y sobrevivir.

Se argumenta que el estado de la economía actual no es igual que en la fecha en que estuvo Smith. Muchos de los participantes de la investigación presente hablan de un peor estado en su negocio ahora. Además, aunque Smith habla de una solidaridad que existen en la comunidad que afecta los negocios y mencionan la función de la familia, el enfoque no incluyó la preferencia familiar en vez de otros, ni la confianza que en realidad existía entre los empresarios en la misma comunidad. Finalmente, Smith habla de los problemas económicos cuando incluye el tema foráneo en el proceso de un negocio. Al tratar de mercadear los bienes en otro pueblo se corre el riesgo de que los habitantes les quiten su dinero por vender en sus mercados, lo que también trasciende a amenazas físicas y verbales (Smith, 1990: 213-220). Sin embargo, en este estudio, los participantes hablan mucho más del riesgo entre vecinos, porque no van a pagar sus cuentas. Además, los propietarios no tienen suficiente confianza para dar crédito a sus clientes y los proveedores de los propietarios no quieren darles crédito para los productos que vende los comerciantes. Estas relaciones son claves para el desarrollo.

El desarrollo de un pueblo o una ciudad depende en las relaciones de los individuos dentro del lugar. Tomás Roberto Fillol enfatiza este punto en su tesis sobre el desarrollo en Argentina. El desarrollo económico no sucede sólo con los métodos de contabilidad y mecánicos, como la transferencia de capital y el cambio de los factores de producción. Lo sucede a través de la reformación de aptitudes, hábitos, y relaciones personales, la creación de nuevas formas de cooperación y organización, la generación de metas nuevas para individuos y para comunidades. Es el proceso social en el sentido que cada miembro de la sociedad involucrado en la construcción de las estructuras sociales nuevas que coordina la acción de individuos para el logro de metas nuevas (Fillol, 1961).

Las relaciones entre individuos basan su importancia en algo significativo, en la manera cómo se desarrollan estas. No se trata únicamente de poseer habilidades y de contar con productos/servicios que son complementarios, sino más bien hay que desarrollar «elementos intangibles, confianza mutua y aceptación de hábitos nuevos de cooperación» (Fillol, 1961).

Obviamente, un elemento clave para esta tesis es ver si tiene o a qué nivel existen estos elementos intangibles en Tonicapán. Fillol sigue diciendo que en el caso de Argentina, las personas no pueden cooperar para avanzar en la búsqueda de los intereses comunes, entonces afectan el capital social. El capital social que definimos como la habilidad de la gente a trabajar juntos por objetivos comunes en grupos, organizaciones y comunidades y en interacción de confianza, canales de comunicación, normas y sanciones. Además es los niveles de capital social que son esencial para el desarrollo social y económico (Neace, 2001).

Smith dice que existió un elemento de cooperación y esfuerzos individuales para beneficio de la comunidad (Smith, 1990: 222). Lo que hoy en día tendría el nombre de «capital social». Sin embargo, en relación al estado de los negocios, no fueron evidencia de beneficios en términos de expansión o un aumento en la utilidad de la empresa. Peor aún, en el estudio de Smith, indica que los propietarios estaban pagando un sueldo no acorde a lo que solicitaban los trabajadores. Más bien, estaban pagando un sueldo relativamente alto (Smith, 1990).

Weber habla de las empresas que operan bajo características de tradicionalismo, y dice que los trabajadores no reaccionan positivamente ante un aumento de salario. Por el contrario, los trabajadores no tienen la mentalidad para aprovecharse de un mejor salario, sino de hacer el mismo esfuerzo y ganar con ello eso o más. Si se paga a los trabajadores por cada venta, generalmente no encuentran motivación para trabajar más. La empresa, en realidad, se convierte en menos eficiencia y eficaz (Weber, 1930).

En esta tesis, se avanza un paso más. Pues, la hipótesis apunta a que las personas que no buscan la cooperación con fines de expansión, no sólo se afectan a sí mismas sino que también el interés común del grupo y el rendimiento de un nivel personal de microempresarios.

El crecimiento económico es crucial para el desarrollo del país. En los países desarrollados, la pequeña y mediana empresas son un fuerte respaldo de sus economías. Es común que estas empresas, que empezaron como micro, crezcan hasta lograr un estatus de pequeña empresa, lo que representa sólo un escalón en el ciclo de crecimiento pero que las impulse a expandirse otra vez hasta que necesiten más empleados y trabajen con otros proveedores y redes de distribución. La expansión de un negocio requiere considerar aspectos del empresario y del sector en general y una forma de lograrlo es a través de la “confianza”. En América Latina, en el ámbito rural, casi todas las unidades económicas son de carácter familiar y los lazos de confianza más firmes y fidedignos se dan entre familiares, o entre círculos relativamente reducidos de amigos íntimos (Fukuyama, Francis, 2001. en *El Papel de las Redes Familiares Urbanas en la Reproducción y Desarrollo de la Microempresa Rural No Agrícola: La Experiencia en Arequipa y Moquegua*, En Alipio Montes, Arequipa. Pág. 5.).

Smith habla de la expansión temporal de micro empresas a un tamaño más grande, de cinco empleados y más. Sin embargo, las empresas más grandes no duraron y eventualmente regresaron a ser microempresas. Smith atribuye los fracasos a varios factores: la necesidad de un director empresarial muy astuto para comprar y vender, una familia

grande que aporte más mano de obra, más empleados contratados y clientes regulares y suficientes para justificar la contratación de los empleados (Smith, 1990, 212). Todos estos puntos son válidos, pero la explicación de por qué las microempresas no tienen esas características no es muy detallada. El rol de confianza influye en los factores relacionados con los empleados y la dirección empresarial.

¿Quiénes son las personas en las que confiamos y hasta que punto están incluidas en la «red de confianza» (Fukuyama, 1999) de cada individuo y su empresa? No sólo es necesario que un individuo confíe en otro, sino que existe otra entidad que reciproca esta confianza para crear dos entidades que están preparados a trabajar juntos. Por ejemplo, no es suficiente que un dueño de una empresa tiene suficiente confianza en un proveedor que está listo para pagar su propio dinero por los bienes sino que el proveedor también piensa que el dueño de la empresa que pide sus bienes va a pagar su cuenta. Esta relación es casi siempre necesaria en el sector micro para aspirar a un desarrollo empresarial y aportar así a la estructura del sector micro, lo que en otras condiciones le es difícil de conseguir.

En el sector de medianas y grandes empresas, aunque esta relación de confianza es la ideal y buscada, las consecuencias de una relación empresarial fallada no son tan fuertes porque el sector opera en un mundo más expandido con más entidades, proveedores, clientes y competencia. Si una relación falla, el impacto no es tan duro porque estas empresas «no guardan todos sus huevos en una misma canasta», porque poseen más relaciones con otras compañías o tiene una ventana de oportunidades para hacer negocios con otros empresarios. Además, una relación fallida, aunque deja un mal sabor de boca, no significa que va a vedar otros vínculos empresariales en el futuro. Si tiene relación con 10 empresas y una falla, todavía va a tener una impresión relativamente positiva de hacer negocios con otros nueve. Lo que se traduce a un 90% en la red de confianza.

Finalmente, las empresas medianas y grandes generalmente operan en el sector formal lo que significa que tienen acceso a herramientas legales para resolver disputas. Las posiciones de poder de las empresas medianas y grandes sirven como una barrera para otras entidades que consideran actuar con mala intención en contra ellos. Sin duda existe desconfianza con las medianas y grandes empresas, sin embargo la mentalidad, herramientas disponibles y posiciones de poder sirven para evitar, manejar, trabajar y prosperar en la presencia de la desconfianza en este sector. Son factores que no se encuentran al mismo nivel en el sector microempresarial.

En el sector micro, las empresas se forman en círculos cerrados, con muy pocas opciones. El estudio de Edward Banfield sobre los campesinos de Montegrano, en su concepto de «amoral facilismo», explica la inhabilidad para los habitantes del pueblo de trabajar juntos para el bienestar común del grupo, para obtener resultados a partir del interés material actual de la familia nuclear (Banfield, Edward, 1958. ((The Moral Basis of a Backward Society)). En *Underdevelopment is a State of Mind*, de Lawrence, Harrison. Maryland, U.S.A, Madison Books. pág.28.). En mi opinión, un microempresario en Totonicapán se preocupa más por el bienestar de la familia que por el de la empresa, lo que puede ser bueno en el corto plazo, pero en el largo plazo, si se hace a la inversa puede significar mayor bienestar para la familia.

En el caso de las relaciones en círculos cerrados, cuando una relación falla significa que no existen más opciones y, peor todavía, empeora la mentalidad del individuo y su disponibilidad de trabajar con personas que no son familia o buenos amigos.

Lo que quiere decir que, si tiene una relación empresarial con un solo proveedor, en vez de diez, y éste falla, es más probable adoptar una impresión negativa del sector en general y no sólo de la relación que falló. El sector de la MYPE, generalmente, no tiene suficientes relaciones empresariales para balancear experiencias negativas como el sector de la mediana y grande empresa. Esta experiencia de fallos o la posibilidad de que esta situación se dé, puede limitar en mucho las «redes de confianza», reducir las opciones empresariales y el potencial de la MYPE en este caso en particular, de Toticapán.

Tradicionalmente, muchos de los países latinoamericanos cuentan con bajos niveles de capital social, lo que repercute en el desarrollo de redes de desconfianza entre y dentro de grupos de personas que no son familiares (Harrison, 1997, 35, 36) Si una comunidad tiene niveles elevados de desconfianza, puede afectar la voluntad de las personas para trabajar con otros. Si se pone en un contexto de negocios, tiene el potencial de afectar el crecimiento de negocios debido a las limitaciones de opciones. En el trabajo de Lionel Sosa; «The American Dream», el autor categoriza los problemas que afrontan los latinos y su inhabilidad de mejorar su estado económico en Estados Unidos. Estos problemas incluyen la desconfianza de las personas con otras que no pertenecen a la familia, lo que resalta como un contribuyente grande para las empresas pequeñas (Sosa, Lionel. 1998. *The American Dream*. En *Underdevelopment is a State of Mind*, de Lawrence Harrison. Maryland. U.S.A, Madison Books. pág. xxvi.) Estas relaciones son claves para la expansión del negocio. Dr. M.B. Neace en sus estudios del Oriente Medio y América Latina determinó que los emprendedores tienen que crear confianza entre sus empleados, proveedores y clientes para desarrollar sus negocios (Neace, 2001).

El perfil de negocios de un país que tiene un nivel de confianza muy limitado, desarrollará más empresas de pequeña escala, que se limitan a contratar a los miembros de su familia y un grupo de amigos cercanos -personas confiables-. Estos negocios se ven más limitados, no sólo por el número de empleados y de personas con quién se negocia, sino también por los lugares dónde se realizan las negociaciones. También se da mayor cantidad de negocios de autoempleo. Generalmente esto significa mucha repetición de productos y mala eficiencia del sector. Especialmente cuando los recursos de una comunidad son extremadamente limitados.

La historia de un área geográfica y sus habitantes también es un factor determinante del nivel de confianza que existe entre habitantes y comunidades cercanas. En esta historia adquiere un rol importante la resolución de problemas con desconfianza. Lawrence Harrison argumenta que los países que tienen una historia hispanoamericana tienen una desventaja económica, debido a los valores que los españoles llevaron y dejaron en las poblaciones actuales en Latinoamérica (Harrison, 2000).

Mientras Cardoso y Falleto refuerzan la teoría dependencia, diciendo que unos países, específicamente Estados Unidos, son ricos porque otras regiones, como América Latina son pobres (Cardoso y Falleto, 1979). *Aunque* la historia juega un rol en el ambiente actual de un área, el reto central de esta tesis es el conocimiento de: el perfil de la relación actual, cómo afecta el ambiente empresarial y qué potencial tiene, y no la historia que causó el estado actual de la región.

Finalmente, Weber enfatiza en el desarrollo de una sociedad más capitalista y coincide con la evolución del protestantismo, especialmente cuando el catolicismo es una alternativa.

En el catolicismo se veían algunas características del capitalismo que no son muy éticas y el trabajo para la acumulación es algo negativo. El protestantismo (especialmente Calvinismo) justificó la acumulación dentro de la vocación de una persona para trabajar más y, más eficiente, ganar más puede ser un proceso que se justifica en su religión (Weber, 1930).

La clave de una economía es la voluntad de los individuos para asociarse con libertad entre no familiares, para que con ello busquen la prosperidad. Los niveles altos de confianza facilitan la interacción económica y bajan los costos de transacciones. Un nivel bajo de confianza significa transacciones más costosas y personas que tratan de protegerse de otros (Fukuyama, 1995).

Sociedades con niveles distintos de confianza van a generar resultados económicos distintos. Sociedades donde existen mucha confianza y capital social pueden crear negocios más grandes con más facilidad, lo que les ayuda competir en una economía global. La mayoría de negocios empiezan sólo con una familia, pero las exitosas normalmente se expanden tanto que la familia sola no puede manejarla. La familia tiene que guardar cierto control, que limita el tamaño y crecimiento de la empresa, o necesita contratar gente fuera del círculo familiar para ayudar en el control y así permitir que la empresa evoluciones. En sociedades con un nivel alto de facilismo, la socialización ocurre principalmente a través de la familia; y la confianza entre no familiares es menor... por lo general, las empresas se quedan en las manos de la familia. En lugares en donde la gente tiene más confianza, se establecen con mayor facilidad más corporaciones. Entonces, las empresas más grandes (que micros) se forman con mayor dificultad en sociedades con niveles altos de desconfianza (Fukuyama, 1995).

Fukuyama categoriza las culturas en dos niveles: las de «confianza baja» y las de «confianza alta». La capacidad de formar nuevas conexiones de confianza, no familiares, se llama sociabilidad (Fukuyama, 1995).

Un paso importante es determinar dónde queda el nivel de confianza entre las personas de una comunidad o de un pueblo. Este nivel de confianza puede coincidir con el de desarrollo industrial de la región. Ferdinand Tonnies, divide la evolución de una población, aunque las líneas no siempre están tan claras, entre los conceptos de «Gemeinschaft» o comunidad y «Gesellschaft» o sociedad. La sociedad siendo la evolución de la comunidad. Involucrada en la “comunidad” la idea de la familia, con natural e integral voluntad. Las personas se conocen y trabajan juntos. Los partidos buscan lo bueno para la comunidad.

En la idea de sociedad está inmersa la voluntad racional, la que piensa en el individuo. Existe más movilidad entonces, también más desconocidos. La idea involucra el mejoramiento de sí mismos, que puede resultar en el empeoramiento de otros (Tonnies, 1957).

El otro factor clave es el nivel de industrialización que existe en un área determinada. El desarrollo industrial de un lugar puede coincidir con el desarrollo, o mejor dicho, la transformación de relaciones sociales y las redes de confianza.

¿En qué estado se encuentra Totonicapán? La cabecera de Totonicapán tiene una población de alrededor de 40 mil personas. Si aplicamos la teorías de Tonnies a este lugar, tenemos que determinar si este mini centro urbano, el lugar más urbano del departamento, está suficiente desarrollado para afectar la no asociación entre sus ciudadanos y las micro empresas, lo que significaría un sector empresarial más desarrollado.

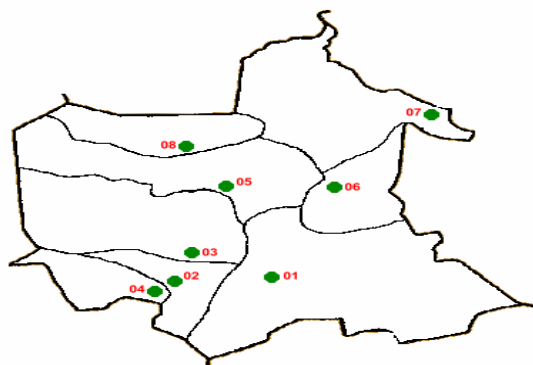
Se debe determinar si los participantes de la comunidad/sociedad tienen más características de la comunidad o de la sociedad. La hipótesis es que los participantes lugar y sector poseen sólo características básicas de la comunidad, en el sentido que existe una conexión únicamente entre miembros de la familia y amigos cercanos, pero a la vez muy poco sentido de pertenencia con la comunidad y los vecinos.

Aunque la no asociación con la comunidad no deviene en más características capitalistas como insinúa Tonnies, sino en la composición de micro unidades cerradas que supuestamente existen en una sociedad que no tienen los rasgos individualísticos que buscan mejores condiciones económicas, el resultado es dramático: una comunidad fragmentada con muy poco capital social y una sociedad sin partidos empujando al mundo (interno) de los negocios. En fin, poseen redes de confianzas cerradas y una mentalidad de expansión muy limitada. ¿Qué significa esto en el desarrollo? Pues, no existen suficientes ejemplos de negocios o empresarios que mejoran lo suficiente para avanzar a una sociedad económicamente sino tiene la mayoría que no tiene suficiente confianza en otros para expandir negocios pero tiene justo suficiente ingresos para tener una vida de subsistencia.

Los mercados son reconocidos como la entidad principal para avanzar en una economía; sin embargo, la clave del éxito de un mercado es la confianza que existe dentro. Fukuyama dice que actividad económica debe ser entendida a partir de la idea de la sociabilidad humana. En donde el éxito de un mercado depende de la producción y la comercialización, algo que va más allá de la familia o la comunidad. Las sociedades que tienen éxito económico poseen un sistema de confianza más extenso Fukuyama (1995). ¿Dónde queda Totonicapán en su nivel de confianza? parece poseer características de algunas de las sociedades que tienen un bajo nivel de confianza que se limita principalmente por la familia o la familia extendida.

