

**SOCIAL CAPITAL AND NEW FORMS
OF INFORMAL ENTREPRENEURSHIP
IN AFRICA: AN EXPLORATORY
ANALYSIS**

**Patrick BAKENGELA Shamba
Yvon GASSE**

<https://orcid.org/0000-0002-4392-4161>

Publicación de la:

Publicado por :
Publicado por:

Facultad de Ciencias Administrativas
Universidad Laval
Ciudad de Quebec, Quebec, Canadá G1K 7P4
Teléfono Ph. Tel. Teléfono: (418) 656-3644
Fax. Fax: (418) 656-7047

Edición electrónica:
Edición electrónica:
Edición electrónica:

Aline Guimont
Vicedecano - Investigación y Asuntos Académicos
Facultad de Ciencias Administrativas

Disponible en Internet
Disponible en Internet

<http://www5.fsa.ulaval.ca/sgc/documentsdetailsrd@fsa.ulaval.ca>

DOCUMENTO DE TRABAJO 2008-004

SOCIAL CAPITAL AND NEW FORMS OF INFORMAL
ENTREPRENEURSHIP IN AFRICA: AN EXPLORATORY
ANALYSIS

Patrick BAKENGELA Shamba
Yvon GASSE

<https://orcid.org/0000-0002-4392-4161>

Versión original:
Manuscrito original:
Versión original:

ISBN - 978-2-89524-317-5

Série électronique mise à jour : 03-2008
Publicación en línea
actualizada : Seria electrónica,
puesta al día

Social capital and new forms of informal entrepreneurship in Africa : un análisis exploratorio

Por

Patrick Bakengela,

**Investigador de CRECIS, Universidad Católica de
Lovaina
Profesor de la Universidad Protestante del
Congo**

Yvon Gasse

**Director del Centre d'entrepreneuriat et de PME, Cátedra de Iniciativa
Emprendedora y
Innovación, Facultad de Administración de Empresas,
Universidad Laval**

Resumen

El objetivo de este trabajo es presentar un análisis exploratorio de una forma no típica de emprendimiento en África: el surgimiento de la microempresa dentro de las grandes organizaciones formales. Sugerimos que es inapropiado considerar al sector informal como lo opuesto al sector formal. De hecho, los dos sectores cohabitan y se entremezclan. Esta investigación pretende sentar las bases de las relaciones entre la dimensión microsociológica del capital social y el espíritu emprendedor de la microempresa en África.

Palabras clave: capital social, empresariado, negocios informales, África

Social capital and new forms of informal entrepreneurship in Africa : un análisis exploratorio

Introducción

El propósito de esta contribución es compartir un análisis exploratorio sobre una de las formas atípicas de emprendimiento en África: el surgimiento de la Very Small Enterprise (VSE) informal dentro de las grandes organizaciones formales.

Los sociólogos y economistas siempre han considerado la empresa informal en África como una consecuencia del subdesarrollo, es decir, una forma de transición que desaparecerá rápidamente con la expansión económica. Por lo tanto, a menudo ha sido descuidada por los investigadores en favor del interés dado a la empresa formal. Sin embargo, las empresas informales en África ocupan un lugar importante en las economías africanas. Para Hernández (2007), se ha convertido en un modelo sostenible y no transitorio. Es una de las formas emergentes de Muy Pequeñas Empresas (VSEs) en el Sur¹, es decir, una fuente de empleo e ingresos para una gran mayoría de las poblaciones africanas.

El punto de partida de esta reflexión es decir que el sector informal no es una expresión de irracionalidad o clandestinidad económica. Por el contrario, es una expresión de la respuesta de las partes interesadas a la incapacidad de los mecanismos del sector formal para satisfacer sus necesidades.

