



LA TRASCENDENCIA ECONÓMICA DEL TRABAJO AUTÓNOMO

JOAQUÍN GUZMÁN CUEVAS
Catedrático de Economía Aplicada
Universidad de Sevilla

ISIDORO ROMERO LUNA
Profesor Asociado de Economía Aplicada
Universidad de Sevilla

EXTRACTO

La importancia económica del trabajo autónomo no se circunscribe a su contribución a la creación de empleo y de renta, aún siendo ésta ya de por sí relevante. Más allá de este efecto directo, el trabajo autónomo asume un papel indispensable en el funcionamiento de cualquier economía de mercado, al constituir un germen fundamental en la generación de nuevo tejido empresarial.

El análisis de la significación del trabajo autónomo en nuestro entorno exige profundizar en las razones económicas que propician esta actividad profesional. Las motivaciones del trabajador autónomo condicionan las consecuencias del fenómeno, no sólo a nivel individual, sino, lo que es más trascendente, desde la óptica del proceso de crecimiento y desarrollo económico. A este respecto, la distinción entre trabajo autónomo por «necesidad» o por «oportunidad» resulta de especial valor analítico cuando se trata de indagar en la repercusión económica del autoempleo. Adicionalmente, un conjunto heterogéneo de factores delimitan la «calidad» del empresario-autónomo, condicionando el ejercicio de su actividad y los resultados de la misma, para manifestarse, a nivel macroeconómico, en la «calidad» del tejido empresarial.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LOS DETERMINANTES GENERALES DEL TRABAJO AUTÓNOMO
3. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN EL MUNDO
4. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA
5. CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS: CALIDAD DE LOS EMPRESARIOS

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo autónomo asume un papel significativo en nuestro mercado de trabajo, donde un porcentaje apreciable de la población ocupada mantiene la condición de autoempleado. Esta relevancia cuantitativa del trabajo autónomo es justificación suficiente para prestar atención a las condiciones y a la problemática de esta figura que constituye una fuente de empleo y de ingresos para muchas personas o unidades familiares.

No obstante, se subestima la significación del trabajo autónomo cuando se circunscribe el análisis a su contribución directa a la creación de empleo y de renta. El estudio de la trascendencia económica del autoempleo obliga a trasladarnos más allá de sus límites como mera forma de vida, para contemplar al trabajo autónomo como forma primigenia de empresa y al trabajador autónomo como forma elemental de empresario. Desde esta perspectiva, la decisión inicial de convertirse en autónomo y las subsiguientes relacionadas con el ejercicio profesional, pueden entenderse como los primeros pasos de un proyecto empresarial en ciernes, que en determinadas circunstancias podrá desarrollarse más allá del mantenimiento del propio puesto de trabajo. De este modo, el trabajo autónomo se manifiesta, en un análisis dinámico, como un semillero de futuras pymes, e incluso como el germen de lo que en algún caso podría llegar a ser una gran empresa.

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre la trascendencia económica del trabajo autónomo en nuestro entorno, enriqueciendo el marco convencional de análisis con la incorporación de esta proyección del autoempleo sobre la dinámica empresarial. El artículo se estructura del siguiente modo. En el primer apartado se reflexiona sobre los determinantes generales del trabajo autónomo. A este respecto, se consideran específicamente las motivaciones alternativas que conducen al autoempleo, planteando una diferenciación básica, pero de especial valor analítico: la distinción entre trabajo autónomo por «necesidad» o por «oportunidad». A continuación, se plantea una visión general de la importancia del autoempleo en el mundo y se apuntan algunos factores explicativos de las diferencias internacionales en las tasas de autoempleo. El apartado cuarto se ocupa de la importancia del trabajo autónomo en España y Andalucía. Finalmente, en el apartado quinto se consideran diversas dimensiones de la «calidad» de empresario-autónomo, entendida ésta como un factor explicativo del crecimiento y del dinamismo de la actividad empresarial.

2. LOS DETERMINANTES GENERALES DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Desde un punto de vista económico, la figura del trabajador autónomo posee dos raíces causales bastantes generalizadas en la literatura especializada. Si se quiere realizar una

aproximación analítica al trabajo autónomo en la economía actual, es necesario previamente profundizar, en alguna medida, en las razones económicas que propician tal actividad laboral, pues sus consecuencias pueden ser muy diferentes, no ya en el plano individual o personal del trabajador en cuestión sino, sobre todo, desde la óptica del proceso de crecimiento y desarrollo económico.