Guatemala, un país de más o menos 12 millones de personas tiene un sector de micro y autoempleo de entre 1.5 y 2 millones de personas (Arroyo y Nebelung, 2002). Este sector continúa creciendo a una tasa de 4.6% anual, y ha aumentado en más de 900 mil personas en el sector, entre 1989 a 1998. Totonicapán, que es el departamento que se posiciona como el más bajo del país según los índices de desarrollo humano (Hernández, Rene. 2003), tiene una población de cerca de 360 mil habitantes. Totonicapán también tiene una de las tasas más altas de analfabetismo y es una población de casi 98% indígena. Es uno de los departamentos más pobres del país, pero en donde funciona una cantidad significativa de microempresas.

Cuadro 1. El departamento de Totonicapán:



El Departamento de Totonicapán se encuentra situado en la región VI o región Suroccidental, su cabecera departamental es Totonicapán, limita al Norte con el departamento de Huehuetenango; al Sur con el departamento de Sololá; al Este con el departamento de El Quiché; y al Oeste con el departamento de Quetzaltenango. Se ubica en la latitud 14° 54' 39" y longitud 91° 29' 38". Cuenta con una extensión territorial de 1,061 kilómetros cuadrados. El monumento de elevación se encuentra en la cabecera departamental, a una altura de 2,495.30 metros sobre el nivel del mar. Esta cabecera se encuentra a una distancia de 203 kilómetros aproximadamente, de la ciudad capital.

Este departamento se encuentra conformado por los siguientes municipios:

- Totonicapán
- San Cristóbal Totonicapán
- San Francisco El Alto
- San Andrés Xecul
- Momostenango
- Santa María Chiquimula
- Santa Lucía La Reforma
- San Bartolo.

El idioma indígena predominante en todo el departamento de Totonicapán es el quiché, pero muchos también hablan el español, especialmente los hombres (Salazar, 2005)

5 de las encuestas de empresarios fueron realizadas en San Francisco El Alto. Las otras 28 encuestas fueron realizadas en la cabecera de Totonicapán.

Cuadro 2. Totonicapán, la cabecera



(Montes ,2004)

La historia política de la cabecera y el Departamento de Totonicapán, sin duda es una fuente del estado actual en relación con sus habitantes y también entre ellos y los habitantes de otras comunidades cercanas y lejanas. La relación entre la tierra y su control es la clave en la descripción de las relaciones socioculturales que existen hoy en día en ese departamento.

Es difícil conseguir información detallada de ese departamento. Sin embargo, se sabe que antes de la conquista, Totonicapán fue conocida como la segunda ciudad más importante del grupo quiché. La presencia de tierras en común «permitió que fuera uso y no el dominio, el eje de la distribución de derechos; que la familia y los grupos familiares o linajes fueran los sujetos jurídicos del derecho predial a nivel interno de cada pueblo, y que existieran privilegios y conflictos entre familias principales y otras de la comunidad que pudieran explicar sucesos de la historia posterior de las tierras en Totonicapán.» (López y Hierro, 2002, 30).

La apropiación de la tierra al final de los años 1400, por declaración del Papa, fue significativa en Totonicapán. La tierra apropiada de esta forma no tuvo fuerza jurídica; sin embargo, a través de este proceso se logró la primera legalización y formalización de la tierra.

La relación de los ladinos con la apropiación de la tierra, reconocidos por el grupoquiché, ha dado por resultado la disparidad que existe hoy en día hacia este grupo, por parte de los totonicapenses. Carol Smith expresa que los ladinos no están contentos con los residentes de Totonicapán, y relaciona este sentimiento como un vínculo entre las comunidades distintas de Totonicapán (Smith, 1990, 209). Al final de los 80, debido a que la cabecera realiza mucho trabajo administrativo de la región, varios ladinos burócratas residían en el área (Smith, 1990, 209). Un ejemplo clásico de desconcentración y no descentralización.

Las revisiones consistentes de la política de tierra entre la región por los ladinos y los indígenas legisladores, resultó en un sentimiento de desconfianza para los representantes del gobierno.

En 1524, con la conquista, la división de la tierra fue más esforzada y principalmente con los *stakeholders* principales. Era esta división de tierra, sin conocimiento previo de fronteras, la que resultó en una masa de división cultural. Las tierras representaron no solo una fuente de ingresos para cubrir las necesidades, sino además un espacio sociocultural para el pueblo Maya o más específico para el puebloquiché. La lucha de ganar los derechos de tierra o dismembrar el estado actual de propiedad, era más una lucha de seguridad (dentro de un grupo) que una ambición individual o grupal (López y Hierro, 2002, 32). El interés principal era de uno hacia la gente en vez de uno hacia la tierra. Por eso, una interrupción en los bordes devenía en un gran impacto en las relaciones humanas.

En 1542, las primeras leyes (normas primeras) fueron promulgadas para reestablecer orden de los conflictos que se iniciaron, debido a cuestiones de la propiedad de la tierra. Los representantes políticos, se dice, trabajaron con los representantes de losquiché para definir los derechos territoriales. El rol de los políticosquiché era representar la colectividad dequiché y sus derechos de tierra, sin embargo, y con poca ayuda, recibieron algunos privilegios.

En 1591, con la nueva Ley de Indias, muchas de las tierras que no tuvieron un título oficial fueron devueltas a la Corona. A falta de un título oficial se podía iniciar un proceso para reclamar la propiedad. En fin, los dueños que habían pagado una tarifa especial, en general, se quedaron con sus tierras (López y Hierro, 2002, 33, 34).

Entonces surgió otra división. Con el dinero retuvieron las tierras sin importar el derecho a la misma, y los que no tenían recursos suficientes las perdieron, porque no había un derecho lo suficientemente fuerte como para que les otorgaran las tierras. De éste proceso surgió la creación y ampliación de los latifundios. Sin embargo, el proceso concluyó en la formación de los dueños de Totonicapán, pero la legalización creó aún más disparidad entre la región, con la pérdida del título informal de la tierra de las personas sin recursos.

Entre 1600 y 1717 existieron otras reclamaciones de la tierra para formalizar más la propiedad y sus fronteras. La existencia de la tierra en común de grupos indígenas y sus comunidades fueron devueltas a las autoridades municipales. Éste proceso trajo más conflictos a respecto de su validez y mucho creyeron que era una acción fuera de la ley. Cuando la ley no funcionó, fue necesaria la garantía de sus derechos territoriales (López y Hierro, 2002, 34, 35).

En 1752 “se otorga un título que los actuales miembros de la Asociación de las Cinco Parcialidades formados en Totonicapán, dicen está a nombre del municipio y el pueblo de San Miguel de Totonicapán y, según el trabajo de MINUGUA citado, se trata de un título de propiedad del municipio. Lo que es importante por dos razones.

Hasta este tiempo no había una diferencia entre el pueblo indígena (de Totonicapán) y su municipio, lo cual cambió. Hoy no existe legalmente esa diferencia, siendo así que las propiedades municipales constituyen bienes patrimoniales del Estado de acuerdo con la Constitución. Esta confusión entre el significado intrínseco del municipio (cuyos elementos son la población, el territorio, y el poder que los representa) asumido de buena fe por los totonicapenses – y base de la lógica de su resolución de poner sus bienes colectivos bajo tutela municipal-, y la moderna aceptación del municipio como repartición político-administrativa del Estado con patrimonio propio, puede generar injusticias con la historia de la lucha del puebloquiché ´ por mantener sus tierras colectivas.

Es importante porque aunque se trate de un título municipal, es claro que su régimen debería ser el de las tierras comunales, ya que fueron adquiridas pro compraventa y si las mantuvieron como municipales tal vez no sea sólo por la unidad descrita entre el pueblo y su municipio, sino para salvarlas del régimen de redistribución que tuvieron, por lo general, las tierras comunales. Es posible que hagan esto con la idea de guardar las como tierras colectivas (López y Hierro, 2002, 36, 37).

En 1754, con la solicitud de otra reorganización de tierras se originaron más conflictos en la región, incluidos en Santa Catarina Ixtahuacán, Paxtoca y entre parcialidades como los Avilo, los García y los Mendoza y con los Yax hasta el año 1818 (López y Hierro, 2002, 37).

En 1820, Atanasio Tzul encabezó el levantamiento indígena y con ella logró la culminación y el cierre del período colonial (Reyes, 2006). La sublevación fue otro ejemplo de la coordinación de distintas comunidadesquiché para un objetivo común. Otra vez, los ladinos eran la oposición. Debido a ésta situación, las comunidades dejaron sus diferencias para defender un motivo en común. Es un ejemplo que confirma el punto de Smith, que aunque existe desconfianza entre comunidades, la desconfianza hacia ladinos era mucho más fuerte.

En 1821, con la independencia, el Estado asumió la función de administrador de las tierras y por casi 20 años, el gobierno nacional hizo todo lo posible para separar a los indígenas de su cultura y sus lazos ancestrales (López y Hierro, 2002, 38).

En esta época había la intención de hacer desaparecer las sociedades de tierras comunales entre personas y se empezó a promover la propiedad privada. Sin duda, esta iniciativa era un impulso para la evolución de una comunidad hacia una sociedad. En vez de un terreno que es manejado y disfrutado por el grupo, el individuo tiene el derecho de hacer cualquier cosa, para el beneficio de sí mismo y de su familia. Un paso del capitalismo, que va de un dueño grupal a un individual. Las tierras que una vez fueron comunales pasaron a ser vendidas a individuos.

Lo producido en las tierras comunales cubren las necesidades del pueblo, sin embargo, cuando éstas fueron divididas hubo una pérdida de este concepto. El nuevo gobierno liberal administró las tierras como un municipio, perdiendo el concepto de pueblo.

En 1835 y en 1877 respectivamente, se modificaron las leyes que regulaban las tierras, y el Estado anunció que todas las tierras comunales no registradas oficialmente pasarían a ser propiedad del Estado para ser subastadas. El municipio era el ente que determinaría los derechos de la tierra y no el pueblo que las adueñaba. El municipio cambió el concepto de los terrenos con su persistencia de reducir los terrenos comunales y promover la distribución de tierra para quienes pudieran comprarla.

Uno de los eventos más cruciales para la economía, fue la Revolución de Octubre de 1944. La Revolución de Octubre, tuvo un impacto significativo en Totonicapán sobre todo por la prohibición de la labor forzada y con un nuevo enfoque nacional en hacer de la agricultura, una industria. Con la libertad de vender su propia fuerza laboral en las fincas, los habitantes de Totonicapán empezaron a establecer rutas comerciales para vender sus bienes artesanales.

Aun Hasta 1975, en la Constitución se prohibían la posibilidad de existencia de tierras inalienables vinculadas de manera transgeneracional a una familia o a una comunidad de personas (López y Hierro, 2002, 42). Con tantos problemas en los derechos de tierra y la pérdida de tierra por grupos comunales, el Estado y el individuo se veían afectados por una tensión entre comunidades e intra-comunidades que generaban una desconfianza considerable.

Una región que es más indígena que cualquier otro departamentos, claramente tuvo obstáculos fuertes, no solo provenientes de las distintas comunidades quiché, sino provocados por problemas generados en la época de la conquista y por los poderes centrales. Aunque muchos de los problemas tienen sus orígenes en personalidades que no pertenecen a la región, el impacto sociocultural en los habitantes provocó la aprehensión de trabajar en grupos pequeños y la tendencia de solo preocuparse por las personas más cercanas.

Aunque hoy el departamento comprende una cantidad de latifundios, la mayoría de los residentes de cabecera son dueños formales de pequeños terrenos.

El estancamiento del PYME es bien conocido. Los procesos de transición de una micro empresa a una pequeña son prácticamente inexistentes, pese a que este proceso es clave para el desarrollo de una economía fuerte a nivel nacional, ya que las PYME son proyectos u organizaciones respaldadas en cualquier economía de los llamados países desarrollados. El estudio va a servir para romper el paradigma tradicional de las necesidades del sector micro y hasta qué punto se debe reenfocar parte de la energía que se está gastado para mejorar los servicios a acceso de capital y asistencia técnica hacia talleres comportamentales de como cómo trabajar en equipo o conociendo sus socios potenciales, buscando oportunidades, la mentalidad de expansión, rompiendo la desconfianza en otros o maneras de minimizar riesgos trabajando con otros, en vez de enfocarse en capital y servicios y en el cambio de mentalidad empresarial primero. Con este cambio en mentalidad, los empresarios podrían utilizar mejor los servicios de financiamiento y capacitación técnica que también son importantes para el éxito de una empresa.

El trabajo determinará los efectos de otra barrera posible de desarrollo del sector micro en Guatemala, específicamente en la cabecera de Totonicapán. Con tanto enfoque en el acceso a capital y asistencia técnica no hay énfasis en qué significarían esos servicios para la PYME ; el crecimiento en la necesidad de trabajar con otras personas fuera de la familia extendida, la necesidad de expandir la red de contactos en el sector empresarial.

III. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta tesis, es necesario entender, a nivel teórico, algunas áreas de conocimiento, la función de micro crédito y capacitación técnica, las redes de confianza, la evolución y el estado de un lugar: comunidad y sociedad y las características de la cultura que definen y limitan al sector empresarial.

A. Micro crédito y capacitación técnica como herramientas para el sector microempresarial

Las décadas en las que se implementaron las estrategias para mejorar el acceso al capital y la capacitación ya han pasado en Guatemala, ahora es el momento de preguntarnos ¿Qué más se tiene que hacer para potencializar este sector? ¿Está funcionando? ¿Es que los índices de pobreza han bajado en Guatemala desde la implementación de esas estrategias? Todas estas preguntas son muy importantes, pero falta todavía algo que logre la potencialización de estos servicios que son dirigidos al sector Mipyme en Guatemala.

La idea de que el acceso de fondos de crédito y a la capacitación son las barreras principales en el desarrollo del sector micro nació en los años setenta y fueron afirmaciones basadas en una comparación entre algunos sectores de los países desarrollados y las ventajas que tienen sus participantes (Esta idea es prominente en muchas teorías de desarrollo. Una fuente sería difícil de determinar. La revista Micro Empresa Américas publicada por el Banco Interamericano de Desarrollo anualmente tiene muchos ejemplos de esta teoría). Esta idea se fundamenta en que el sector no avanza porque no tiene acceso a esas herramientas empresariales. En el caso de las regiones subdesarrolladas, estas herramientas suelen venir de fuentes externas porque las mismas regiones no tienen los recursos para ofrecer estas herramientas.

En el caso de Guatemala, muchas de las organizaciones de apoyo para el sector MYPE se iniciaron con fondos de agencias internacionales. Es esta carencia de crédito o capacitación la que siempre se usa como una excusa. La idea era que al facilitar el crédito, los empresarios pueden comprar las cosas necesarias que faltan para el crecimiento de la empresa. Que solamente con crédito adecuado un propietario o propietario potencial va a superar cualquier otro factor que está obstruyendo su crecimiento. Esta teoría deduce que una empresa que tiene décadas de existencia sin crecimiento, un día, el que por fin tiene acceso a crédito, podrá superar años de tradiciones y años de la formación de una mentalidad de trabajar en una empresa estancada, y así va a resolver los problemas de la empresa. Entonces, es clave que uno revise las empresas que recibieron crédito y/o capacitación para ver si en realidad estos factores impactan positivamente el rendimiento económico de los negocios.

Existe la iniciativa de que el microcrédito satisface una necesidad (quizás principalmente) de los empresarios. Además, todavía el sector de MYPE empresas no está explotado por los servicios financieros. Hay estudios de instituciones de microfinanzas sobre los empresarios que no tienen acceso a crédito y no de los empresarios que quieren un crédito. Una investigación dice que, dos de cada tres empresarios en las áreas rurales no se relacionan con una institución financiera, lo que significa una necesidad (Walter, 2004: 6).

El otro enfoque sobre capacitación y asistencia técnica se promociona como una herramienta sola, o con una herramienta complementaria del financiamiento (Micro Empresa Américas, 2002, 24,25). Ninguna de las herramientas incorpora aspectos de desconfianza o de correr riesgos. Por ejemplo, la cultura o mentalidad de las

personas no está considerada como otras cosas necesarias. El acceso a capacitación técnica es una cosa y la disponibilidad de capacitación como un paso de un proceso de capacitación es una idea más expandida y necesaria. Sin embargo, no puede ser el enfoque principal ni inicial, no es suficiente y no está funcionando. Se tiene que trabajar primero con la conquista de barreras mentales que son causadas por desconfianza y después se puede maximizar la utilidad de los otros servicios disponibles.

B. Cultura como factor que afecta el rendimiento empresarial

En contraste se presenta otra teoría, que en el subdesarrollo es a la cultura misma a la que falta algo. Es que las tradiciones que se heredan por generaciones no forman una mentalidad adecuada para buscar un mejoramiento en los estados económicos, sino son las mismas características y comportamientos que tenían los padres, abuelos y bisabuelos las que se heredan y que en realidad no son suficientes para algo más que una vida de subsistencia. Harrison asocia esto con la historia, las características españolas y la religión católica (Harrison, 2000, 22-23 Se refiere al trabajo de Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*). El tradicionalismo asociado con el catolicismo y la etapa precapitalista se limita al desarrollo, a través del mal uso de labor y capital. Se dice que tradicionalismo frustra al capitalismo con la labor pre-capitalista (Weber, 1930, 14,15). Es la mentalidad que limita las posibilidades y oportunidades de una empresa o de un emprendedor. Las personas no buscan la oportunidad de trabajar con otros, no corren riesgos, pero sí trabajan con una mentalidad limitada, solo con personas conocidas y en su misma red de confianza, la que tampoco es muy extensa. Weber contribuye muchas de estas limitaciones a cuestiones puramente éticas. La conquista de algunas barreras éticas es necesaria para avanzar a un nivel más capitalista (Weber, 1930, 14).