Mientras que Um-Ngouem (2006) identifica las actividades de mercado pequeño como una de las formas de VSE en el sector informal, nuestro análisis se centra en las actividades de mercado pequeño dentro de las organizaciones formalizadas. Consideramos que en África el sector informal no está lejos del sector formal, también es cercano, cohabita y se entrelaza con el sector formal. Este último es también el lugar donde se llevan a cabo las actividades del sector informal.

Proponemos reflexionar sobre el vínculo entre el capital social y el empresariado informal entre los "trabajadores-empresarios" de las grandes empresas públicas de Kinshasa. Nuestra preocupación es comprender: ¿hasta qué punto las características internas de las organizaciones formales favorecen o debilitan el desarrollo de las redes sociales, las relaciones con las autoridades que empujan a los "trabajadores-empresarios" a establecer sus propias actividades lucrativas en el lugar de trabajo? ¿En qué caso la empresa se convierte en un lugar donde las actividades de la economía formal y las de la economía informal pueden ser reconciliadas? ¿Cómo contribuyen las limitaciones específicas de las organizaciones formales en África, con respecto a los trabajadores, a los cambios en las formas empresariales? Estas y muchas otras cuestiones son objeto de nuestra atención en esta reflexión.

Nuestra contribución es de doble interés. En primer lugar, a la vista de la bibliografía sobre el espíritu empresarial en África, la elección de centrarse en la estrategia de los "trabajadores

¹ El lector puede referirse al análisis de Um-Ngouem (2006) sobre los nuevos desafíos de la EEV en los países de la región.
Sur
h.

El enfoque del proyecto sobre los "emprendedores" y la creación de empresas informales dentro de las organizaciones formales en África es de naturaleza original. De hecho, muchos estudios de ciencias de la gestión consideran el sector informal en el sentido peyorativo como una expresión de una falta de racionalidad o incluso de inorganización. Nuestro interés en comprender las formas de empresariado informal en África en relación con las limitaciones del contexto en el que se desenvuelve el proyecto.

La acción de los "trabajadores-empresarios" en este sentido nos parece innovadora. En segundo lugar, proponemos un enfoque analítico que consiste en comprender las experiencias de los "trabajadores-empresarios" en el campo para proponer una discusión teórica sobre los elementos empíricos. Nuestro objetivo es, pues, llamar la atención sobre una serie de elementos que a priori parecen insignificantes, pero que son cruciales para explorar las especificidades de las formas atípicas de espíritu empresarial en África. En otras palabras, los problemas de desarrollo en África no sólo deben entenderse en términos de capital físico (acceso a recursos financieros, microfinanzas, etc.), sino que también deben integrar la naturaleza de las redes que los actores establecen para lograr resultados que a veces son contradictorios con los de su organización. El sector informal no debe ser analizado como una realidad lejos del sector formal porque ambos están entrelazados.

Esta reflexión se divide en tres partes. En primer lugar, aclaramos brevemente el significado que damos al concepto de capital social frente a una multitud de definiciones y perspectivas teóricas. Esta elección nos permite presentar, en el segundo punto, la metodología del estudio de campo, así como los métodos de análisis de datos. En el tercer punto, comparamos los datos empíricos con el análisis conceptual presentado anteriormente.

I. Capital social: un concepto polifacético

En esta primera parte, queremos arrojar luz sobre el concepto de capital social y darle las líneas generales necesarias para comprender el sentido que le damos en esta reflexión. ¿Qué hay de su definición?

Hay una variedad de definiciones diferentes y a veces contradictorias de capital social en la literatura. Se pueden identificar varios criterios para desarrollar una tipología de este concepto, incluyendo su fuente, sus funciones y el nivel de análisis en el que está interesado. Al elegir el último criterio -el nivel de análisis al que se aplica el concepto- distinguimos dos tipos de enfoques del capital social. Un enfoque macrosociológico (Bourdieu, 1980; Coleman, 1988) y un enfoque microsociológico (Lin 2000; Putman 1995, etc.).