En primer lugar, se puede señalar una causa, quizás de naturaleza más social que económica, que hace referencia a lo que comúnmente se conoce como de «necesidad», es decir, a la existencia de dificultades graves para obtener recursos necesarios para la mera supervivencia económica en un sistema de mercado. El trabajo autónomo, en este sentido, se convierte en una vía de escape para salir del desempleo o de una situación de marginación social. Es por ello que, desde los años sesenta del siglo pasado ya se planteó por parte de los economistas lo que se conoce como *hipótesis tradicional* del trabajo autónomo, al señalar que existe una relación negativa entre los procesos de crecimiento económico y la participación relativa del autoempleo en la economía, es decir, que a más crecimiento y desarrollo económico menos presencia de trabajadores autónomos (Kuznets, 1966).

Naturalmente, esta *hipótesis tradicional* de Kuznets hace referencia, al menos implícitamente, a la vinculación que, en mayor o menor medida, existe entre el trabajo autónomo y la economía sumergida o informal. Es obvio que en cualquier economía —nacional o regional— existe un determinado porcentaje de la población que, ante las dificultades económicas y buscando vías de subsistencia, crean pequeños negocios —normalmente de carácter comercial— que no se encuentran legalizados, perteneciendo por tanto, al denominado sector informal. Frecuentemente, el tamaño del sector informal es proporcionalmente mayor en las economías subdesarrolladas que en las desarrolladas, de ahí que la *hipótesis tradicional* de Kuznets haya encontrado bastante eco en la literatura económica, e incluso en algunos casos, esa relación subdesarrollo-trabajo autónomo ha alcanzado cierta contrastación empírica (Pietrobelli, C. et alia, 2004).

No obstante, en los tiempos actuales de globalización económica, las razones de «necesidad» para el trabajo autónomo rebasan ampliamente este ámbito del sector informal en los países subdesarrollados. Incluso en muchos de los países económicamente avanzados, se detecta en los últimos años un notable resurgimiento de los trabajadores autónomos por esta causa de «necesidad» y ello se debe fundamentalmente a cuatro causas bien diferenciadas:

En primer lugar, el incremento desmesurado de las corrientes inmigratorias que, procedentes principalmente de los países africanos, Europa oriental, China y Latinoamérica, han penetrado, legal o ilegalmente, en los mercados de trabajo de Estados Unidos y los países de la Unión Europea. Como consecuencia de este fenómeno migratorio, ha aumentado notablemente, no sólo la población activa de estos países industrializados, sino también el trabajo autónomo formal y/o informal, dando lugar a una genuina actividad empresarial, que en muchos casos adquiere características propias muy singularizadas (*ethnic entrepreneurship*).

En segundo lugar, hay que hacer referencia a las limitaciones del sector público en la generación de nuevos empleos. Ante el aumento incesante de la población activa en los países desarrollados —como consecuencia, en gran medida, del paulatino crecimiento de la oferta laboral femenina—, la creación de empleo por parte de las administracio-

nes y empresas públicas han encontrado una fuerte limitación en la estructura del sistema de mercado.

Desde la consolidación del régimen de globalización económica hace algunas décadas, el peso específico medio del sector público en el conjunto de las economías desarrolladas —que rara vez ha sobrepasado el 50% del PIB— ha tendido a disminuir, como consecuencia del avance de las corrientes liberalizadoras que han propiciado los procesos de privatizaciones de empresas públicas y numerosos servicios que anteriormente ejercían las administraciones estatales, regionales o municipales. Con ello, las posibilidades de generación de empleos públicos han quedado muy cercenadas —con tendencia incluso de disminuir en el futuro—, apareciendo, por consiguiente, un incentivo más para que buena parte de la población activa oriente la búsqueda de empleo en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

En tercer lugar, como consecuencia también de la filosofía liberalizadora que impregna el funcionamiento de la globalización económica, en la mayor parte de los países desarrollados de la OCDE, se está produciendo una progresiva disminución en lo que se conoce como «calidad del empleo» en el ámbito del trabajo por cuenta ajena.