En vez de asumir razones externas, como la capacitación técnica y el crédito, se considera la posibilidad de situaciones internas en las personas que dirigen sus acciones. El psicólogo David McClelland trabaja con los conceptos de motivaciones individuales y dice: «no nos sorprende si descubrimos que los aspectos que producen desarrollo económico rápido se queda en el hombre mismo – en sus motivos fundamentales y en la manera en que el organiza sus relaciones con otros seres humanos-» (Fukuyama, 1999). Esto no va en contra de la idea que la desconfianza es la o una de las barreras principales, sino que es una de las razones de por qué la desconfianza existe. Nuestro enfoque no es de determinar porque existe la desconfianza sino si la desconfianza existe y si este estado de confianza limita el sector empresarial.

En una encuesta con 17 empresarias, un año después que asistieron a una capacitación de emprendimiento, en donde se enfocaron en características que combaten los aspectos de desconfianza, las participantes dijeron que sus empresas crecieron al año siguiente (Centro de Desarrollo Empresarial, Asociación de Gerentes de Guatemala, Capacitación de Empretec, Totonicapán 2003.). El taller de emprendimiento fue ofrecido por el grupo Centro de Desarrollo Empresarial (CEDE), uno de los departamentos de Asociación de Gerentes de Guatemala, que maneja capacitación dirigida a los sectores micro y pequeña. Además el taller fue ofrecido en conjunto con el grupo Cooperación para el Desarrollo Rural de Occidente (CDRO), una institución de capacitación, comercialización y de microfinanzas (afiliados con Banrural) que son socios de la Red de Instituciones de Microfinanzas en Guatemala (REDIMIF). Supuestamente, los participantes de esta capacitación también tenían acceso a microcrédito.

Un año después, las participantes que tenían acceso a capital y crédito (17 mujeres), dijeron que sus empresas crecieron en el último año. De todas, solo una empresa tenía dos empleados o más, ocho todavía eran manejadas por su propietaria y otras siete tenían un solo empleado. No es información conclusiva pero suficiente para validar una investigación más profunda. Pero, el punto que reportaron crecimiento en sus empresas es algo notable. Si una capacitación que incluye correr riesgos, (lo que puede incluir trabajar con desconocidos) búsqueda de oportunidades (lo que motiva a las personas a buscar oportunidades afuera de sus vidas normales) y que se enfoca en cambios de mentalidad que resultan en cambios en acciones tradicionales y a la vez son características que combaten los efectos de desconfianza, puede significar que la barrera de desconfianza no sólo existe, sino que puede ser superada hasta cierto punto.

C.La red de confianza *Networks of Trust* y el radio de confianza *radius of trust*.

La función de la confianza en el sector empresarial no es fácil de determinar. En nuestro caso queremos detallar el rol de la confianza como la determinación de las personas que están incluidas en la red de confianza de otras personas. Esas personas formarían la red de confianza. No es factible sacar un número representativo.

El modelo de Fukuyama sobre la «red de confianza», en su trabajo en 1999, sirve como una herramienta para describir los distintos niveles de confianza que existen, y la tendencia de que las personas trabajen con sus propias familias. Esta tendencia limita las opciones de la mano de obra capacitada. El “radio de confianza” es la norma cooperativa operativa que existe en un grupo de personas, es un círculo de personas. Es este radio de confianza que distingue el capital social que existe.

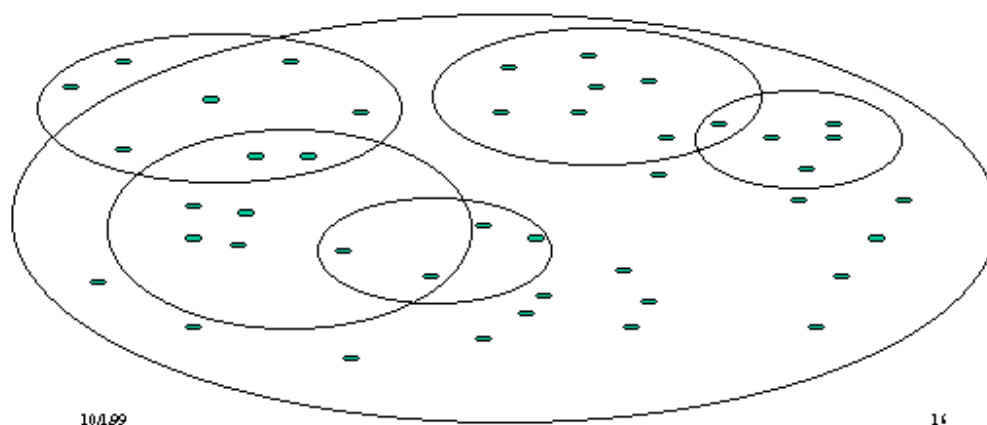
Fukuyama dice que en el radio de confianza que existe en varios lugares, como América Latina, es muy difícil para la gente desarrollar confianza en las personas que no se ubican dentro del pequeño círculo familiar y de amigos cercanos. Son los radios de confianza los que componen la red de confianza. Las sociedades tradicionales generalmente tienen los radios muy segmentados. Entonces es muy difícil que una persona se pase de un grupo a otro grupo, lo que da como resultado círculos muy cerrados y de muy poco intercambio de ideas, información y recursos humanos. En algunos círculos de negocios, la confianza está restringida a grupos familiares y a un grupo pequeño de amigos cercanos, esta mentalidad reduce la cantidad de personas con quien se puede cooperar para expandir su negocio.

Y aunque los vínculos dentro de un grupo (radio) pueden ser muy fuertes, esta solidaridad reduce la habilidad de los miembros del grupo para trabajar/asociarse con personas que no pertenecen al mismo grupo. La idea de radio de confianza y red de confianza será utilizada para determinar en quién o en quiénes tienen confianza los empresarios de la cabecera de Totonicapán.

En el Cuadro3 vemos un ejemplo de una Red de Confianza. Existen varios radios de confianza, algunos cruzándose y otros no. Este ejemplo no es tan segmentado como lo es una comunidad muy tradicional.

Cuadro 3. Red de confianza

Networks of Trust



Se puede tener una red de confianza limitada y tener éxito cuando una persona está dispuesta a correr riesgos... significa trabajar con personas no sólo en su red de confianza... es una manera de eventualmente expandir la red de confianza, porque si uno corre riesgos y trabaja con un desconocido y la relación funciona muy bien con beneficios para los dos partidos, las personas se van a aceptar el uno al otro en su red de confianza y además estarán más dispuestas a buscar otras posibilidades de expandir sus negocios con otras personas.

Si no se tiene la mentalidad para correr riesgos, entonces se necesita una red de confianza muy grande o una manera de ampliar esta red con facilidad... característica que no tiene el microempresario de Totonicapán. Lo que tienen ellos es una red de confianza cerrada y desconfianza general en todos los que no pertenecen a su red.

Es posible que las redes de confianza incluyan comunidades totales, por ejemplo entre los que pertenecen al grupo quiché, no incluyen otras culturas mayas como Ka'kiche etc. Sin embargo, esto no necesariamente se da cuando existe mucha competencia en la misma cultura y se tienen pocas posibilidades para comercio fuera de su propio grupo.

Según Tonnies dependiendo del nivel de desarrollo/industrialización que existe en la sociedad, así se va a afectar el nivel de individualismo/conexiones que un individuo siente con su comunidad, o la voluntad de éste para trabajar con su comunidad. Una cuestión obvia es el nivel en que se encuentra Totonicapán, la cabecera, y como se puede relacionar este estado con el nivel de confianza que existe en la comunidad.

D.La evolución y estado de un lugar: comunidad y sociedad.

Un paso importante es determinar donde se encuentra el nivel de confianza entre las personas de una comunidad o pueblo. Este nivel de confianza puede coincidir con el nivel del desarrollo industrial de la región. Ferdinand

Tonnies, divide la evolución de una población, aunque las líneas no siempre están tan claras, entre los conceptos de «Gemeinschaft» o comunidad y «Gesellschaft» o sociedad. La sociedad siendo la evolución de la comunidad. Involucrado en la comunidad el concepto de familia, de la natural e integral voluntad. Las personas se conocen y trabajan juntas. Los partidos buscan lo mejor para la comunidad.

Incluido en la idea de sociedad está la voluntad racional, se piensa en el individuo. Si existe más movilidad entonces también existen más desconocidos. La idea es mejorarse a sí mismos, que puede resultar en el empeoramiento de otros. (Tonnies , 1957) La voluntad racional del ser humano intenta controlar la naturaleza y recibir de la naturaleza más de lo que el está dando. Sin embargo, si hay más de una persona tratando de controlar la naturaleza se tiene que evitar el contacto el uno con el otro o se tiene que llegar a un acuerdo. Esto es «sociedad». La coordinación de acciones de personas que no están, en principio, acostumbradas a vivir trabajar juntos.

Tonnies enfatiza que un grupo o una relación pueden ser posibles debido a la voluntad de los involucrados de hacer algo juntos con el propósito de un objetivo definitivo. Si la voluntad es racional, el escenario sería un ejemplo de una “sociedad”. Puede ser un objetivo económico común (Tonnies , 1957). Si la voluntad es natural, los involucrados, amigos, familia etc. lo hacen por el beneficio del grupo. Si fuera voluntad racional lo hacen por el beneficio del individuo; pero, la coordinación de los individuos resulta en un beneficio para el grupo. El argumento de Tonnies es que con el desarrollo del comercio, la voluntad natural y las características de una comunidad se rinden a las características más capitalistas de la «sociedad» y la voluntad racional.

Jon Elster se refiere a cultura y sociedad; sin embargo, tiene algunas de las características principales muy parecidas... con la cultura usada en vez de la comunidad de Tonnies. La clave de los conceptos para Elster es que la «cultura» representa lo local y permite vínculos personales fuertes, pero sólo con pocas personas. La «sociedad» de Elster permite vínculos débiles pero con una cantidad de personas más numerosa (Elster, 1989). Para propósitos de esta tesis, utilizo los conceptos de Tonnies porque incluyen un enfoque más empresarial, y aunque Elster considera el mismo enfoque, los conceptos de las decisiones generales se refieren a la vida cotidiana.

Con las dos teorías de Elster y Tonnies, un grupo de individuos es definitivamente más empresarial. Y es el perfil de todos los individuos que dan el perfil al lugar. En la sociedad, los individuos buscan mercados y clientes foráneos, lo que significa salir de sus radios de confianza inmediatos.

Con referencia a la economía y mercados, la sociedad es el resultado de la transición de una economía de casa (home economy) hacia una economía de intercambio, lo que coincide con la transición de una economía agrícola hacia una industrial. En la economía de intercambio, las personas, aunque lo hacen por razones personales, tienen un propósito común, que es intercambio y comercio. Mientras más extensiva es el área de comercio, más extensiva y desarrollada es la sociedad y más conexiones tienen con otras personas fuera de la familia directa. En la comunidad, la cabeza de la casa se enfoca en lo interno, se mira hacia dentro de la familia.

La idea principal de la teoría es desarrollar conceptos y características como herramientas para entender la evolución de un lugar. La teoría será utilizada para determinar en que etapa se encuentra Totonicapán en relación con las relaciones entre individuos y en relación con el estado del mercado.

IV. HIPÓTESIS

La desconfianza que existe en el sector empresarial en Totonicapán, fuera del círculo familiar, está afectando el crecimiento del sector empresarial. La obligación hacia la familia está obstruyendo oportunidades beneficiarias de trabajar con otras empresas. La importancia de herramientas tradicionales, como la capacitación técnica y el crédito, han recibido demasiada atención cuando se evalúan las razones del subdesarrollo económico de las áreas, en este caso la cabecera de Totonicapán.

La mentalidad de no tomar riesgos (trabajar con personas desconocidas) o no buscar oportunidades (afuera de los alrededores de la familia inmediata...buscar otros medios de distribución) etc., está impidiendo el crecimiento de las microempresas en Totonicapán.

A. Correlaciones

La actitud y mentalidad de trabajar solo con miembros de la familia (o personas muy conocidas) está relacionado con la inhabilidad de aprovechar las oportunidades que existen fuera. No quieren tomar riesgos (pueden ser calculados) que es necesario, hasta cierto punto, para la expansión de las empresas. Mientras más desconfianza existe en el sector, más estancado se queda. Esta desconfianza puede ser muy discreta, y aunque uno parece ser (o es) muy amable hacia otros, todavía puede existir alguna barrera interna que impide el avance de una relación de negocios fuera del esquema típico vendedor-cliente. Aunque los empresarios ya tienen suficiente acceso a las herramientas empresariales tradicionales, capacitación técnica y crédito son los factores culturales relacionados con la desconfianza los que son más relevantes en relación con el desarrollo del sector microempresarial.

B.Diferencia entre grupos

1. Las microempresas familiares se acomodan a los miembros de la familia. Mientras que, las microempresas que no tiene acceso a mano de obra familiar tienen que buscar otras fuentes de mano de obra o abandonar las oportunidades de crecer.

2. Los grupos que sólo operan negocios con socios familiares (limitado a la capacidad y cantidad que puede proveer la red de la familia).

3. Un grupo que no tiene la mano de obra familiar es limitado en tamaño y crecimiento o aprovecha la oportunidad de trabajar con otras personas o empresas.

4. Estadísticas recientes muestran que, después de la capacitación comportamental que se enfoca en correr riesgos y buscar oportunidades de las empresas egresadas (17 mujeres en este caso), se experimentó crecimiento económico. El otro desafío es distinguir si la barrera real de no trabajar con otras personas es una desconfianza interna que existe entre las personas o si en realidad existe una carencia en el comportamiento de tomar la iniciativa, que se funda en la mentalidad de ser atrapado o en la apatía, y es parte de la vida no tomar en cuenta el hecho de que no se están haciendo acciones fuera de la vida cotidiana o tradicional... y, en realidad, no existe la desconfianza... sólo forma parte de la comodidad o tradición. O si existe la desconfianza y no se crece porque no se quiere trabajar con otros, porque no eso significaría un cambio de la norma o la tradición.

Relaciones causales:

La mentalidad cerrada, consciente o no consciente de los empresarios significa que no están aprovechando algunas oportunidades potenciales.

V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. General

Determinar si gracias a la no contratación de más personas o el no trabajo con otras empresas o microempresarios, por cuestiones de confianza, está limitando el crecimiento de sus empresas y el desarrollo del sector. Si el potencial existe pero no lo están aprovechando.

B. Específico

1. Determinar si las limitaciones de las redes de confianza inhiben el crecimiento del sector microempresarial en Totonicapán. ¿Quién está involucrado en los niveles de la red de confianza de los empresarios?
2. Determinar si por razones de desconfianza afecta la no contratación de más personas o el no trabajo con otra empresa/propietario en el sector micro urbano de Totonicapán.
3. Si personas (propietarios) que tenían acceso a los elementos tradicionalmente considerados clave para el sector micro; el capital (micro crédito) y la capacitación, han realizado un crecimiento en sus negocios. Y si hay factores mentales/culturales que impiden el desarrollo de empresas.
4. Determinar en que estado, entre Tonnies comunidad y sociedad, se ubican las microempresas de Totonicapán.

VI. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La primera fase de la investigación se realizó el 5 de mayo de 2005 y sirvió como una etapa inicial y piloto para justificar la segunda fase, realizada del 3 al 11 de julio del mismo año en Totonicapán, e incluyó encuestas y entrevistas (informales) con 8 propietarios de negocios de la cabecera de ese departamento.

Además, en esta fase de las investigaciones se incluyeron dos entrevistas principales con expertos del sector microempresarial.

La primera fase y segunda fase son similares en metodología; pero, la segunda es más intensiva y con la intención de tener una mejor muestra del sector empresarial del centro urbano de Totonicapán (la cabecera). Además, la primera fase sirvió para validar las preguntas y metodología utilizada y determinar problemas con las herramientas de investigación. La primera fase consistió de dos encuestas distintas:

-Encuesta empresarial

-¿Quién hace qué?

Las encuestas fueron realizadas con microempresarios que trabajan en la cabecera de Totonicapán.

Para propósitos de esta tesis, los resultados de la primera fase serán incluidas en los resultados de la segunda fase cuando sea factible. Algunas preguntas fueron cambiadas después del análisis de la primera fase para clarificarlas a los entrevistados. Los cambios están justificados e incluidos en los Apéndices. Las preguntas que tuvieron cambios que afectaron las respuestas, serán analizadas separadamente en la segunda fase. En total, las siguientes herramientas fueron utilizadas para la metodología de investigación.

i. La encuesta empresarial que constaba de 34 preguntas cerradas y 3 abiertas, 37 preguntas en total. Dos de las preguntas se hicieron en dos partes, con la intención de acumular información básica sobre las empresas y determinar el nivel (medible y no-medible) de desarrollo y de confianza que existe en general y entre el sector empresarial. La encuesta fue hecha a 33 empresarios (8 de fase 1 y 25 de fase 2), 28 elegidos al azar y 5 elegidos por CDRO como ejemplos de empresarios y recipientes de crédito de su programa de REFICOM; los que fueron ubicados en el mini centro urbano San Francisco ubicado a 30 minutos de la cabecera de Totonicapán. Los 28 propietarios, elegidos al azar, se tomaron en cuenta bajo con algunas estipulaciones:

ii. No hay más de cuatro empresas en el mismo sector. Las empresas que participaron son de: telas tradicionales, ropa tradicional y no tradicional, zapatos, electrodomésticos, restaurante, salón de belleza, pintura, hotel, carnicería, Internet, computadoras, productos para mascotas, accesorios y reparaciones telefónicas, lubricantes, elaboración de pan, ventas de muebles, carpintería y venta de bebidas alcohólicas. Se buscó representantes de varios sectores, servicios y productos, comerciantes (distribuidores) y fabricantes (que son comerciantes también).

iii. Representantes del mercado (*stands*), con lugar no fijo y tiendas fijas en edificios.