Según el enfoque macrosociológico, el capital social es una forma de recurso colectivo heredado que el individuo recibe de su grupo o red social. Este enfoque se basa en la idea de que los individuos tienen y acumulan participaciones desiguales de diferentes tipos de capital a lo largo de sus vidas que modifican y determinan las oportunidades de vida. En otras palabras, como sostiene Bourdieu (1980:2), la red de conexiones es el producto de estrategias de inversión social que se orientan consciente o inconscientemente hacia la institución o reproducción de relaciones sociales directamente utilizables. El capital social es, por lo tanto, el producto de una estructura social de relaciones entre individuos.

Según el enfoque microsociológico, el capital social no es el producto de una estructura social, sino el resultado de la acción del individuo. Se basa en la voluntad del actor de participar en ciertas actividades sociales. En este sentido, el capital social es una construcción basada en la voluntad de los actores de participar en ciertas relaciones sociales basadas en todas las relaciones de confianza, participación y reciprocidad.

En esta reflexión, adoptamos el segundo enfoque -microsociológico- y definimos el capital social como el conjunto de recursos que resultan de la participación en redes de relaciones más o menos "contextualizadas". Las relaciones sociales son un medio que los individuos utilizan para lograr algunos de sus objetivos. La forma en que se utilizan las relaciones sociales depende de las reglas formales e informales que surgen en cada contexto de acción. En este sentido, el capital social no es un capital natural a priori - fuera del contexto de las acciones de los actores - sino, por el contrario, es una construcción social. Nuestra definición del concepto de "capital social" se asemeja, pues, al enfoque sociológico del análisis de las organizaciones desarrollado por Crozier y Friedberg (1977) y Friedberg (1993). Proponemos analizar la influencia del capital social en las formas de empresariado informal en las empresas públicas de Kinshasa. Utilizamos el enfoque del análisis contextual (Pettigrew, 1989; Nizet y Pichault, 2000). Explora tres dimensiones de una misma realidad: el contexto de las acciones de los actores, el proceso de interacciones y el contenido de las prácticas de los actores.

La elección de este enfoque teórico nos permite identificar una serie de elementos teóricos a partir de los cuales responderemos empíricamente a nuestras preguntas de investigación.

A nivel de la dimensión de contexto, estamos interesados en comprender hasta qué punto los elementos del contexto de las organizaciones formales en África influyen en la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil.

El "trabajador-empresario" desarrollará una estrategia para la creación de un VSE informal.

En términos de la dimensión del proceso, estamos interesados en comprender la naturaleza de las relaciones de intercambio entre las partes interesadas en torno a múltiples temas y objetivos. Adoptamos aquí la premisa de que la empresa es una construcción social y no un fenómeno natural. La coordinación y estructuración de las actividades humanas no es el resultado de un orden natural sino que, por el contrario, son problemas a resolver².

En cuanto al contenido, nos interesa analizar los tipos de prácticas empresariales que aplican los "trabajadores-empresarios", teniendo en cuenta las especificidades de las limitaciones a las que se enfrentan.

² Esta suposición va en contra de muchas de las teorías de organización que se basan en una especie de naturalismo de que existen leyes generales y universales que los hombres deben observar para formar y mantener organizaciones (Crozier y Friedberg, 1977:228). Al optar por el postulado de la empresa como construcción social, este enfoque pone en el centro del análisis los fenómenos de poder de los actores y de coordinación antinatural en la organización.

II. Metodología de la encuesta y sistema de análisis

El análisis que estamos llevando a cabo en esta reflexión se basa en una encuesta más general que se centró en la comprensión de las prácticas de los actores de las grandes organizaciones en África. Basándonos en este marco general, hemos identificado dos casos. El primer caso se refiere a la estrategia del trabajador técnico de una empresa pública de telecomunicaciones, mientras que el segundo caso se refiere a la estrategia de un empleado administrativo de una empresa de servicios públicos de Kinshasa. El objetivo de nuestra encuesta no era generalizar los resultados de nuestras encuestas a todas las situaciones en África. Se trata simplemente de explorar un objeto de investigación poco documentado y comprender mejor las formas atípicas de espíritu empresarial en el sector informal en África. Recordemos los elementos del marco metodológico general del que hemos extraído nuestros dos casos de análisis.