Este deterioro paulatino de las condiciones de empleo en los últimos tiempos —que está incidiendo de manera especial en la población activa más joven— viene propiciado fundamentalmente por dos fenómenos socioeconómicos que están adquiriendo cada vez mayor notoriedad. De una parte las amenazas de los procesos de deslocalización a los países del Tercer Mundo de las grandes compañías multinacionales —que en numerosos casos se han convertido en realidad— suponen un factor muy poderoso para conseguir los recortes del poder adquisitivo de sueldos y salarios. De otra, la propia flexibilización de la regulación de los mercados laborales que, en última instancia, se materializa en un mayor grado de precariedad en los distintos aspectos de las condiciones de trabajo: mayores facilidades de despido, contratación temporal, movilidad geográficas, etc.

Lógicamente, ante este deterioro cualitativo, muy generalizado en los mercados de trabajo de los países industrializados, un sector de la población con deseo de trabajar, encontrará en el autoempleo una posibilidad cierta de satisfacer sus necesidades económicas.

Finalmente, otro factor explicativo proviene de los obligados procesos de reconversión que se han producido en la industria tradicional: manufactura, siderurgia, astilleros, etc. Los intensos flujos de desempleados que han propiciado estos procesos de reconversión —derivados de los avances tecnológicos y de las exigencias de competitividad a que obligan los mercados globalizados y liberalizados— han constituido importantes yacimientos para la emergencia del trabajo autónomo en las economías nacionales y regionales afectadas.

Pero al margen del autoempleo por «necesidad», existe una segunda razón para el trabajo autónomo que, desde la perspectiva económica, adquiere especial importancia: la de constituir el primer escalón para el desarrollo de un auténtico proyecto empresarial.

Frente a la «necesidad» de huir del paro y/o de buscar un mero medio de subsistencia económica, esta segunda razón del trabajo autónomo se incardina dentro de un proceso de creación de una organización empresarial, cuya primera fase, de manera germinal, suele comenzar en la propia constitución del autoempleo del empresario.

Las economías desarrolladas, entre otros aspectos, se diferencian de las subdesarrolladas en la densidad y características cualitativas del tejido productivo. No es casual, por ejemplo, que en cualquier ranking que recoja las empresas o compañías multinacionales



más grandes del mundo, no aparezca ninguna perteneciente a algún país subdesarrollado. Por el contrario, la totalidad de las empresas más grandes del planeta tiene su origen en países avanzados como EEUU, Japón, Alemania, Reino Unido, Francia, etc.. Ello viene a significar que el factor «dimensión empresarial» constituye una de las características principales del desarrollo económico, mientras que una excesiva atomización empresarial es propia de las economías más atrasadas.

Ahora bien, al margen de la mayor o menor presencia de grandes compañías y grupos empresariales, los países desarrollados también se caracterizan por contar con una amplia red de pequeñas y medianas empresas (pymes) en los distintos sectores productivos que generan empleo y valor añadido. Normalmente, la existencia de una pyme con 10, 20, 50 ó 100 trabajadores es consecuencia de un largo proceso de crecimiento y desarrollo empresarial, cuyo origen se encuentra, quizás muchos años antes, en la decisión de una persona de crear su propio empleo, no por una razón de necesidad económica, sino por lo que se denomina técnicamente «oportunidad» (*opportunity*). En este sentido, el trabajo autónomo, en su papel más proactivo, adquiere una extraordinaria importancia desde el punto de vista económico, puesto que representa en gran medida el germen fundamental para la generación de una clase de tejido empresarial que, desde cualquier óptica analítica, se considera factor indispensable para el desarrollo de cualquier sistema de economía de mercado.

3. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN EL MUNDO

Las estadísticas internacionales recogen el trabajo autónomo bajo la categoría más amplia de *autoempleo*, que en la definición adoptada por la Organización Internacional del Trabajo, engloba a los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores. Los datos disponibles a nivel internacional no permiten distinguir entre estas dos últimas categorías, por lo que las consideraciones que en este apartado se realizan están referidas genéricamente al autoempleo.