La primera fase las entrevistas no fue programada; por ello, en la muestra sólo se incluyeron las empresas en donde sus dueños estaban presentes al momento en que se realizó la entrevista. En la segunda fase, se logró entrevista a los dueños que no estaban presentes la primera vez sin embargo por no tener limitaciones de tiempo (que existieron en fase 1) se logró entrevistarlos en una hora más conveniente para ellos. En la primera fase, había presupuestado 15 minutos por cada encuesta, en la segunda se proporcionó 30 minutos por entrevista, fuera necesario o no. Las cinco entrevistas que fueron elegidas por CDRO fueron en un pueblo llamado San Francisco, que se ubica a 40 minutos en coche de la cabecera de Totonicapán.

i. La encuesta Quién hace qué: un listado de 13 actividades que se realizan dentro de las empresas y se buscó tres personas para cada actividad. El propósito fue determinar quién: el propietario, un familiar, o un empleado no-familiar, hace cada una de las actividades. Con los resultados se puede ver quien tiene más fe en sus empleados por las actividades que realizan. Esta actividad fue hecha por 19 de las 25 empresas que participaron en la fase 2, y 23 de 33 de las empresas de ambas fases. Algunas de las empresas no contaban con empleados (no-familiares) entonces no participaron en esta encuesta. No hubo cambios en las encuestas entre la fase 1 y la fase 2.

ii. Entrevista con 2 expertos del sector microempresarial:

-Manuel Ajpop de Red Financiera Comunitaria Cooperación para el Desarrollo Rural de Occidente (REFICOM-CDRO); entrevista semi-estructurada. El entrevistador planificó 9 situaciones con la idea de agregar más preguntas relacionadas con las respuestas del experto. Al final, la entrevista duró aproximadamente 30 minutos, fue realizada en el hotel Clarion Suites, ciudad de Guatemala y se cerró con 12 preguntas. La entrevista fue realizada el 5 de mayo. Además, Manuel Ajpop participó en unas discusiones informales en su oficina en Totonicapán y proveyó nombres de usuarios del crédito de REFICOM, CDRO, cinco de ellos participaron en las encuestas. Yo, como investigador, usé una grabadora en esta primera encuesta y después transcribí la información a la computadora.

-Entrevista con experto del sector Samuel David Aguilar Batz, Gerente de Crédito, Cooperativa San Miguel Chuimequena R.L. (COSAMI). Entrevista no estructurada. El entrevistador no planificó preguntas rígidas, sino sólo el tópico del ambiente del sector empresarial y el rol que tiene COSAMI. La entrevista duró aproximadamente 30 minutos y fue realizada en las oficinas de COSAMI, 8ª Av. 8-15 zona 4 Totonicapán. En esta entrevista utilicé una libreta de notas para recordar la información.

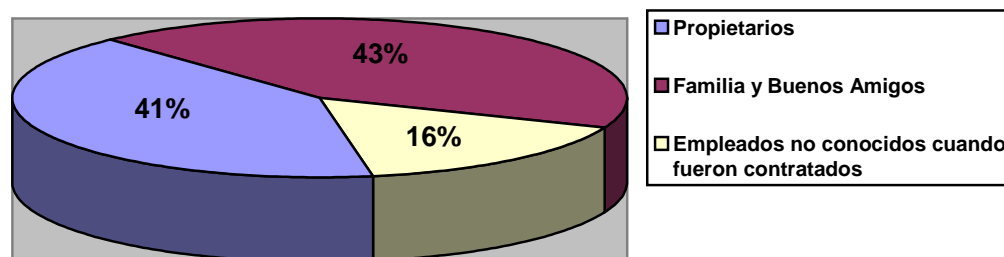
iii. Análisis de emprendedoras: encuesta de diez preguntas dirigida al grupo de mujeres que recibió la capacitación EMPRETEC Micro para mejorar el rendimiento de individuos y empresas a través del fortalecimiento de algunas características personales; buscar oportunidades, ser preservante, ser cumplido, cuidar la calidad y la eficiencia, correr riesgos calculados, fijar metas, buscar información, planificar, influir y conseguir apoyo y confiar en si mismo. Realicé dos encuestas de evaluación de impacto con el grupo, la primera, seis meses después del taller y la segunda, 18 meses después del taller. Esta capacitación tuvo lugar en agosto de 2003, con la primera evaluación de impacto realizada en febrero de 2004. La segunda evaluación de impacto fue realizada durante el primer trimestre del año 2005. Una pregunta fue cambiada entre las dos sesiones de encuestas.

VII.HALLAZGOS Y ANÁLISIS

En la función de la familia en las empresas es significativo. Además, las pocas microempresas que funcionan con personas no-familiares (con el dueño), en general, lo hacen sin dar responsabilidad significativa a los empleados.

De las 33 empresas sólo 8 (24%) tenían empleados que no pertenecían a la familia. De las 33 empresas, en 23 (69.6%) trabajaba alguien más que el dueño. Entonces, 30.4% de las empresas funcionan como auto empleo solo por el dueño. En total, se evidenció que un promedio de 2.45 personas trabajan en cada empresa, lo que quiere decir que 81 personas trabajan en las 33 empresas. De las 81 personas 68 (84%) trabajan el propietario, su familia y amigos cercanos. Al decir familia, me refiero a cónyuge, hijos, nietos y primos. Obviamente si la empresa no está lista para contratar más gente no se puede culpar por no tener empleados no familiares. Sin embargo, de las 33 empresas el promedio de existencia era 12.74 años, tiempo suficiente para realizar por lo menos un menor grado de desarrollo.

Gráfica 1. Composición de las empresas del MYPE



*16% de todas las personas involucradas en las empresas no son propietarios, familia ni buenos amigos

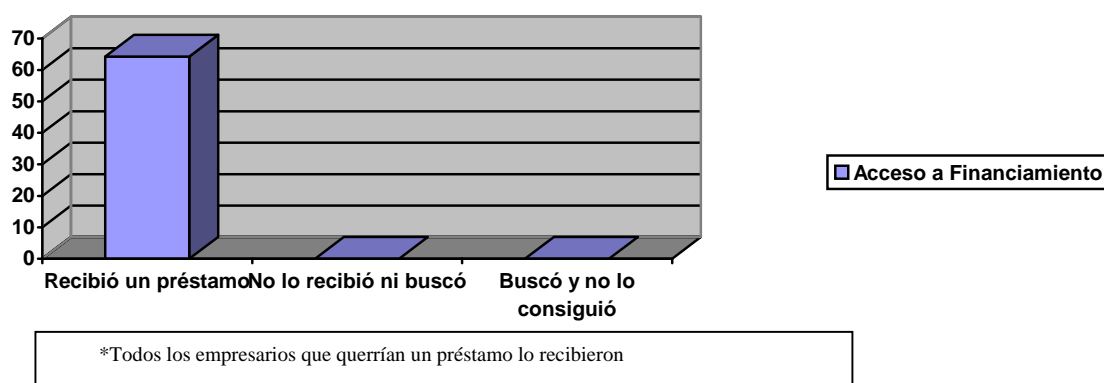
En términos económicos, de las 33 empresas el promedio de ventas era Q6,289.00 mensuales (\$27.00 por día), al año de Q 75,468.00 (\$9,801.00). No es una cifra que parezca mala, pero este número son las ventas, no la utilidad (Un problema que salió a la luz es que la mayoría de los propietarios no separa ventas de utilidad. No es que no entiendan la diferencia sino que normalmente compran su capital de bienes una vez y con una cantidad de dinero/préstamo/crédito del proveedor. A veces se necesita dos o tres años para vender este capital de productos y en vez de incluir un porcentaje de sus ventas para la recapitalización de productos se cuentan las ventas del día como la ganancia del día. En fin, cuando tienen suficiente espacio en su stand o tienda para comprar más y actualizar productos, se aplica para un préstamo para hacer la compra). Hace falta cubrir los gastos de la empresa, los sueldos de los empleados, la compra del nuevo producto y lo que haga falta para la reinversión con el fin de expandir la empresa. La combinación de los años de existencia y la baja cantidad en ventas confirma el rendimiento bajo y subdesarrollo del sector en Totonicapán (la cabecera y el otro pueblo, San Francisco). La confirmación del bajo rendimiento con información cuantitativa del sector era solo un punto y el más fácil y obvio. La relación con el ambiente empresarial de desconfianza era el principal desafío.

Estas estadísticas nos muestran dos cosas claves, i) que el sector microempresarial en la cabecera de Totonicapán funciona predominantemente con/entre miembros de familia y ii) El sector no está muy bien desarrollado porque las empresas tienen muchos años de existencia y ningún o poco crecimiento por el número de personas por negocio y la utilidad.

Las razones de por qué una empresa no se desarrolla pueden ser numerosas. Una de las respuestas más comunes de las últimas dos décadas es el acceso a capacitación técnica y al crédito. Entonces empezamos con la percepción que por falta de acceso capital y capacitación las empresas no avanzan.

Los resultados nos muestran que no existe una carencia de acceso a capital ni capacitación por los empresarios que participaron en las encuestas. Primero, 18 de los 28 propietarios (64.2%) recibieron por lo menos 1 préstamo (16 de una institución financiera formal, uno más, un préstamo familiar, y otro, un crédito de sus proveedores). Lo que es más revelante es los siete propietarios que no recibieron un préstamo (los tres de la fase uno no recibieron la pregunta, sólo lo hicieron los siete de la fase dos) fueron cuestionados sobre si querían un préstamo, y los siete respondieron que no, ni lo necesitaba ni lo querían... lo que significa que todos los que añoraban un préstamo para su negocio recibieron uno. Además, 33.3% recibieron más de un préstamo. No parecen una sociedad que tenga acceso limitado al financiamiento.

Gráfico 2: Acceso a financiamiento para propietarios



En términos de capacitación, 16 de los 33 propietarios recibieron capacitación (técnica en 14 de los casos) directamente relacionada con su negocio. De los 25 propietarios de la segunda fase de entrevistas, 11 recibieron capacitación. De los 14 que no recibieron capacitación 9 no buscaron ni la querían. Entonces, sí existe capacitación o no sólo cuatro empresas (uno no respondió) tenían problemas con el acceso a capacitación; además buscaron algo y no lo encontraron.

Existe la interrogante que si la capacitación que existe es adecuada o suficiente. Los resultados de este cuestionario no responden a este punto, sin embargo, los resultados muestran que en las mentes de los empresarios, 44% dijo que recibió la capacitación que querría para operar su negocio. Otro 36% dijo que no buscó capacitación en relación a su empresa, lo que significa que la calidad ni el acceso no es el problema, sino la mentalidad sobre su habilidad o su necesidad de recibir una capacitación. Además solo dos de los empresarios recibieron capacitación durante la vida de su empresa significando que están tratando de mejorarse para mejorar sus productos, servicios y negocio en general y no solo durante el inicio de la vida de su empresa. Finalmente, se debe enfatizar el punto que la relación entre la disponibilidad en capacitación y la mentalidad del empresario de recibir o buscar capacitación es importante. Si un empresario no busca ni piensa que necesita capacitación técnica va a afectar la impresión que tiene sobre el acceso a la capacitación. Sin embargo, los resultados de esta encuesta nos enseñan claramente que la mayoría de los empresarios recibieron una forma de capacitación técnica o no querían capacitación técnica y no que la capacitación no existía.

Debido a este estudio uno puede asumir que ni la capacitación ni el acceso a capital fueron determinados como unas resoluciones solas para el crecimiento de las microempresas. Casi todas las treinta y tres empresas, están en un nivel completamente micro y funcionan en una producción mercantil simple, sin tiendas adicionales, sin empleados, con ventas bajas por año, menos de cinco personas en total en la empresa. Las pocas excepciones solo validan el punto que las empresas no solo familiares son más desarrolladas. La investigación muestra que acceso a capital y

capacitación, según estas estadísticas, no son una excusa suficiente para explicar el estancamiento del sector microempresarial en Totonicapán.

La capacitación técnica está ofrecida por una entidad externa pero ¿dónde aprendieron los empresarios a manejar su empresa? Como propuse en mi tesis, la red de confianza es muy limitada para cada persona. Primero, no se tiene mucho acceso a otras personas fuera de la comunidad inmediata y, segundo, no se quiere dejar que nuevas personas entren en la red de confianza. Entonces su base total de conocimiento fue recibida por muy pocas personas. Por eso están acostumbradas a operar sus negocios y a tomar los mismos riesgos, tal como lo hizo este pequeño grupo compuesto por familiares y amigos. De las 33 empresas, 25 (75.8%) reportaron que su aprendizaje para manejar la empresa vino de sus padres. Tienen la misma mentalidad de sus padres, limitada en términos de empresarialidad, por supuesto, sus comportamientos empresariales van a tener las mismas limitaciones. Por eso se tiene una empresa de 30 años que sólo gana Q 300.00 quetzales por mes.

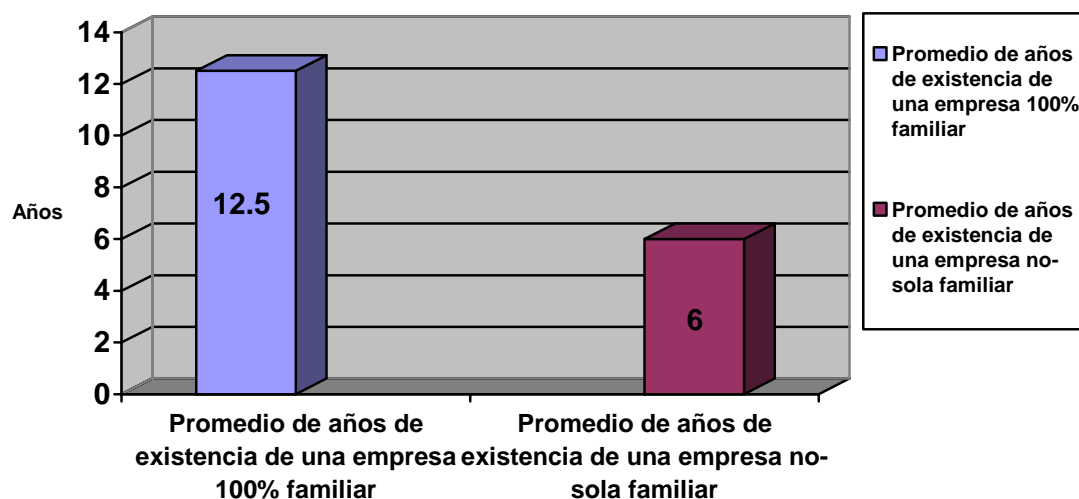
De las 23 empresas en donde trabajaba el dueño y alguien más, solo 4 (17.4%) tenían empleados que no eran de la familia (12.1% son autoempleo o que tienen más de un dueño), y 8 de 33 (24%) tenían un empleado no familiar o un empleado que no era familiar directo. Diez empresas (30.4% de las empresas) funcionan como auto empleo solo por el dueño. En total, existieron un promedio de 2.45 personas trabajando en cada empresa o de 81 trabajando en las 33 empresas. De las 81, en 68 (84%) fueron el propietario y su familia y amigos cercanos. Obviamente si la empresa no está lista para contratar más gente no se puede culpar por no tener empleados no familiares. Entonces es importante que determinemos si una empresa todavía no llegó al punto de expansión o si nunca va a llegar a este punto.

La evidencia de los beneficios de tener un empleado persona extra en su negocio no era muy clara. 90% las empresas que contrataron una persona más después del lanzamiento del negocio, dicen haber experimentado crecimiento. Hay algunos casos, sólo por observación, que yo como investigador vi. Una empresa sin clientes, donde había dos personas manejando la tienda o stand. En varios casos el negocio no gana más que Q 1,000.00 mensuales. En estos casos todos fueron negocios familiares. Esto muestra que la empresa es ineficiente, y la necesidad de tantos miembros de la familia no es necesaria. Además son razones para que dos o más personas estén manejando un negocio sin la necesidad de tantas personas, puede ser cultural o social como una persona con quien se puede hablar y pasar el tiempo. Sin embargo, puedo hacer algunas correlaciones entre empleados de no-familiares directos y desarrollo.

De las 33 empresas, el promedio de existencia fue de más de 12.5 años. De las 8 empresas que contrataron un familiar -de segundo grado (no directo) o un amigo, o un desconocido- el promedio de años de existencia era sólo de 6 años. Lo que significa que las empresas que ya tienen más años de existencia y sin empleados adicionales, no están en un proceso de evolución y ya tienen el tiempo de desarrollarse suficientemente para justificar la necesidad de contratar más empleados. Si la empresa ya tiene más de 12 años y no se expandió es muy probable que nunca lo haga. Las 8 empresas que ya tenían la necesidad de un empleado no-familiar directo lo necesitaban y lo contrataban antes de los 10 años de existencia. El punto es mostrar que las empresas de familia directa, están en un estado de estancamiento y no solo están un proceso de crecimiento donde todavía no alcanzó llegar a un punto de necesidad de

otra persona. La empresa está limitada hasta el punto de que la mano de obra familiar está disponible y la mentalidad del propietario.

Gráfica 2. Empresas familiares y años de existencia



Sabemos que el sector microempresarial no está muy bien desarrollado. Sabemos que la red de confianza es limitada pero la clave es conectar las dos cosas, explicando que la red de confianza es uno de los factores principales del estancamiento del sector microempresarial. Si uno contrata a un miembro de su propia familia, este factor no necesariamente significa que el empresario no es un emprendedor. Hay ventajas claras de contratar un miembro de su familia por ejemplo:

–Ya conocen su empresa y cómo funciona (sólo por observación)

–Han ganado su confianza

–A veces no se tiene que pagar porque la ganancia de la empresa va por la familia Se puede llamar el miembro de la familia sin mucha anticipación y el miembro puede trabajar un horario no consistente.