En 2003, realizamos una encuesta exploratoria en cinco empresas públicas de Kinshasa para identificar los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo y cómo los resuelven. Nuestra atención se centró en las empresas públicas que experimentaban dificultades en sus operaciones, como retrasos en el pago de salarios o en el reembolso de ciertos gastos médicos, etc.

Nuestro enfoque exploratorio se inspiró en gran medida en el marco propuesto por Beaud y Weber (1998), Huberman y Miles (2003). La información fue recolectada por modo de muestreo genérico (Erickson, 1986, citado por Huberman y Miles, 2003: 59). Se procedió a canalizar secuencialmente la investigación desde el exterior hacia el corazón del contexto dentro de la organización. Esta exploración se basó en preguntas amplias y abiertas administradas a través de entrevistas no directivas grabadas con el consentimiento previo de los entrevistados.

Nos pusimos en contacto con 34 partes interesadas, incluidos 5 antiguos directivos (Vicepresidentes Generales), 4 directores de recursos humanos (DDH), 4 consultores de empresas públicas, 3 representantes de sindicatos de empresarios a nivel nacional y 12 trabajadores en cada una de las cinco empresas. El objetivo de esta encuesta era, en primer lugar, comprender mejor los mecanismos de acción de los actores frente a ciertas limitaciones específicas en su contexto interno y externo. A continuación, describir estos diferentes fenómenos con el fin de arrojar nueva luz sobre ciertas formas de espíritu empresarial informal en África.

La muestra se seleccionó utilizando un método de muestreo genérico, es decir, gradualmente a medida que avanzaba la encuesta. Cuando conocimos a un actor así, le pedimos que nos contara a otras personas que pudieran informarnos mejor sobre nuestro tema. Al reunirnos con esta persona clave, nuestro enfoque fue, en primer lugar, explicar el estado y los objetivos de esta encuesta exploratoria, es decir, comprender mejor y traducir los problemas reales de los actores sobre el terreno frente a las limitaciones específicas de su entorno. Por lo tanto, hemos optado por evitar la aplicación de marcos teóricos a priori, basados en la exploración de la literatura sin comprobar previamente su relevancia para nuestro contexto de estudio.

El enfoque metodológico se inspiró en la *teoría fundamentada*. Este último no intenta verificar hipótesis específicas basadas en un marco operativo predeterminado, sino que se basa en un proceso inductivo de análisis de datos cualitativos más o menos estructurados (Strauss, 1990; Strauss y Corbin, 1998, citado por Boiral y Mboungou, 2004: 38). El análisis de los datos consistió en la redacción de una monografía que contenía una serie de ejemplos con un propósito esencialmente descriptivo, cuyo objetivo era informar sobre los principales elementos pertinentes del campo.

III. Presentaciones y análisis de los datos de la encuesta

En esta sección se presentan y analizan las estrategias para la creación de la VSE informal por parte de "trabajadores-empresarios" en dos empresas públicas de Kinshasa. En primer lugar, se examinan las especificidades de los contextos y limitaciones a los que están sujetos los trabajadores de las dos empresas públicas (A y B). A continuación, analizamos las estrategias que ponen en marcha para resolver las distintas limitaciones específicas.