–El miembro se puede acomodar su tiempo personal para trabajar en la empresa.

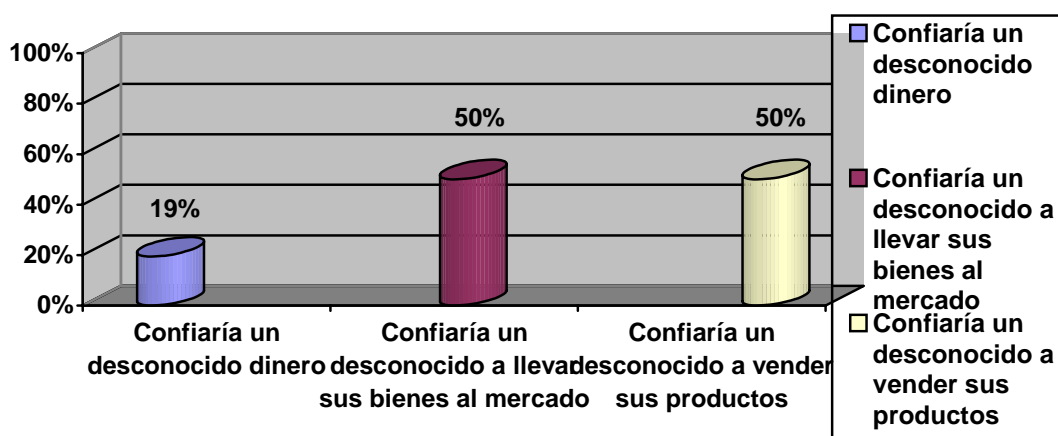
Entonces para la operación básica de la empresa, la inclusión de un miembro de la familia no parece una mala idea. Sin embargo, el problema es que la empresa se limita a la cantidad de miembros de la familia que está disponible para trabajar. El dueño no utiliza a un miembro de la familia para expansión sino para justificar el tamaño actual de su empresa. Si no tiene alguien más que pueda trabajar en la empresa entonces obviamente, en su mente, la empresa tiene justo el tamaño adecuado. La diferencia de una empresa que se expande es que el dueño piensa que el público general (o calificado) es una fuente de mano de obra. La clave es que se tiene que tener la suficiente confianza para incluir esta gente como fuente potencial donde uno puede encontrar la mano de obra necesaria para usar en la expansión de su negocio.

Ahora, es importante que muestre la conexión entre desconfianza y la no contratación de mano de obra no familiar. De las 33 empresas, 42% han dicho que buscarían en el público general si tuvieran que contratar una persona. Más adelante en la encuesta 15 de 30 (50%) de los mismos empresarios admitieron que contratarían un

familiar antes que un desconocido con más habilidad o experiencia. Si tuviera la oportunidad de contratar a una persona con experiencia y en vez de esta persona se contrata a alguien peor, no se está pensando en los mejores intereses de la empresa, pero sí, es posible que estén considerando los mejores intereses de la familia. De las 15 empresas que dijeron que contratarían una persona con más habilidad y experiencia antes de un familiar, 11 de ellos no tenían un no-familiar trabajando en sus empresas.

.Esta información tampoco necesariamente justifica que la desconfianza es una de las razones de su estancamiento. Uno puede contratar un familiar en vez de un desconocido por sentido de obligación con su familia y no por desconfianza en los desconocidos. En las preguntas relacionadas con confianza/desconfianza podemos ver una relación más clara. Solo 50% dijeron que tienen suficiente confianza en una persona desconocida para vender sus productos. En este caso un desconocido sería una persona que no esta en su red de confianza que hasta ahora incluyen solo familiares y amigos. En las encuestas un desconocido es una persona con quien no hizo negocio en el pasado y que no era un familiar ni un amigo pero está disponible para trabajar.

Gráfica 3. Confianza de propietarios

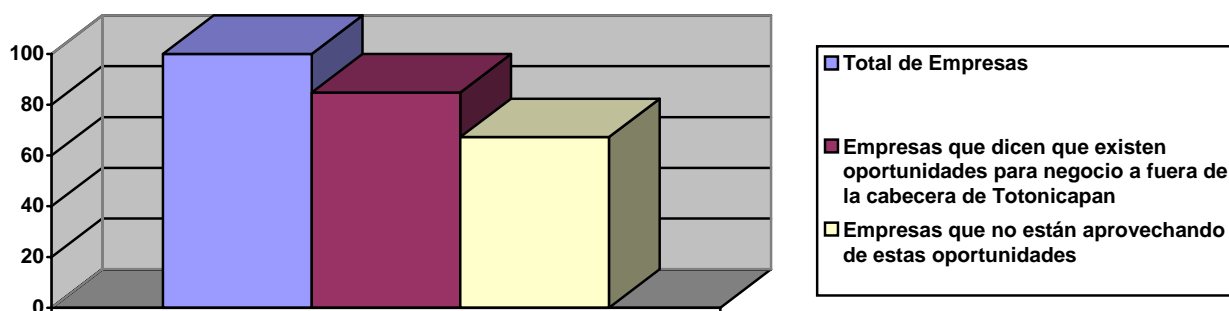


*Un desconocido fue descrito en la referencia de trabajo como una persona poca conocida o no conocida pero con quien tiene la posibilidad de realizar un negocio.

Ninguno de los empresarios confiaría a un desconocido dinero si éste se relaciona con su trabajo. Obviamente se debe tener cuidado con los productos y el dinero, pero si no se tiene el personal (conocido) para manejarlo, cualquier expansión de la empresa se limita. Si usted es la única persona que puede vender sus productos y no quiere salir de su municipio, su empresa se restringe a esa área geográfica. Como en la explicación de «Gesellschaft» de Tonnies, la expansión de mercados es necesaria para el desarrollo económico.

El 84.8% de los empresarios dijeron que existen oportunidades para hacer negocio afuera de la cabecera de Totonicapán: sin embargo, el 79.3% dicen que no están aprovechando estas oportunidades y el 25% mencionó directamente que perdieron oportunidades de expansión por falta de personal. De este 25%, sólo dos empresas (2 de 8) han contratado a una persona afuera de su red de confianza y, los demás, todos sus empleados y compañeros de

trabajo, son familiares o conocidos. Casi el 85% nota que existen oportunidades para sus negocios y alrededor del 80% de las empresas no está aprovechando las oportunidades existentes, hay una barrera.



Gráfica 4. Oportunidades para negocio

La situación no es no tener desconocidos en la red de confianza, porque hasta cierto punto nadie los tiene, sino es que no darles a los desconocidos la oportunidad de, eventualmente, ganar una posición dentro de la red de confianza. Su red de confianza tiene muy poco movimiento, pocos saliendo y casi ninguno entrando. El problema se centra en el acceso de la red de confianza de cada persona. Si fuera posible que una persona, un desconocido o una persona poco conocida, reciba una responsabilidad simbólica. Esto puede ayudar a empezar el proceso de la confianza entre personas, dueños, empleados, proveedores etc. resultaría en el principio de una expansión, en una escala muy pequeña, en los negocios. Este proceso de evolución de confianza casi no ocurre el sector micro en Tonicapán

No siempre una empresa necesita contratar una persona para crecer, también puede realizar una expansión a través de una fusión con otra empresa lo que es ventajoso para las dos entidades. También, preguntamos a los empresarios sobre esta posibilidad. Primero, sólo el 12.2% ha propuesto fusionar su empresa con otra. El 24.2% ha recibido ofertas para fusionar su empresa con otra, pero en total solo dos de las empresas intentaron hacerlo y sola una en una escala pequeña lo realizó. Se debe clarificar que la relación de fusionar no necesariamente significa una combinación completa de dos o más empresas. La fusión puede ser en términos del compartimiento de productos o intercambio de servicios lo que podrían ser beneficioso para las dos entidades.

Entonces, sí existen las oportunidades, pero la unión o fusión de las empresas es algo que no está ocurriendo. Este es un punto tan importante, especialmente en el sector micro y en específicamente en la cabecera de Tonicapán, porque el sector *es* ineficiente. Existe un stand en el que venden zapatos y en un área de 100 metros cuadrados existen otros 8 stands vendiendo zapatos. Y ninguno de los propietarios tiene un buen estándar de vida. La demanda no mantiene tantos proveedores de productos similares. Además, si muy pocas empresas están intentando unir otras empresas para mejorar el rendimiento y la ganancia y todavía un grupo menor está realizando la fusión de empresa, se limita bastante el potencial del sector. Si el promedio de existencia de las empresas es más de 12 años y todavía existe en una forma muy básica, algo está pasando que limita el crecimiento.

Peor todavía, en las empresas se nota que el sector total está desmejorando. Más del 55% de los propietarios dijeron que el año anterior fue mejor que el presente y el 97% de las empresas notaron un aumento en la competencia este año. ¿Por qué no están reaccionando los dueños? Cuando casi el 45.5% de los propietarios dicen que están trabajando en la misma empresa de sus padres y un total de casi 76% dicen que aprendieron las habilidades de manejar su negocio por medio de sus padres, eso me explican por qué la actitud hacia otras personas y empresas no cambia. Es muy probable que los padres enseñen muy bien cómo desarrollar habilidades técnicas: reparar zapatos, fabricar telas etc. pero su desconfianza y actitud de trabajar con otros se pasa entre generaciones también y en los casos del sector micro esta actitud es limitada y es una de las razones principales para el estancamiento de las empresas.

En muchas empresas de los países desarrollados, hay empleados que tan sólo llevan un día en la empresa, son desconocidos pero ya están manejando el dinero de la empresa, venden sus productos y tienen a su cargo funciones de gran responsabilidad. Empiezan como desconocidos pero pueden conseguir el status de un confidente. Esta persona después puede tener más responsabilidad dentro de la misma tienda y quizás eventualmente manejar una de las otras tiendas dentro de la misma empresa. Eventualmente, la persona puede tener un porcentaje de propiedad en la empresa o puede salir y usar su conocimiento para lanzar otra empresa. Es así como crecen las empresas, el sector y los individuos.

Si más del 80% de los propietarios no tienen confianza en un desconocido para manejar dinero de la empresa o vender sus productos, como será posible que una empresa totonicapeca pueda tener la misma evolución que tiene una empresa de éxito en un país desarrollado. Eventualmente, se puede lograr que un empleado desconocido entre en la red de confianza del propietario de una empresa MYPE. Esta transición no existe en las microempresas en Totoncapán. La existencia de la desconfianza se representa no solo por el estancamiento del sector microempresarial sino también en el nivel de capital social que resulta otra vez en un mal efecto en el sector económico.

Decir exactamente que está mal en el sector micro en Totoncapán no es trabajo fácil. Tampoco no puede ser solo una cosa sino una combinación de varios factores. A través de la entrevista con Manuel Ajpop y Samuel David Aguilar Batz averiguamos que, sí hay ineficiencias en el sector micro. Pero ¿por qué existen estas ineficiencias?, ¿cómo es posible que en la cabecera de Totoncapán, en el edificio que sirve para el mercado local, pueda haber tres stands vecinos que venden los mismos productos sin un aspecto de diferenciación y sin suficiente demanda para ninguno de los stands?, ¿por qué se sigue manteniendo la producción mercantil simple?, ¿por qué no se han abierto a comercializar con mercancía proveniente de otros productores? Varios empresarios han dicho claramente que no tienen suficiente confianza en sus vecinos (de varios años) para combinar las empresas ni para dejar su stand por pocos minutos en las manos de su vecino.

VIII. CONCLUSIONES

Gracias a las investigaciones se concluyó que el sector microempresarial de la cabecera de Totonicapán presenta las siguientes características: primero, el MYPE, en general, está en un estado de estancamiento. La mayoría de las empresas tienen suficientes años de existencia para crecer, sin embargo, están estancadas en un estado muy básico. Segundo, La producción está limitada por un sistema mercantil simple. Aunque muchos de los servicios y productos que ofrecen son los mismos, casi el 85% de los entrevistados manifestaron que hubo muchas oportunidades para vender sus servicios / productos en otros mercados, sin embargo, aproximadamente el 80% no aprovechó estas oportunidades.

Las limitaciones de expansión pueden ser atribuidas a varios factores, pero por lo general las reducen al acceso a la capacitación o el crédito. Según los entrevistados, la capacitación disponible es suficiente, sólo el 12.5% que quería capacitación no la encontró. Si la capacitación fue adecuada o no, no se logró determinar, pero en la mente de los empresarios, para los que tenían y la recibieron, fue suficiente. Por los resultados obtenidos, se genera la pregunta de si la Capacitación de si el entrenamiento dado fue el adecuado. Muchos no saben de la importancia de la Capacitación, ni saben que tipo es la adecuada a sus necesidades.

Tradicionalmente, el único factor de desarrollo que recibió más atención que la capacitación fue el acceso a crédito. Totonicapán, como uno de los departamentos más pobres en el país de Guatemala, no tiene problemas de crédito, pues éste es muy factible para cualquier empresario que busca esta herramienta de ayuda en su empresa. Ninguno de los 33 empresarios mencionó problemas en conseguir un préstamo. Los que no lo consiguieron fue porque nunca lo solicitaron. Totonicapán tiene organizaciones financieras muy fuertes que facilitan el acceso al crédito. Organizaciones mencionadas por los empresarios que recibieron préstamos incluyen: La Asociación Pro-Desarrollo y Educación Popular (ADEP), Bancafe, Banco Antigua, Banco Industrial, Banco Occidente, Cooperación para el Desarrollo Rural de Occidente (CDRO) y Cooperativa San Miguel (COSAMI). Los requisitos y el consejo de estas organizaciones no necesariamente son lo mejor para el sector empresarial en general, pero en cuanto al acceso, no se puede decir que es una limitante para los empresarios. El acceso y el uso del crédito es un factor que distinguen los empresarios de esta investigación y los de la de Smith, en los años 70. En esta investigación se muestra que existe una herramienta más para las microempresas, que no existía hace casi 30 años. Sin embargo, los resultados son iguales, las empresas no se desarrollan.

En cuestiones de la red de confianza en relación a las empresas, las conclusiones son que las relaciones son limitadas. Las estadísticas nos enseñan que son muy pocas las personas que contratan personas que salen del círculo familiar o que son consideradas mano de obra potencial. Más allá de las estadísticas, los comentarios de los empresarios apuntan a un ambiente general de desconfianza. Muchos comentaron de situaciones desafortunadas que pasaron con sus vecinos. En total sólo 4 de 33 empresas tenían personas no familiares, y 8 de 33 tenían familiares no directos o personas no familiares. Los resultados varían en cuanto a la investigación de Smith, en algunos aspectos: primero, se evidenció que la desconfianza todavía continúa entre los habitantes de comunidades distintas. Sin

embargo, esta investigación muestra un nivel de desconfianza más alto, que el que se da entre empresarios de la misma comunidad, según el informe de Smith.

Con ello, no se quiere decir que los resultados que presentó Smith fueron inexactos, sino que en el estado económico actual de Totonicapán el nivel de desconfianza entre los microempresarios parece estar más elevado. Además, esta investigación tuvo un objetivo más directo sobre el nivel de desconfianza interno de la comunidad, y la de Smith se enfocó en la impresión indígena del estado y de otras indígenas.

Sobre la pregunta acerca de las razones de incluir un miembro familiar, si fue por obligación o necesidad, los resultados fueron inconclusos. Sin duda se dieron ejemplos de empresas que tenían un familiar integrado en el negocio cuando sus servicios no eran necesarios. Sin embargo, existieron varias empresas que se aprovecharon de sus familiares y los llamaron miembros mientras la necesidad de ayuda estuvo presente.

El estado de la cabecera de Totonicapán, según la teoría de *Gemeinschaft* y *Gesellschaft* (comunidad y sociedad) y su transición de una comunidad de cooperación y coordinación hacia una sociedad capitalista, concluyó que en el sector empresarial de la cabecera de Totonicapán, enfrenta factores negativos de los dos fenómenos. Primero, de *Gemeinschaft* tiene el enfoque de familia, pero no tanto de comunidad. Se incluye familia, necesariamente o no en el negocio. El negocio y la mentalidad dependen de cosas tradicionales. Sin embargo la comunidad es muy cerrada y a fuera de familia directa o a veces familia extendida las características de coordinación y cooperación entre las familias e intra la comunidad no ocurre. Los paralelos con el sistema mercantil simple son relativamente claros, con los dos conceptos, *Gemeinschaft* y producción mercantil simple, una evolución debe ocurrir para producir grupos de burguesas y proletariado lo que representan una característica clave de capitalismo. Lamentablemente, la transición no ocurre porque casi no existen persona que ofrezcan su fuerza laboral a otros. La mayoría de los microempresarios solo producen lo que ellos mismos van a vender. Hay muy pocos ejemplos de personas vendiendo su propia fuerza a otro microempresarios.

En referencia de «*Gesellschaft*» los totonicapecos han avanzado en el comercio de sus bienes. No solo es un intercambio de productos sino un mercado con ventas y compras. Desafortunadamente, hace falta lo más importante, según «*Gesellschaft*» : Una mentalidad empresaria que permita, derrotar factores negativos como la desconfianza.

Entonces, la cabecera de Totonicapán se encuentra en un estado donde se perdió el sentido y las características de comunidad, donde se intercambiaban bienes y servicios y había un sentimiento de confianza entre los miembros de la comunidad, (*Gemeinschaft*/comunidad) pero no se evolucionó suficiente para aprovechar las características positivas económicas de *Gesellschaft*, porque no tienen la mentalidad capitalista lo que implica: correr riesgos, trabajar con otros, una visión de expansión como ventaja competitiva o buscar penetrar otros mercados afuera del área local, lo cual no ha ocurrido hasta ahora. Hay mucha desconfianza y al mismo tiempo, no cuentan con las herramientas necesarias para vencerla lo que produciría mejores éxitos empresariales.

Weber habla del capitalismo como un sistema de «sobrevivencia del más apto» (*Survival of the Fittest*). En un sistema de capitalismo, las empresas o individuos que no están preparados o que funcionan con propiedades del sistema tradicionalista, no van a sobrevivir. Lo que está pasando en Totonicapán, por no haber capturado un sistema de capitalismo completo, es que se vive en un estado que permite la sobrevivencia de empresas enfermas y que Weber categoriza como la «sobrevivencia de los más débiles» *Survival of the Unfittest* Weber (1930, 12)

El desarrollo incompleto de una economía en un mercado liberal, permite que las empresas dirigidas por personas con una actitud de tradicionalismo, la oportunidad de sobrevivir, pero hasta allí. Porque los empresarios no evolucionan hacia una mentalidad más capitalista, no se utiliza el concepto de capital ni la mano de obra, de forma tal que facilite y promueva la expansión y crecimiento.

La respuesta a la pregunta general no es si o no, porque está llena de muchos matices. No tengo duda de que para que las empresas crezcan económicamente, pese a todos los métodos de eficiencia, tienen que contratar más personas para cubrir un área geográfica mayor y/o atender a más clientes locales.

Aunque no era una de las preguntas, algunos entrevistados expresaron complacencia al quedarse como están. Se habla de oportunidades pero no de posibilidades de aprovechar las oportunidades. Esto puede significar que no se tiene suficiente confianza para mandar a alguien que represente su empresa. Pero también significa que no se quiere asumir más responsabilidad con una empresa o mercado más grande. También podría significar que nunca se ha planteado hacer la empresa más grande, porque ésta tiene más de 30 años y no quiere cambiarla. Quizás no da muchos dividendos, pero sí lo mínimo necesario para sobrevivir. Más del 50% de las empresas, según dijeron los propietarios, ganan menos de \$7 por día, 48% dicen que ganan menos de \$4.50 diarios. Existe una mentalidad de estar satisfecho con lo que se tiene, no una mentalidad de mejorar su situación económica.

Además se descubrió, en conversaciones con los microempresarios, que existe el miedo de sufrir algún daño físico o que les roben los bienes, lo que se constituye en una barrera para entrar a nuevos mercados. Miedo y desconfianza, no son similares pero juntos pueden ser el freno que impide a los empresarios locales «correr riesgos». La cuestión de mentalidad y características emprendedoras no eran el enfoque principal de esta tesis, pero son factores, como otros, que limitan la expansión de microempresas y del sector empresarial y que están ofrecidos como una modalidad de intervención.

Lo que queda claro es que, como resultado de esta investigación, i) la desconfianza sí se da en el sector empresarial, ii) muy pocas empresas contratan personas no familiares, iii) el sector microempresarial está estancado y tiene poco rendimiento, iv) los propietarios creen que existen más oportunidades para su empresa, v) los propietarios no están aprovechando esas oportunidades.

La desconfianza tiene un rol significativo en el sector empresarial en la cabecera de Totonicapán. Los propietarios tienen fe en las cosas que ellos mismos pueden hacer, lo que aprendieron de sus papás y de su familia. Confían en que lo que aprendieron es adecuado para aplicar y manejar otros miembros de su familia a trabajar con los mismos métodos. Muy poco de este conocimiento resulta en evolución, y más grave aún es el pensamiento de que no hay espacio para los foráneos. Entonces, no evoluciona el pensamiento y no se expande el área en donde se puede aplicar este pensamiento. Esto se llama estancamiento. No se cambia y no se expande. Tanto pensamiento como empresa se quedan en lo mismo.

No compartir la empresa con otra persona que no sea un familiar, limita la posibilidad de que cualquier empresa o comercio se expanda. Un ejemplo significativo, es el de uno de los participantes encuestados, quien me contó acerca de su panadería, fundada hace 20 años. Era grande y tenía muchos clientes. Aunque el estado actual no me parece tan grande. Le pregunté que pasó con el negocio, me dijo que sus hijos se fueron a trabajar en la ciudad de Guatemala y ahora no había nadie más que podría trabajar en el negocio. La empresa cerraría cuando él se muera.

Si una empresa quiebra o sigue operando, dependerá de que los miembros de la familia quieran continuar operando, de generación en generación. Una red de confianza cerrada es la razón, de por qué la mayoría de empresas no crecen. Los microempresarios no tienen confianza en un no-familiar para comercializar sus productos, manejar dinero, ni llevar sus productos a otros mercados. Entonces es esta desconfianza uno de los factores principales de por qué las empresas no aprovechan las oportunidades existentes y, es una de las barreras principales que impide un sano y constante desarrollo del sector empresarial.

Determinar si con la no contratación de más personas o el no trabajo con una u otra empresa o microempresario por cuestiones de confianza está limitando el crecimiento de sus empresas y el desarrollo del sector. Si el potencial existe pero no está siendo aprovechado.

En conclusión, las limitaciones de las redes de confianza inhiben el crecimiento del sector microempresarial en Totonicapán. Sin embargo, muchos factores contribuyen al estancamiento del sector micro y la mayoría se relacionan. Aunque el enfoque de esta obra era principalmente el rol de desconfianza, descubrí a través de las conversaciones con los microempresarios que existe miedo (de agresión física) y una mentalidad de estar satisfecho con lo que se tiene, no una mentalidad de mejorar la situación económica.

IX. JUSTIFICACIÓN DE MODALIDADES DE INTERVENCIÓN

Gracias al Centro de Desarrollo Empresarial de la Asociación de Gerentes de Guatemala, se realizó un taller emprendedor; Empretec Micro, con 17 mujeres de Totonicapán. Este taller de emprendimiento se enfocó en el fortalecimiento de las características importantes para ser aplicadas en una empresa que debe promover crecimiento. Algunas de estas características incluyen: la búsqueda de información, la búsqueda de oportunidades, correr riesgos calculados y cuidar la calidad y eficiencia.

De las 17 mujeres, todas reportaron un crecimiento un año después de la capacitación. Del total, 16 no trabajan en la misma empresa de sus padres. El promedio de existencia de sus empresas son de 2.5 años, lo que significa que si no funciona la empresa quiebran. El fallo de empresas es lo que le falta al sector micro en general. La mayoría de las empresas malas no quiebran pero siguen con un nivel de subsistencia. 53% de las mujeres tenían un empleado que no era familiar, en comparación con sólo el 12.5% de las personas que no recibieron la capacitación. Entonces, si hay más confianza en otros o la habilidad de trabajar con desconfianza y todavía realizar negocios, este tipo de capacitación es útil en el crecimiento de las microempresas. El taller no tenía nada de relación con cosas técnicas sino con la mentalidad de cada participante y su manera de pensar en negocios.

Sin embargo, una segunda investigación con el mismo grupo de mujeres muestra un pequeño retraso en sus negocios. Cuatro de ocho mujeres que participaron en el segundo estudio reportaron que sus empresas no crecieron después de la primera evaluación. Esto me indica que podrían cambiar las actuaciones de algunas personas, pero van a revertir sus costumbres tradicionales, especialmente si no siguen la capacitación con *follow up* o seguimiento que fortalece el propósito y lecciones del taller original.

Un dato interesante, dos de las ocho empresas (de las 33 empresas) que recibieron las encuestas de fase 1 y 2 dijeron que no aprendieron a manejar su empresa por indicaciones de sus padres, y que están trabajando en el sector nuevo (para Totonicapán) de tecnología. Uno es de impresiones e Internet y la otra empresa es de Internet y venta de computadoras y accesorios. La actitud de una nueva generación. Además las dos empresas estuvieron en un estado más desarrollado. Las dos tenían dos tiendas, cuatro personas en el negocio y un promedio de Q9,000,00 de ventas cada mes. Y cuatro de las empresas que estaban trabajando en sectores no tradicionales; Internet, electrónica, venta de pizza, y impresiones e Internet vendieron un promedio de Q11,283,00 por mes, más del doble del promedio de ventas de las demás empresas. El único ejemplo de éxito de un sector tradicional fue una familia que alcanzó a ser proveedor de materiales de zapatos para los fabricantes y vendedores... pero su negocio principal era proveer y no comerciar para el público general. (Interesante, la empresa creció con empleados no-familiares pero despidieron empleados para incluir miembros de la familia)

Es tan importante que los empresarios busquen una alternativa para los negocios tradicionales o por lo menos una ventaja competitiva. Ser diferente significa mejorar las posibilidades de éxito. Lo que necesita la sociedad son instituciones que promocionen el emprendimiento. Una organización que provee capacitación emprendedora, quizás ruedas de negocios, que intenta vincular negocios complementarios y corporativos que se unen a empresas y personas de auto-empleo con productos similares para facilitar el acceso a mercados y aprovechar economías a escala. Todos estos pasos sirven para romper la desconfianza que existe en un sector. Cuando uno empieza a trabajar

con otros, desconocidos o no-familiares, y se ven los beneficios, resulta en la construcción de fe y algo fuera de lo tradicional. Esta amplía la visión de uno mismo y las posibilidades.

Las entrevistas con los dos expertos de las instituciones financieras, CDRO y COSAMI, me convencieron que las organizaciones financieras deben hacer más para promocionar el sector en vez de promocionar únicamente los préstamos. Ninguna de las organizaciones tenía evaluaciones del impacto sobre sus usuarios del crédito. Lo que tienen ambos es información sobre el tamaño de sus carteles y el número de usuarios... lo que no representa el desarrollo de cada empresa.

Como las estadísticas nos enseñan que solamente el crédito no tiene un impacto significativo en el MYPE. Los empresarios aunque tienen acceso a crédito y aunque pueden pagar sus deudas con las instituciones financieras, no tienen expansión, ni crecimiento, ni aumentan su ganancia. Como es posible que una empresa recibe cuatro préstamos y todavía solo tiene ventas, no utilidad, de menos de Q4,000 por mes (\$18 por día). ¿Dónde está la expansión?

Las organizaciones no gubernamentales deben tener un rol social. Una visión que busca el mejoramiento de la sociedad total, no solo el individuo y no solo la sostenibilidad de su propia organización. Las organizaciones financieras tienen una buena conexión con el sector empresarial entonces ellos mismos deben ser uno de los líderes del sector. Sin embargo, tienen que hacer algunos cambios para mejorar el rendimiento de cada usuario de crédito y por lo tanto el sector empresarial.

Los cambios deben incluir un requisito sobre un plan de negocio, consejo sobre el sector, consejo en que como debe manejar el dinero, consejo de quien más está en el sector. Lo que necesita es una garantía, que normalmente es terreno y en el caso de COSAMI el usuario tiene que poner un porcentaje (10%) de la cantidad del préstamo en una cuenta bancaria ubicada en COSAMI, asegurando una fuente de dinero para más préstamos. Uno solo se tiene que ver el crecimiento de COSAMI para ver el éxito de su servicio...por si mismo. El resultado es que muchas microempresas en el mismo sector están usando el dinero solo para comprar producto, no para comprar máquinas, ni para hacer alianzas, ni para ser más eficiente. En muchos casos los préstamos dañan el sector porque crea más competencia...competencia que es ineficiente. Competencia, hasta un punto, es importante. Pero la competencia que es creado o mantenido por varios instituciones financieros en muchos casos no es buena para el sector total.

La sugerencia no es quitar el crédito ni solo criticar instituciones financieras. Las sugerencias serían;

- Incluir un requisito de un Plan de Negocio de cada usuario para asegurar que las personas saben de la competencia que ya existe y para la necesidad para crecimiento y no solo existencia.

- Incluir consejo y ayuda para hacer un plan de negocio, para ponerle en contacto con otras empresas en el sector, proveedores etc. y los beneficios de unir empresas e ideas y trabajar con otros.

- Mejor acceso a crédito para personas con ideas novedosas y/o que no esta en un sector tradicional. Como ya lo mencioné el rendimiento de las empresas no-tradicionales es doble de las empresas trabajando en un sector tradicional.

- Atención especial para ideas y negocios que están enfocado en ser proveedor y no solo comerciante al consumidor final. Hay demasiados negocios que son solo vendedores.

- Un sistema para evaluar si el plan de negocio podría funcionar y ayudar no solo la empresa pero el sector total.

- Un sistema de evaluación si la empresa del usuario está creciendo y su estándar de vida está mejorando.

Finalmente una organización (puede ser las organizaciones financieras) tiene que proveer capacitación sobre características emprendedoras. Lo que necesitan las personas es un cambio de mentalidad empresarial, una pequeña empuja para correr riesgos y ser creativa y más que todo una enseñanza de los beneficios de trabajar en un equipo. Esta capacitación debe enfocarse en estas características empujando las ideas no tradicionales. La economía microempresarial en Tonicapán no necesita otro negocio de tela típica o zapatos.

El 62.5% dijo que no solo no trabaja con o para otras personas sino no consideraría hacerlo. Es una mentalidad cerrada, limitada y que va a afectar negativamente el ambiente empresarial y el capital social. El reto principal como una sociedad o un sector empresarial debe ser la reconstrucción de la actitud de empresarios hacia otros jugadores en el sector empresarial. Tiene que romper la desconfianza que existe para asegurar un movimiento hacia adelante.

X. BIBLIOGRAFÍA

Arroyo Jorge y M. Nebelung. 2002. *La Micro Y Pequeña Empresa en América Central*, GTZ/Promocap, San José y Guatemala. 187 págs.

Berger, Peter y T Luckman. 1968. *La Construcción social de la realidad*, Doubleday, New York.

Banfield, Edward. 1958. ((The Moral Basis of a Backward Society)). En *Underdevelopment is a State of Mind*, de Lawrence, Harrison. Maryland, U.S.A, Madison Books. pág.28.

Cardoso, Fernando Henrique y E. Falleto. 1979. *Dependency and Development in Latin America*. Berkley and Los Angeles: University of California Press. 227 págs.

Carmack, Robert M. y James L. Mondloch. 1983. *El Título de Totonicapán, Texto, traducción y comentario*. Universidad Nacional Autónoma de México, Mexico. 283 págs.

Durkheim, Emile. 1933. *The Division of Labour*, The Free Press, New York. 439 págs.

Elster, Jon. 1989. *The Cement of Society*, Cambridge University Press, New York. 311 págs.

Fillol, Tomás Roberto. 1961. *Social Factors in Economic Development*, The

Argentine Case, The M.I.T PRESS, 120 págs.

- Fukuyama, Francis. October 1, 1999. *Social Capital and Civil Society*, George Mason University,. Presentation prepared for deliver at the IMF Conference on Second Generation Reforms. 13 págs.
- Fukuyama, Francis. 1995. *Trust – The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. The Free Press, New York. 457 págs.
- Harrison, Lawrence. 1997. *The Pan-American Dream*, Westview Press, Colorado, Mexico. 310 págs.
- Harrison, Lawrence. 2000. *Underdevelopment is a State of Mind*, Madison Books, Maryland, USA. 192 págs.
- Hernández, Rene. 2003 *Competitividad de Las MIPYME en Centroamérica*, GTZ, México. 240 págs.
- López Romeo Tíu y Pedro García Hierro. 2002. *Los Bosques Comunales de Totonicapán: Historia, Situación Jurídica y Derechos Indígenas*. FLACSO, Guatemala. 261 págs.
- Lucano Fernando y Micro revista. 2002. ((No hay que subsidiar el crédito)). *Revista del Micro Empresa Américas*. Banco Interamericano de Desarrollo. Otoño: págs. 24-27.
- Montes, *El Papel de las Redes Familiares Urbanas en la Reproducción y Desarrollo de la Microempresa Rural No Agrícola: La Experiencia en Arequipa y Moquegua* [en línea], Alipio. 2004. <<http://www.consortio.org/CIES/html/pdfs/abc0413.pdf> > [Consultado 23 de octubre 2006]
- Neace, Dr. M.B. 2001. *Entrepreneurs as a Source of Social Capital in Latin America*, University of the Americas Cholula/Puebla, Mexico, October 17-20. 20 págs.
- Ordóñez Mazariegos, *Carlos Salvador*. *Relaciones Interétnicas en Totonicapán/Chuimekená. (1944-2000)*, [en línea], 2001. <<http://lanic.utexas.edu/project/laoap/cirma/biblioteca/totonicapan> > [Consultado 23 de octubre 2006]

Salazar, La micro empresa [en línea], Mexico 2005

<www.foro.microempresa.org/amicacentral/index.shtml> [Consultado 23 de octubre 2006]

Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 2001. *Guatemala: el Financiamiento del Desarrollo (Informe de Desarrollo Humano 2001)*, SNU. 124 págs.

Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 2002 *Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud (Informe de Desarrollo Humano 2002)*, SNU. 200 págs. Est.

Smith, Dr. Carol A, 1990, Guatemalan Indians and the State: 1540 to 1988. *Class Position and Class Consciousness in an India Community*, ed. Carol A. Smith, Austin. University of Texas, págs. 205-229.

Sosa, Lionel. 1998. ((The American Dream)). En *Underdevelopment is a State of Mind*, de Lawrence Harrison. Maryland., USA, Madison Books. pág. xxvi.

Tonnies, Ferdinand. 1957. *Community and Society: Gemeinschaft und Gesellschaft* translated and edited by Charles P. Loomis, The Michigan State University Press, Michigan. 294 págs.

Walter, Reynold y Edgar Búcaro. 2004. *La Microempresa en Guatemala*. REDIMIF, Guatemala. 27 págs.

Weber, Max, 1930, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Trans. Talcott Parsons, Anthony Giddens, London, Boston, Unwin Hyman, la versión electrónica, Universidad de Virginia, 84 págs.