- a) Las especificidades de los contextos y las limitaciones de los actores de las dos empresas estudiadas

Las dos empresas, en las que se dibujan los dos casos de análisis, tienen algunas características comunes. Se basan en un alto grado de centralización del poder en la cúspide de la jerarquía, altas tensiones sociales y retrasos en el pago de los salarios, etc. Estas diversas tensiones se derivan en parte de la forma en que se organiza la empresa pública, según la cual sus dirigentes son nombrados por autoridades políticas cuyos mandatos son a veces inestables. También se derivan de las incertidumbres específicas del contexto africano, en particular en lo que se refiere al empleo y a las dificultades de integración profesional. Un líder habla de esto:

"Dada la inestabilidad del contexto actual, como directivo, es fácil sacrificar el desarrollo de la empresa para hacer frente a ciertas limitaciones que no están directamente relacionadas con la empresa (políticas, familiares, etc.). ...] Yo, si soy nombrado Director General de tal empresa y soy la única persona de mi familia extensa que trabaja, es decir, en quien todos los miembros de la familia pueden confiar en caso de un problema; por ejemplo, un sobrino que está enfermo o una sobrina que es "perseguida" (despedida) de la escuela porque no ha pagado la cuota. Esta pesada carga me empujará a contratar a un miembro de mi familia (mi hermano, mi primo), independientemente de su nivel de educación y competencia, antes incluso de que pierda mi mandato. Lo más importante es que le asegure, al final de cada mes, un salario y que me deshaga de una serie de cargos que seguí soportando solo.

Otro marco enfatiza las limitaciones "políticas" que llevan a no tener en cuenta todo el procedimiento de gestión establecido en la empresa.

"Para ser nombrado Director General, mi candidatura tenía que ser apoyada y presentada a la Presidencia de la República por mi patrocinador. Este es el que es mi verdadero protector, gracias al cual pude mantener mi posición como CEO el mayor tiempo posible.

Cuando las cosas no van bien en mi compañía, es a él a quien el Presidente de la República, también llamado Presidente Fundador (P. F.), se dirige por primera vez. Mi padrino, por su posición privilegiada con la F.P., puede abogar por mi causa y la empresa puede incluso recibir subsidios del gobierno para cubrir el déficit. Sin embargo, para que esto sea posible, debo permanecer al servicio del régimen y apoyarlo. Así, por ejemplo, cuando mi padrino me pide que contrate a alguien, aunque esté convencido de que la empresa no lo necesita o de que el perfil del candidato propuesto no se corresponde con el puesto que se está considerando, lo contrato primero porque tengo que tener cuidado de mantener buenas relaciones y cumplir con mi mandato.

Estos dos testimonios dan la impresión a priori de que reconocen la idea de que algunas de las dificultades a las que se enfrentan las empresas en África se deben a ciertos rasgos culturales africanos. En realidad, contradicen la tesis comunitaria planteada por los partidarios del enfoque cultural de la gestión en África. Si el Director General contrata a un miembro de su familia, lo primero y más importante es deshacerse de una carga sobre él, y no simplemente por la idea del espíritu comunitario de los africanos. En el segundo caso, el Consejero Delegado contrata a un candidato recomendado por una persona influyente, aunque no se ajuste al perfil buscado en la empresa, con el fin de protegerse del riesgo de ser despedido y sustituido por otro agente más dócil. La explicación de los juegos de poder entre actores a menudo se eclipsa a favor de una explicación globalizadora de la cultura africana.

Cabe destacar tres consecuencias sobre la relación de los trabajadores con las limitaciones específicas de su empresa. En primer lugar, las dificultades financieras impiden a la empresa cumplir sus compromisos con los trabajadores en cuanto al pago regular de los salarios. Los trabajadores registran dos o tres meses de atrasos salariales en el caso de la empresa de servicios y cinco o seis meses de atrasos salariales en el caso de la empresa de telecomunicaciones. Por otra parte, algunas normas de la política de recursos humanos, en particular algunas disposiciones del convenio colectivo, se eluden mediante juegos de poder entre agentes internos y externos. Por último, la porosidad de la empresa difumina sus límites y hace permeable el proceso interno de toma de decisiones.

Analicemos estas tres consecuencias del caso del reembolso de los gastos médicos. Un empleado de la empresa de servicios explica:

"La compañía no me ha reembolsado los costos de la atención médica de mis hijos durante casi dos años. En mi caso, todavía está bien. Algunos colegas a veces esperan de tres a cuatro años. En este caso, no debe basarse en el hecho de que su solicitud ha sido presentada ante un departamento competente. Aquí, los servicios no son competentes, usted tiene que seguir su propio archivo, de lo contrario nada cambiará! Muy a menudo tienes que reunirte con un director o subdirector, justificarte ante ellos varias veces para dejar claro que es urgente e importante que te devuelvan el dinero. La solución está ahí! Si desea que le devolvamos su dinero rápidamente, debe ponerse en contacto con algunos colegas que conozcan bien los circuitos. Fomentarán los acuerdos, especialmente con la persona del departamento de finanzas. Ellos podrán tener su parte, a menudo una comisión del 10 al 15%. Sin embargo, para que no deje rastros, usted tendrá que

firmar los papeles como si hubiera recibido la cantidad completa cuando es simplemente una parte. Los colegas que le ayudaron serán cubiertos durante una posible auditoría. »

Al final, ambas organizaciones son muy porosas. Las reglas que se muestran a menudo se eluden a través de los juegos de poder de actores internos o externos. Por lo tanto, el cumplimiento de la norma oficial no es necesariamente una garantía de acceso al beneficio previsto en la parte operativa de la norma oficial. Por ejemplo, mientras que la norma oficial establece que la promoción está vinculada a la competencia, las prácticas concretas en estas empresas muestran que los actores a menudo utilizan una personalidad externa influyente (el patrocinador) para obtener una promoción o asegurar la longevidad en un puesto. En este contexto de incertidumbre, ¿cómo la afrontan los trabajadores? Analizamos las estrategias para crear VSEs informales en el lugar de trabajo.

a) Estrategias para la creación de empresas vulnerables informales en el lugar de trabajo

Se examinarán dos casos de estrategias para crear VSEs informales en el lugar de trabajo. El primero se refiere al técnico de telecomunicaciones y el segundo al empleado administrativo.

-El caso de los técnico de telecomunicaciones

Este primer caso se basa en una serie de observaciones realizadas en una empresa pública de telecomunicaciones de Kinshasa. Esta empresa tiene un retraso de cinco a seis meses en el pago de los salarios. En este contexto particular, un técnico nos cuenta cómo se las arregla para vivir y mantener a su familia:

"Desde que reparo líneas telefónicas, cuando estoy económicamente plano, creo un problema de línea telefónica con el número de un cliente acomodado. Entonces, este último vendrá a la compañía para hacer su reclamación, porque no puede soportar quedarse sin teléfono. Mi departamento me confiará esta tarea, porque está dentro de mi área de especialización. Finalmente, cuando estoy en el sitio, siempre me pongo en contacto con el cliente para convencerlo (de una manera comercial) de que la solución a su problema se puede resolver directamente de forma amistosa sin tener que pagar el dinero en la caja registradora de la empresa o, al menos, pagar una cantidad menor. Para ello, le explico que necesito comprar el pequeño equipo (cable de teléfono, por ejemplo) y que tendrá que darme una suma de dinero sobre este tema; esto permitirá que los trabajos avancen rápidamente, ya que la empresa no podrá proporcionar rápidamente el equipo necesario para la ejecución de esta tarea dadas sus dificultades financieras. Y cuando me da esta cantidad, es en primer lugar en mi nombre, porque hay que pensar en encontrar un kilo de frijoles para la familia. Entonces quiero usar el equipo que la empresa me ha puesto a mi disposición. Quiero informar a mi departamento presentando el fracaso como benigno. En este caso, el cliente pagará menos a la empresa y yo seré una alternativa interesante para él en el futuro. En lugar de ir directamente a la empresa, puede ponerse en contacto conmigo directamente, de lo contrario pagará mucho dinero y se dará cuenta de ello. También quiero pedirle al cliente que "piense en mí", es decir, que me pague por el trabajo. De esta manera, puedo apoyar directamente al

las necesidades de mi familia sin esperar un hipotético salario que probablemente nunca llegará! »

Examinemos un segundo caso de una empresa de servicios públicos de Kinshasa.