XI. APÉNDICE

1. Glosario de términos
2. Encuesta empresarial; primera fase
3. Análisis y cambios de la Encuesta Empresarial; primera fase
4. Entrevista Manuel Ajpop; CDRO
5. Encuesta; ¿Quién hace qué?
6. Encuesta para grupo experimental de Mujeres: Recibieron el curso de Emprendimiento
7. Análisis de Información de Investigaciones Preliminares (primera fase)
8. Encuesta Empresarial; Segunda Fase
9. Marco Lógico
10. Cronograma
11. Resultados de las encuestas empresariales y de Quién hace qué: Segunda fase

Anexo 1: Glosario de términos

Glosario de términos

El sector micro tiene sus propias características, que lo distinguen del sector pequeño y mediano. En realidad, la brecha entre microempresas y las empresas pequeñas, medianas, grandes es significativa, más que las diferencias entre los otros sectores.

Una definición de microempresas siempre va a ser relativa con el lugar donde existen las empresas. Por ejemplo, la Comisión Europea usa la siguiente definición:

Microempresa: se define a una microempresa como la que ocupa a menos 10 personas y tiene un volumen de negocios anual o un balance general que no supera los 2 millones de euros

(Salazar,2006).

Obviamente, algunas modificaciones tienen que ser aplicadas para tener una definición adecuada para América Central. La definición de microempresas solo a través de características medibles, no necesariamente sería la mejor manera de definir el sector micro...y el sector micro en realidad merece más que una definición para explicar los grupos que existen dentro de él.

Una definición que fue creada en relación de las microempresas centroamericanas viene del Foro de la Microempresa en Centro América.

Microempresa: se refiere genéricamente a las unidades productivas de baja capitalización, que operan bajo riesgo propio en el mercado; por lo general, nacen de la necesidad de sobrevivencia de sus propietarios. En esta definición se incluye a la microempresa, propiamente, y al autoempleo. Específicamente, se entiende por microempresa a las unidades económicas que contratan habitualmente mano de obra asalariada (Salazar,2006)

Este ensayo incluye el sector de Autoempleo dentro de la definición de microempresa.

Autoempleo: son aquellos que trabajan por cuenta propia y no contratan mano de obra (Salazar,2006). Foro de la Microempresa en Centro Americana.

A parte de esta definición se considera importante incluir algunas de las características comunes que son asociadas con el sector Micro:

La baja capitalización inicial de las Microempresas tiende a reproducir, en la mayoría de ellas, un círculo vicioso: baja productividad de la mano de obra, bajos ingresos, escasa capacidad de reinversión productiva. Creemos que este círculo, en ciertas condiciones, podría revertirse si se lograran flujos externos de recursos que

faciliten financiamiento y servicios técnicos desde una concepción integral, y si la intervención de los Estados en favor de la microempresa respondiese consistentemente a políticas que posibiliten su adecuada inserción en las economías de los países. (Montes, 2003).

Y, finalmente, dentro del sector micro se reconocen tres grupos o niveles de microempresario;

i. Microempresas de subsistencia: Son aquellas que tienen tan baja productividad, que sólo persiguen la generación de ingresos con propósitos de consumo inmediato; trabajan sobre la lógica del "irla pasando". Es el segmento más grande de la tipología productiva microempresarial porque representan alrededor del 70% de las microempresas. Tienen ventas inferiores a 5 mil colones al mes (4500 quetzales o \$6750 por año) y están compuestas por mujeres jefas de hogar que se desempeñan en actividades de comercio minorista o servicios personales como venta de comida. Es el segmento donde se concentran los mayores problemas de tipo social de la microempresa, en la medida en que es también, donde los límites del hogar y la unidad económica se confunden más ampliamente.

ii. Microempresas de acumulación simple: Son aquellas empresas que generan ingresos que cubren los costos de su actividad aunque sin alcanzar excedentes suficientes que permitan la inversión en capital. Las microempresas que se ubican en este segmento son aquellas que tienen ingresos que oscilan entre 5 mil y 25 mil colones (4500 quetzales a 23,000 quetzales) mensuales. Aquí se ubican el 26% de las microempresas. Este segmento es el más fluido, y representa una fase de tránsito hacia alguno de los otros dos. Corresponde al momento en el que la microempresa empieza su evolución productiva hacia el crecimiento, cuando el empresario puede cubrir los costos de su actividad aunque aún no tenga capacidad de ahorro o inversión. Sin embargo, puede también corresponder a una etapa de declinación productiva.

iii. Microempresas de acumulación ampliada o el micro-top: Son las empresas en las que su productividad es suficientemente elevada como para permitir acumular excedente e invertirlo en el crecimiento de la empresa. El "Micro-top" es el pequeño segmento (4% sobre el total de microempresas) donde la adecuada combinación de factores productivos y posicionamiento comercializador permite a la unidad empresarial crecer con márgenes amplios de excedente. Se estima que sus ingresos son superiores a 25 mil colones (23,000 quetzales) al mes. Están generalmente ubicados en áreas de la manufactura donde la competencia de otras empresas les exige aumentar su productividad y calidad mediante mejoras tecnológicas. En estas empresas, con mano de obra que incluye asalariados y aprendices, es posible la acumulación de conocimiento tecnológico debido al nivel de calificación relativamente alto de sus patronos y trabajadores. Es el segmento donde los programas de servicios técnicos obtienen resultados de mayor costo/eficiencia, ya que existe una idea clara de la utilidad y mecanismos del crédito, la gestión, la comercialización, etc. "

Las definiciones incluyen características claves para cada grupo. El tamaño de cada grupo está basado en información de El Salvador. La investigación de Jorge Arroyo y Michael Nebelung sobre Centroamérica tiene las mismas divisiones del sector, pero proveen las siguientes estadísticas:

- Empresa de subsistencia: 44.27 % (de todas las empresas en sector micro y pequeña)
 - Empresa de Acumulación Simple: 26.40% (de todas las empresas en sector micro y pequeña)
 - Empresa Moderna y de Acumulación Ampliada: 29.33% (de toda las empresas en sector micro y pequeña)
- (Arroyo y Nebelung , 2002).

La información es un mucho más optimista considerando que ellos piensan que solo la última categoría tiene potencial. Uno debe tomar en cuenta que, ellos incluyen los dos sectores, micro y pequeño, juntos. Si el estudio fuera solo de microempresas obviamente los números serían más negativos.

Para entender bien que es desconfianza proponemos definir “confianza” y la carencia de esta característica como un nivel y parte de la definición de “desconfianza”. Dr. Neace, quien basa mucho de su trabajo en Fukuyama, define confianza como:

Confianza: la aceptación entre dos o más entidades (personas o organizaciones) del comportamiento cotidiano honesto, cooperativo y predecible basado en norma compartidas. (Neace, 2001)

Capital Social: la habilidad de la gente a trabajarse juntos por objetivos comunes en grupos, organizaciones y comunidades y es un interacción de confianza, canales de comunicación, normas y sanciones. Además es los niveles de capital social que son esencial para el desarrollo social y económico (Neace, 2001).

Y por fin debemos definir emprendedor lo que muchos dicen es el tipo de persona que deben tener control de una empresa:

Emprendedor: una persona ó entidad que busca oportunidades de cambio del *status quo* y explotarlos a través de innovación y el uso creativo de los recursos, incluido redes sociales, resultando en nuevos productos, servicios y procesos Neace (2001, 3).

Hay referencias a los grupos involucrados en la red de confianza. Quiero clarificar los tres grupos utilizados en la encuesta:

- Familia directa; Incluye padres, hijos, nietos, esposos, abuelos, hermanos, tíos y primos de primer grado.
- Familia no-directa: Incluye; tíos y primos de segundo grado o más y para propósitos de esta investigación amigos cercanos,
- Desconocidos: Amigos lejanos, referidos de conocidos, no-familiares, personas no conocidas. El término desconocido cuando usado en las encuestas siempre se refiere a una persona en referencia al trabajo, si el empresario tuviera que contratar una

Anexo 2: Encuesta Empresarial; Primera fase

Fecha: _____

Nombre y Apellidos: _____

Sexo: Femenino ___ Masculino ___ Edad: _____

Teléfono: _____

Municipio: _____ Departamento: _____

Nombre de Empresa _____

Encuesta Ranking

1. ¿Tiene su propia empresa? (em)

Sí () No ()

2. ¿Cuántos años tiene su empresa? ____ (empresarialidad)

3. ¿Actividad principal de la empresa? _____ (gc)

4. ¿Total de empleados? ____ (em) (gc) (Cambia, algunas no cuenta familiares como empleados.
Muchas de las familiares trabajan con horas irregulares...cuando es necesario)

5. ¿Total de empleados que son familiares directos (incluyendo padres, hermanos y primos en primer grado? ____ (em)

6. ¿Total de empleados que son familiares en segundo grado (a partir de primos en primer grado, incluyendo conocidos) o amigos? ____ (em)

7. ¿Total de empleados que fueron contratados siendo desconocidos? _____ (en) ©

8. ¿Cómo encontraste sus empleados?

- ¿Son familiares? (emp) ()
- ¿Son referidos de conocidos? () (end) ©
- ¿Anuncio? () (end) ©

9. ¿Si necesitara contratar a una persona, entre quiénes lo buscaría primero?

- ¿Familiares directos? ()
- ¿Familiares en segundo grado? ()
- ¿Conocidos? () ©
- ¿Público general? () ©

10. ¿Total de ventas mensuales/anuales de su empresa? Quetzales: Q_____ Cantidad de producto: _____ (gc)

11. ¿Si necesitara contratar a alguien, contrataría a un familiar antes que a un desconocido que tenga mas habilidad o experiencia? (neg)

Sí () No ()

12. ¿Alguna vez perdió la oportunidad de trabajar y/o expandir su negocio porque no conocía alguien para contratar? (neg)

Sí () No ()

13. ¿Cuál considera que es la principal barrera que le impide la expansión de su empresa?

14. ¿Existen oportunidades para vender sus productos o servicios en otros mercados? Por ejemplo, pueblos, departamentos, etc.

Sí () ¿Cuales? _____ No ()

15. ¿Aprovechó de esas oportunidades? ©

Sí () No ()

16. ¿Ha recibido préstamos, para el crecimiento de su empresa? (end)

Sí () De quién _____ No ()

17. ¿Alguna vez recibió cursos y/o capacitación para mejorar la habilidades personales o para operar su empresa)? (end)

Sí () No ()

18. ¿Le confiaría a un desconocido dinero? ©

Sí () No ()

19. ¿Le confiaría a un desconocido llevar sus bienes a otro mercado? ©

Sí () No ()

20. ¿Le confiaría a un desconocido vender sus productos? ©

Sí () No ()

21. ¿Ha propuesto fusionar su empresa, con otra? ©

Sí () No ()

22. ¿Le han propuesto fusionar su empresa, con otra? ©

Sí () No ()

23. ¿De haber contratado a una persona, creció su ganancia? (¿cubriendo los costos que éste genero, como tal?) (end)

Sí () No ()

24. ¿Trabaja en la empresa de sus padres? (emp)

Sí () No ()

25. ¿Trabaja en la empresa de tus abuelos? (emp)

Sí () No ()

26. ¿Cómo aprendió a manejar su empresa?

27. ¿Realizó un cambio en los productos que ofrecen, en los últimos 2 años? (end) o (neg)

Sí () Qué _____ No ()

28. ¿Realizó un cambio en los productos que ofrecen, en los últimos 5 años? (end) o (neg)

Sí () Qué _____ No ()

29. ¿Se nota un aumento/crecimiento en la competencia, desde que inició su empresa? (end) o (neg)

Sí () No ()

30. ¿Las ventas de su empresa crecieron en los últimos 6 meses? (end) o (neg)

Sí () No ()

31. ¿Las ventas de su empresa crecieron en el último año? (end) o (neg)

Sí () No ()

Anexo 3: Análisis y cambios de la encuesta empresarial; primera fase

Resultados de Encuesta de Empresarios

La mención del “segundo grupo” es en referencia de las investigaciones que se va a ocurrir en julio 2005.

La encuesta Perfil de Empresarios fue estructurado originalmente como una encuesta estructurada de 32 preguntas; Con preguntas cerradas. Aunque planifiqué 15 minutos para cada cuestionario debido a la estructura de 29 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas el formato cambió una vez que lo probé el cuestionario con el primero empresario. Algunas preguntas necesitaron clarificación y otras una “follow-up” pregunta para encontrar nueva información determinada a ser importante. Los dos encuestas; i) Perfil de Empresarios y ii) Quién hace qué? Son dos métodos para coleccionar información cualitativa

Cuestión 4: (Total de empleados?) una vez necesitó clarificación. El primer empresario dijo que ninguno y después contó como tenía una persona para ayudarlo en la empresa cuando él no pudo venir a trabajar. La segunda empresaria dijo que no tenía empleado y observé otra persona manejando el stand cuando estábamos haciendo el cuestionario. El problema era que ellos no incluyeron familia como empleados. Ajusté la pregunta explicando que debe incluir cualquiera persona que trabaja allí como empleado....con el segundo grupo planificado para julio cambiará la pregunta a “¿Cuántas persona trabaja en la empresa, part time o full time, incluyendo su mismo (dueño) y miembros de su familia?”

Cuestión 9: ¿Si necesitara contratar a un artesano, entre quiénes lo buscaría primero? (opciones). La palabra “artesano” confundió personas en empresas que en realidad no contrata “artesanos”. Necesita un término más general. El segundo grupo recibirá la pregunta: ¿Si necesitara contratar a una persona, entres quiénes lo buscaría primero?

Cuestión 10: (¿Total de ventas anuales de su empresa?). Todos los empresarios entrevistados dijeron sus ventas en términos del mes o día y ninguno en ventas por año. El segundo grupo

recibirá la siguiente cuestión: ¿Total de ventas mensuales de su empresa? También el elemento de utilidad será agregado en el formato de cuestión de 10b: ¿Total de utilidad mensual de su empresa?

Cuestión 16: ¿Ha recibido préstamos, para el crecimiento de su empresa? La pregunta debe referir a un préstamo empresarial; no solo para el crecimiento. Un préstamo puede ser conseguido para el lanzamiento de una empresa y la pregunta debe reflejar esto. Más, si alguien recibió un préstamo sería útil a averiguar de quién recibió el préstamo. Esta información puede ser utilizada para determinar más posibilidades de recipientes de la encuesta semi estructurada de una muestra de expertos. El segundo grupo recibirá la cuestión 16 con la siguiente modificación:

¿Ha recibido un préstamo para el lanzamiento, mantenimiento o crecimiento de su empresa? De quién? _____. o ¿Ha recibido un préstamo para su empresa?

Cuestiones 21 y 22 no fueron mi claras para algunas de los empresarios.

Cuestión 21: ¿Le ha propuesto fusionar su empresa, con otra?

Cuestión 22: ¿Le han propuesto fusionar su empresa, con otra?

En primer lugar la palabra “fusionar” no fue muy bien entendida por algunas entonces en estas instancias la cambié por “unir tu empresa con otra para realizar un negocio más amplio y grande”. En general las dos preguntas no son muy claras pero creo que mi explicación con cada empresario clarificó la pregunta y la salvó. Las preguntas para el segundo grupo sería más fáciles de entender.

Cuestión 21: ¿Has propuesto unir su empresa con otra para ampliar su mercado?

Cuestión 22: ¿Alguien te ha propuesto una vez a unir tu empresa con la empresa de él para ampliar su mercado?

A parte de estos cambios en varios instancias cuando yo, el entrevistador tuve la oportunidad de recibir más información sobre el sector en general y el empresario estaba dispuesto a dar más información le pregunté algo para ampliar la información. Por ejemplo, empresario 1 mencionó que “seguridad” era una barrera que le impide expansión. Le pregunté si podría explicarme en que sentido y me contó que a veces cuando viajó por bus fue robado y cuando entró en otro pueblo no recibió amenazas. Información que sería pertinente en mi estudio de confianza y información que no la habría conseguida si no hubiera preguntado una pregunta que no era en el cuestionario.

Anexo 4: Encuesta; ¿Quién hace qué?

| | Empleado | Familiar | Yo mismo |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Ejemplo: Ej. Abrir la tienda | No | Sí | Sí |
| 1. Manejar la nueva tienda | | | |
| 2. Ir al banco | | | |
| 3. Vender el producto | | | |
| 4. Manejar el dinero | | | |
| 5. Contratar nueva gente | | | |
| 6. Fabricar / comprar el producto | | | |
| 7. Transportar el producto a otros mercados | | | |
| 8. Manejar el pick up | | | |
| 9. Abrir la tienda (estand) | | | |
| 10. Cerrar la tienda (estand) | | | |
| 11. Hacer las compras para la empresa (no el producto que se vende) | | | |
| 12. Limpieza | | | |
| 13. Llevar el producto al mercado local | | | |
| 14. Otra ¿? | | | |

Anexo 5: Entrevista con Manuel Ajpop, CDRO

Entrevista con Manuel Ajpop fue realizado en Clarion Suites de zona 10 en la ciudad de Guatemala. La entrevista fue semi-estructurada con el propósito de conseguir información general sobre el perfil del sector microempresarial en Totonicapán e información de CDRO (Corporación Rural de Desarrollo del Occidente) una entidad que provee crédito y capacitación al sector micro en Totonicapán.

La muestra de expertos:

Entrevista Manuel Ajpop de REFICOM-CDRO

- Cual es tu opinión del ambiente empresarial en Totonicapan?

Creo que la mayoría de los empresarios en una u otra manera han tratado de dedicarse a una actividad productiva pensando en mejorar su nivel de ingresos familiar. Mejorar la situación de educación, de salud. También estamos hablando de la parte de infraestructura que es más o menos del enfoque del empresario y por otro lado es que también por una manera trata de buscar de mejorar la parte tecnológica de su productos y su mano de obra y por otro lado también tratan de buscar recursos para poder realmente capitalizarse y poder de sacar mejores productos también poder de surtir sus productos, sacarlo a otros mercados, que no tienen, en este caso, la facilidad para acceder nuevos productos a realmente tener las posibilidades de satisfacer las necesidades personales y del nivel de otras comunidades.