- Caso del empleado administrativo de una empresa de servicios públicos

El segundo caso de estudio es de una empresa pública que participa en la venta de un servicio llamado "flexis". Nuestras observaciones revelaron la aparición, en el lugar de trabajo, de actividades relacionadas con los empleados que no están directamente relacionadas con su trabajo. Por ejemplo, las secretarías ejecutivas utilizan la pequeña nevera de servicio en sus oficinas para almacenar las bebidas endulzadas que venden a sus colegas. Además de esta actividad de venta de bebidas en el lugar de trabajo, también existe la venta de bocadillos, tortas, etc. Durante las horas de trabajo, los agentes pueden comprar estos productos a sus colegas en el trabajo, con la ventaja de que pueden tomarlos a crédito y pagar la factura al final del día. Estas actividades relacionadas no sólo se refieren a la pequeña restauración. En algunos casos, se extienden a otras actividades, como poner un letrero en la puerta del pasillo del edificio que indica que en una habitación determinada, un agente pone su teléfono móvil a disposición del público cobrando el coste de una llamada por minuto. Esto también implica que durante las horas de trabajo un visitante o colega puede venir a hacer una llamada.

Estas observaciones no son triviales. Pueden educarnos sobre la naturaleza de los sistemas globales en los que operan los diferentes "trabajadores-empresarios", implementando su estrategia de crear un VSE informal en el lugar de trabajo. Sin embargo, recordemos que la empresa es así concebida por "trabajadores-empresarios" como un lugar de conciliación entre lo formal -que permite a los actores internos preservar la seguridad de un trabajo- y lo informal en el que se desarrollan las actividades de emprendimiento. En otras palabras, lo informal no está fuera de lo formal, sino que interactúan como un sistema global. La empresa es percibida como un lugar de trabajo pero también como un lugar de recursos donde los actores pueden implementar múltiples estrategias para complementar sus ingresos con actividades relacionadas, a veces negociando el servicio a los clientes o incluso a sus colegas cobrándoles comisiones. Así, además de su capacidad de ofrecer empleo y remuneración a sus empleados, la empresa se convierte también en un campo favorable para la inventiva individual, que algunos actores llaman "sección 15": ¡sobreviva!

¿Qué podemos aprender de este caso? Del análisis de estos casos se pueden destacar tres elementos. En primer lugar, el carácter planificado y reflexivo de la estrategia "trabajador-empresario" en el lugar de trabajo. El proceso seguido por esta estrategia no es diferente del que utiliza un empresario para crear una empresa formal. En segundo lugar, la dimensión a largo plazo de la VSE informal, que se convierte en una forma de crear ingresos permanentes para el "trabajador-empresario". En tercer lugar, la estrategia "trabajador-empresario" es comparable a una estrategia de diversificación de productos según su posicionamiento en el mercado como en el caso de la empresa formal.

Cabe destacar otras observaciones más específicas. En primer lugar, hay que señalar que el

secretario y el trabajador técnico se enfrentan a un dilema. Por un lado, existe la necesidad de