- ¿Y hay una diferencia entre el ambiente empresarial general y el ambiente de micro empresas?

Sí hay una gran diferencia, en primer lugar el empresa general es una empresa que está muy bien establecida, esta muy bien metido en el mercado mientras que el micro empresario, en el área de Totonicapa, las dificultades pues trabajan en el área rural poder transportar sus productos de un lugar a otro lo debe hacer en buses para transportar eso le eleva los costos de la producción como en el caso del empresario normal realmente a veces no tiene esas grandes dificultades, porque su materia prima es casi cerca de la ciudad y no tiene que caminar demasiado y sus costos pueden

minimizarse mientras el microempresario casi la mayoría de sus productos, materia prima tiene que ir a comprarlo en otro lados, por ejemplo Totonicapán si hablamos del artesano, el artesano a veces tiene que ir a Salcajá a ir a traer su materia prima y producirla y de allí sacar el producto terminado y tiene que llevarlo nuevamente a Salcajá, está pagando doble el transporte, un doble de transporte por realmente adquirir la materia prima y el otro para la venta de sus productos al consumidor final incluso a veces en el caso del microempresario no logra a llegar al consumidor final si no tiene los famosos intermediarios o los coyotes que también a una manera existen esta diferencia con el empresario general ellos ya prácticamente venden sus productos directamente a consumidor final

- Existen muchas empresas redundantes en Totonicapán? Que hacen las mismas actividades? Sí .existen muchos por ejemplo si vamos a la cuestión de la elaboración de productos artesanos o en este caso hablamos de zapatería, carpinteros existen una variedad de carpinteros y casi, casi, casi podemos decir que por ejemplo hay una comunidad de Totonicapán, estamos hablando de Baraquiche y esa comunidad la mayoría de la población se dedica única y exclusivamente a la producción de roperos prácticamente productos de puramente de fabricar roperos y prácticamente esa misma a hacen provoca la misma competencia y también sus productos pues pueden vender muy poco los mismos productores porque se saturas el mercado...no tiene las posibilidades de crecer más.

- Cual es el sector más fuerte/grande en Totonicapán?

En el sector empresarial? Pues, yo creo que, la más fuerte.....no podremos decir que existe una unidad muy fuerte en microempresarios porque nosotros hemos dicho que el microempresarial de siete necesidades de 14 oficios porque normalmente se da caso que la mayoría pues se dedica inicialmente en el año en agricultura después de la siembra de maíz se dedica a la parte de la artesanía y de allí y como tercer puntos sería la comercialización de sus productos que eso como que serían los productos más latentes al dentro del microempresario, ahora en el caso de los empresarios alguien se dedica en una actividad específica pues eso sería su actividad principal en este caso estaríamos hablando del comerciante ya bien establecido muy bien colocado en la ciudad y que sería el comercio podemos hablar de que resaltaría en este caso.

- ¿Piensas que hay mucha menos empresas ineficientes en la cabecera en comparación con los sectores rurales?

Yo pienso que en la cabecera podría existir los empresarios eficientes pero en el área rural es un poco difícil por todo lo estructura que te hice menciona anteriormente esa complique en una manera la eficiencia de su propia producción y también tiene poco acceso a la tecnología, tiene poco acceso a la proceso de capacitación, poco acceso a para poder innovar sus productos y tecnificar su mano de obra mientras el empresario de la ciudad tiene un poco más accesibilidad y poder realmente tecnificar sus mano de obra y sus productos.

- Con los préstamos que ustedes dan ¿qué es el propósito principal por este dinero?

Bueno, en si CDRO es una institución como su siglo lo dice Cooperación para el Desarrollo Rural del Occidente y uno de los objetivos principales es realmente contribuir y fortalecer un desarrollar integral en las comunidades y principalmente en el microempresario que pueda realmente salir de la crisis en que está. Estamos claro de que no vamos a lograr eliminar totalmente la pobreza pero sí podemos contribuir en este sentido de tratar de minimizar este problema de la pobreza y la estrategia es CDRO lo ve un proyecto integral, el caso de crédito es un elemento nada más de todo el proyecto integral. Porque realmente creemos que solo el crédito tampoco a contribuir a eliminar o erradicar la pobreza sino que tiene que ir otros elementos...estamos hablando de la parte de salud, la parte de educación...por eso tenemos un enfoque integral, un enfoque integral, entonces el crédito es un componente, nada más, estaríamos hablando que es parte de todo un proyecto integral...que da crédito que realmente dar capital a trabajo al productor que ellos puedan desarrollarse y desarrollar sus productos y así poder realmente tener la oportunidad de vender de mejor calidad su producto y sobre todo esto les puede ayudar a mejorar económicamente en ingresos familiares estamos hablando de la cuestión de la alimentación y mejorar también la parte de la educación que la papás realmente pueden darles el estudio de los hijos educarlos los hijos de una manera adecuada y en la cuestión de salud pueden también mejor contribuir a realmente a las enfermedades a poder cubrir estos gastos y también en CDRO como se tiene estos proyectos también se colaboraron en este sentido se apoyan establecer unidades de salud, establecer unidades de educación, de alfabetización y también establecer algunas unidades de consumo que hablamos de la parte de en este caso de creer en la población de que los productos netamente naturales son mejores que los productos realmente exportados (importados?) o los productos sobre todo digamos educar la población que lo mejor nutrición que existe prácticamente en la canasta básica verdad, eh no en productos como decir las golosinas e todos los productos que en vez de ser nutritivos destruyen la salud de la población en general y sobre todo de la niñez, verdad. Eh el otro que contribuye CDRO es en el proceso, también integral, que exista la contribución de un proceso de participación total de la comunidad donde ellos deciden como poder superar esas obstáculos, esos barreras de dificultades que tienen en el aspecto de genero en el

aspecto de todo, el parte es integral, por eso lo llamamos integral porque se contribuye al genero que la mujer tengan la participación, tenga voz y voto y que se elimine este concepto de que el hombre tiene poder pero que también la mujer se puede desarrollarse y puede plantear nuevas alternativas de desarrollo.

- ¿Ustedes tienen usuarios de crédito en la cabecera también?

Podríamos decir que del 100% nosotros estamos cubriendo entre el 80-85 % en el área rural. No existe ninguna discriminación, existe el concepto de género, de participación total,

- ¿Tiene un sistema de evaluación para ver el impacto de este dinero?

Estamos iniciando un proceso pq no estaba establecido, fue creado según las condiciones en las que fue creado CDRO, dado el crecimiento se hizo la descentralización financiera en donde ahora las comunidades son a las que se les ha dado un capital de trabajo y ellos lo administran y lo conocen. En el tema de indicadores hemos empezado un proceso donde empezamos a establecer para ver en que condiciones empieza nuestro cliente y en que condiciones está actualmente, hemos logrado establecer un video, precisamente en este año que se celebro la asamblea general de CDRO yDonde dimos a conocer cual ha sido el impacto que hemos tenido, hemos hecho entrevistas con los mismos clientes y ellos han manifestado a través de las preguntas el crecimiento que han tenido, de alguna manera se puede visualizar que una usuaria de una comunidad, yo tengo 13 años de entrar en CDRO, cuando entré tenía un telar, ahora tengo 12 donde hago cortes típicos y voy a comercializar en Salcajá y en otras áreas del mismo departamento. Y por otro lado eso me ha ayudado a mejorar mi vivienda, la educación de mis hijos y a la misma salud

-

En CDRO el mecanismo para tener voz y voto , deben organizarse en consejos comunales, existe una organización de manera que cada quien según su actividad productiva se juntan como grupo (pueden ser artesanos, agricultores, sin fin) y ellos mismos eligen prácticamente a dos personas que van a representar y son los delegados del grupo, forman el consejo comunal de una comunidad que para CDRO representan prácticamente la participación de toda la comunidad y ellos se inscriben como socios en CDRO, y tendrían todos los beneficios que CDRO les daría en ese sentido (créditos, salud, educación , etc.) sólo es una cuota de ingreso, no mensual y es simbólica

- ¿Tomó en cuenta algunas iniciativas de empresas para fusionar?

A nivel general en el departamento de Totonicapán, todavía no se ha dado ese caso, de integrarse como grupo y manejar un solo producto y conseguir una expansión mejor y un posicionamiento mejor en el mercado, lo que si se ha dado es que las empresas que vienen de fuera, esas si, algunas vienen fusionadas y el caso propiamente de CDRO en la ciudad o microempresarios están aislados y cada uno intenta sobresalir de desarrollarse

- ¿Qué piensas es una de las barreras de crecimiento para las empresas?

En el Estado, en el país no existe información de cómo pueden consolidarse los microempresarios, el tema de la globalización, del tratado de libre comercio, la propia comunidad no tiene información, CDRO está intentando hacer algo, realmente una sola pieza del ajedrez no lo va a lograr, tendría que entrar todo el Estado y otras instituciones para que realmente los microempresarios el concepto de irse integrando y unificando para sacar provecho a la globalización y al tratado del libre comercio, que ahí es donde ellos podían potencializarse. Es una idea que desde CDRO tenemos para que el TLC no pueda perjudicar al microempresario, todo lo contrario, pueda hacer una renovación de todos sus productos, como exportar sus productos.

La manera principal de crecimiento

Información, una de las principales

La capacidad de organizarse

No contar con los recursos necesarios, acceso a la tecnología, a fondos que puedan permitir capitalizarse

La tecnificación de la mano de obra

- ¿Cuántas Microempresas que financiaron ustedes ya convirtieron a pequeñas empresas?

No tenemos una dato ahorita exacto, pero estamos hablando de un 10 a 15 % que por lo menos han tenido un crecimiento razonable, bien planificado, porque crecer por crecer no le ayudaría al microempresario, el crecimiento tiene mucho que ver con las propias deficiencias de la empresa, necesitamos ver que crezca pero con bastante ciencia para que cualquier dificultad que pueda haber en el país, ya sea económica o social, el impacto no sea mayor y le haga caerse y ya después no poder levantarse

- ¿Conoces algunas cooperativas en Totonicapán? ¿Cómo funciona? ¿Tiene éxito?

A. Negocio de Padres (Familiar) ____ B. Negocio Nueva (No Familiar) ____

4. ¿Cuales son las ventas anuales de tu negocio? Quetzales: Q_____ Cantidad de producto:

5. ¿Cuántos años de funcionar tiene su negocio? _____

6. ¿A qué se dedica su negocio? _____

7. ¿Cuántos empleados tiene su empresa (sin contarse usted)? _____

8. ¿Su empresa creció desde que participó en el taller de EMPRETEC? _____

9. ¿Recuerdes los comportamientos que aprendiste en el Taller Empretec? _____

10. ¿Aplicaron los comportamientos de Empretec en tus negocios o vida? _____

Anexo 7: Análisis de Información de Investigaciones Preliminares (primera fase)

Anexo 8: Encuesta Empresarial; Segunda Fase

Fecha: _____

Nombre y Apellidos: _____

Sexo: Femenino __ Masculino __ Edad: _____

Teléfono: _____

Municipio: _____ Departamento: _____

Nombre de Empresa _____

Encuesta Ranking

1. ¿Tiene su propia empresa?

Sí () No ()

2. ¿Cuántos años tiene su empresa? ____ (empresarialidad)

3. ¿Actividad principal de la empresa? _____

4. ¿Cuántas persona trabaja en la empresa, media jornada o tiempo completo, incluyendo su mismo (dueño) y miembros de su familia? Total de empleados? ____

5. ¿Total de empleados que son familiares directos (incluyendo padres, hermanos y primos en primer grado)? _____

6. ¿Total de empleados que son familiares en segundo grado (a partir de primos en primer grado, incluyendo conocidos) o amigos? _____

7. ¿Total de empleados que fueron contratados siendo desconocidos? _____

8. ¿Cómo encontraste sus empleados?

- ¿Son familiares? (emp) ()
- ¿Son referidos de conocidos? () (end)
- ¿Anuncio? () (end)

9. ¿Si necesitara contratar a una persona, entres quiénes lo buscaría primero?

- ¿Familiares directos? ()
- ¿Familiares en segundo grado? ()
- ¿Conocidos? ()
- ¿Público general? ()

10. ¿Total de ventas mensuales de su empresa? Q _____ Volumen Producto _____
¿Total de utilidad mensual de su empresa? _____

11. ¿Si necesitara contratar a alguien, contrataría a un familiar antes que a un desconocido que tenga mas habilidad o experiencia?

Sí () No ()

12. ¿Alguna vez perdió la oportunidad de trabajar y/o expandir su negocio porque no conocía alguien para contratar?

Sí () No ()

13. ¿Cuál considera que es la principal barrera que le impide la expansión de su empresa?

14. ¿Existen oportunidades para vender sus productos o servicios en otros mercados? Por ejemplo, pueblos, departamentos, etc.

Sí () Cuales? _____ No ()

15. ¿Aprovechó de esas oportunidades?

Sí () No ()

16. ¿Ha recibido un préstamo para el lanzamiento, mantenimiento o crecimiento de su empresa?

Sí () De quién _____ Cuántas _____

No () ¿Querrías un préstamo para tu empresa? Sí () No ()

17. ¿Alguna vez recibió cursos y/o capacitación para mejorar las habilidades personales o para operar su empresa?

Sí () () Qué / Dónde
 _____ No ()

¿Querrías capacitación para ayudarte en tu empresa Sí () No ()

18. ¿Le confiaría a un desconocido dinero?

Sí () No ()

19. ¿Le confiaría a un desconocido llevar sus bienes a otro mercado?

Sí () No ()

20. ¿Le confiaría a un desconocido vender sus productos?

Sí () No ()

21. ¿Has propuesto unir su empresa con otra para ampliar su mercado?

Sí () No ()

22. ¿Alguien te ha propuesto alguna vez a unir tu empresa con la empresa de él para ampliar su mercado?

Sí () No ()

23. ¿De haber contratado a una persona, creció su ganancia? (¿cubriendo los costos que éste genero, como tal?)

Sí () No ()

24. ¿Trabaja en la empresa de sus padres?

Sí () No ()

25. ¿Trabaja en la empresa de tus abuelos?

Sí () No ()

26. ¿Cómo aprendió a manejar su empresa?

27. ¿Realizó un cambio en los productos que ofrecen, en los últimos 2 años?

Sí () Qué _____ No ()

28. ¿Realizó un cambio en los productos que ofrecen, en los últimos 5 años?

Sí () Qué _____ No ()

29. ¿Se nota un aumento/crecimiento en la competencia, desde que inició su empresa?

Sí () No ()

30. ¿Las ventas de su empresa crecieron en los últimos 6 meses?

Sí () No ()

31. ¿Las ventas de su empresa crecieron en el último año?

Sí () No ()

32. ¿Recibes o recibiste remesas (dinero de familiares de Estados Unidos u otro país)? Con que frecuencia? _____

33. ¿Consideraría trabajar con otra persona? Sí () No ()

¿Si ganaras más dinero? Sí () No ()

34. ¿Alguna vez trabajaste (como empleado) para alguien?

Sí () Por qué lo dejaste _____

No () Por qué no _____

| Hipótesis | Dimensiones | Indicadores | Fuentes y Instrumentos | Preguntas | Calendarización |
|---|--|---|--|--|--|
| Desconfianza existe en el sector empresarial. (Bajo capital social) | <p>Elster; teoría de “Rational Choice”</p> <p>Historia de conflicto...</p> <p>Perfil de la propiedad</p> <p>Fukuyama’s “Red de confianza” y radio de confianza</p> | <p>i) Perfil de los socios/empleados (familiares/conocidos o no conocidos)</p> <p>ii) Oportunidades para expansión perdidas o aprovechadas porque no contar con personal o no querer colaborar con otra entidad (o fusión)</p> <p>iii) Muchos de los mismos productos con tiendas de dueños distintos.</p> <p>iv) Solo involucrado en mercado local, quizás departamental.</p> <p>v) Número de cooperativas.</p> <p>vi) Número de grupos civiles</p> <p>vii) Tasa de confianza en empleados, otros empresarios. De empleados con empresarios.</p> | <p>i) Entrevista con Director General del Sistema Financiero Comunitario POP de CDRO (Cesar Tocón)</p> <p>ii) 25-35 encuestas con empresarios que no tienen estructura permanente de ventas o que no tienen estructura permanente. (open-air market o se venden sus bienes en el mercado de edificio)</p> <p>10 entrevistas con el mismo público</p> <p>iv) 5 entrevistas con empresarios que ya supe recibieron crédito antes que la entrevista</p> <p>v) 10 entrevistas con dueños de empresas que empezaron como micro y se convirtieron en pequeña o mediana empresas.</p> <p>vi) Lecturas e información de historia, cultural, tierra...librería CDRO, Cosemi, Centro cultural de Totonicapan</p> | <p>i) Propietario?</p> <p>ii) En qué sector es? Comercialización o producción también?</p> <p>iii) Perfil de empleados/socios</p> <p>iv) Abierto a trabajar con otros; empresarios o personas</p> <p>v) impresión de desconocidos</p> <p>vi) Empresa familiar con historia? (Años de existencia)</p> <p>vii) Relaciones con historia familiar y la propiedad en la región.</p> | <p>Marz68 (1 semana) Entrevistas con non-propietarios; CDRO, Cosemi; Centro de Cultura</p> <p>Junio – Agosto / (3 meses)</p> <p>Entrevistas con sector empresarial (20 con empresarios de crédito y 10 con empresas que crecieron / base de comparación.</p> |