mantener su puesto de trabajo en la empresa a pesar de las dificultades que está experimentando³. Por otra parte, es necesario encontrar los medios financieros para pagar el alquiler, alimentar a la familia, pagar las cuotas escolares de los niños, etc. Estos dos requisitos contradictorios empujan al secretario a elegir una opción de compromiso: hacer de la empresa un lugar de recursos individuales, pero también un lugar que ofrezca un contrato de trabajo. Por lo tanto, el secretario establece la estrategia para la venta de sándwiches y bebidas azucaradas en el lugar de trabajo. Esto nos permite competir con el restaurante de la empresa, que parece desconectado de la realidad sobre el terreno. La actividad del secretario, en cambio, responde a una demanda real que no es tenida en cuenta por la empresa. Los precios del restaurante de la empresa no son muy accesibles para los trabajadores. El retraso en el pago de los salarios no permite que estos trabajadores tengan acceso a este restaurante. En este sentido, el sistema de venta de sándwiches de la secretaria permite a sus colegas comprar a crédito y pagar la factura al final del día. Esto también tiene otra ventaja. El trabajador que compra a crédito puede esperar encontrar dinero durante todo el día y así pagar su deuda. La actividad de la secretaria en su VSE informal involucra a uno o más empleados de limpieza a quienes se les pide que compren los botelleros fuera de la compañía para transportarlos a la compañía y mantenerlos en los refrigeradores de la pequeña oficina. De este modo, el empleado de limpieza recibe del secretario una suma de dinero que le permite cubrir una parte de sus gastos de transporte de vuelta a casa. Se convierte así en una parte esencial del funcionamiento de la VSE informal.

IV. Conclusión: Capital social y espíritu empresarial informal, un tema que debe explorarse

El origen de la empresa está en el centro del proceso empresarial, que es la base del desarrollo económico. Esta contribución tenía por objeto poner de relieve las nuevas formas atípicas de iniciativa empresarial informal en África, en particular el proceso de creación de la VSE informal en el lugar de trabajo de la empresa sobre la base del capital social existente. El enfoque de capital social utilizado en esta contribución se basa en la perspectiva microsociológica. El capital social no es el producto de una estructura social, sino el resultado de la acción del individuo. Representa un conjunto de recursos que resultan de la participación en redes de relaciones más o menos "contextualizadas". Ambos casos muestran la tendencia del "trabajador-empresario" a hacer el mejor uso de todos los recursos adquiridos en su trabajo para el éxito de su estrategia empresarial. El mejor conocimiento de las necesidades reales sobre el terreno es la base para la propuesta de una actividad informal de VSE que satisfaga estas necesidades a través de las ofertas de servicios de VSE informal.

Esta contribución exploratoria plantea un problema que los futuros investigadores tendrán que investigar más a fondo.

³ En el contexto de la escasez de empleo, no es sorprendente que algunas personas busquen empleo en empresas con poca viabilidad financiera. Algunos creen que es mejor tener la condición de trabajador y seguir sin cobrar que seguir desempleado y no tener ingresos.

Bibliografía

BAKENGELA, S. (2007), "Uncertainties of the context and human resources management practices: two cases of public enterprises in the DRC" (Incertidumbres del contexto y prácticas de gestión de recursos humanos: dos casos de empresas públicas en la RDC) en NIZET, J. y PICHAULT, F., (bajo la dirección de), *les performances des organisations en Afrique*.

BOIRAL y MBOUNGOU, 2004 "Manage in turmoil: the management of formal enterprises in Congo-Brazzaville", *Management International*, vol.8, n°8, pp. 33-49.

GASSE, Y., y NEFF, E. (1991), "African entrepreneurship: context and development", *Management 2000*, vol. 7, no. 4.

HERNANDEZ, E-M (2007), Entre tradición y modernidad, propuesta de un modelo de gestión Africano, en pp21-30

NORRO, M. (1994), *African Economy: Analysis of Sub-Saharan Africa*, Bruselas, De Universidad de Boeck.

UM-NGOUEM, M. Th, (2006), "Les nouveaux défis des TPE dans les pays du Sud", *Revue International SME*, volume 19, n°1, pp.119-141.

WAMBA, H., 2003, "Diachronic analysis of the management system of informal micro-enterprises in urban-African environments: the case of Cameroon", *Revue Gestion 2000*, volumen 20, n°5, pp.101-122.

MAKUNZA, K. E. (2000), *La performance des entreprises africaines: problèmes et stratégies des PME en République Démocratique du Congo*, Québec. Prensas de la Universidad Laval.