Desde una perspectiva internacional, el fenómeno del autoempleo presenta una relevancia cuantitativa considerable en la mayor parte de las economías, pese a lo cual su importancia no es homogénea en todos los países. Por el contrario, existen diferencias muy notables en las tasas de autoempleo nacionales, incluso entre países con niveles de desarrollo y trayectorias históricas similares. De este modo, como puede apreciarse en el cuadro n.º 1, se observan tasas de autoempleo elevadas en países de renta alta —como Italia o Corea del Sur—, pero también en países de renta media —como Tailandia o Colombia—, en países de renta baja —como Vietnam—, así como en países de pasado comunista —como Kazajstán o Georgia—. Incluso, centrándonos en un grupo más homogéneo, como el formado por los países de la OCDE, se observan modelos claramente diferenciados en cuanto a las características del tejido empresarial y, más específicamente, en cuanto a la relevancia del autoempleo. Así pues, mientras los autoempleados representan más del 20% de la población ocupada en Corea del Sur, Italia, México, Polonia, Portugal y Turquía, no llegan a suponer un 10% en Canadá, Dinamarca, Eslovaquia, EEUU, Francia, Luxemburgo, Noruega, Suiza y Suecia.

Cuadro n.º 1
TASA DE AUTOEMPLEO. 2003
(AUTOEMPLEADOS COMO % DE LA POBLACIÓN OCUPADA)

<i>OCDE</i>					
País	%	País	%	País	%
Alemania	10,3	Finlandia	12,5	Noruega	7,0
Australia	13,0	Francia	8,8	Nueva Zelanda	18,6
Austria	10,7	Grecia	...	México	29,7
Bélgica	...	Holanda	...	Polonia	21,8
Canadá	9,5	Hungría	12,9	Portugal	25,2
Corea del Sur	27,3	Irlanda	16,5	Reino Unido	12,0
Dinamarca	8,1	Islandia	...	Rep. Checa	16,6
Eslovaquia	9,6	Italia	23,4	Suiza	9,7
España	17,0	Japón	10,5	Suecia	9,4
EEUU	9,1	Luxemburgo	6,8	Turquía	29,8
<i>Resto del mundo</i>					
País	%	País	%	País	%
Argentina	23,3	Georgia	35,8	Rep. Macedonia	8,2
Bulgaria	9,6	Hungría	7,4	Rumania	21,2
Chile	26,8	Israel	6,9	Rusia	5,7
Colombia	39,2	Kazajstán	36,5	Sri Lanka	29,6
Costa Rica	19,3	Letonia	6,1	Singapur	8,1
Croacia	15,6	Malasia	15,6	Taiwán	27,6
Ecuador	29,1	Marruecos	26,1	Tailandia	31,5
El Salvador	28,0	Panamá	28,6	Uruguay	25,0
Estonia	5,7	Perú	33,9	Vietnam	41,1

Fuente: OCDE y OIT

Son muchos y de naturaleza diversa los factores que explican estas diferencias internacionales en lo que a la incidencia del autoempleo se refiere. Entre los aspectos más destacados en la literatura se encuentran los siguientes:

- En una aproximación general y siguiendo la hipótesis tradicional de Kuznets, los datos apuntan a la existencia de una relación inversa entre la importancia del autoempleo y el nivel de renta de los países. De este modo, altos niveles de PIB per cápita estarían asociados a tasas de autoempleo más bajas y a tamaños empresariales medios más altos (Lucas, 1978).
- Así mismo, se ha apreciado una relación negativa entre las tasas de actividad femenina y las tasas de autoempleo, lo que se explica por el hecho de que las tasas de autoempleo tienden a ser mayores en la población masculina (Acs, et alia, 1994).

- Por otra parte, en distintas ocasiones se ha estudiado la relación entre el desempleo y el autoempleo con resultados poco concluyentes. En principio, altas tasas de desempleo impulsan la aparición de autoempleados por motivo necesidad, como forma de obtención de renta ante la imposibilidad de encontrar un trabajo asalariado. No obstante, mayores niveles de desempleo pueden conllevar también menores niveles de demanda del output de los autoempleados, lo que supondría un desincentivo para el autoempleo (Pietrobelli et alia, 2004).
- Igualmente, se ha observado una relación positiva entre las tasas de autoempleo y la participación del sector servicios en el PIB (Acs, et alia, 1994), que se justifica por la mayor facilidad para poner en marcha un pequeño negocio en este sector en comparación con las actividades industriales.
- Así mismo, diversas investigaciones han coincidido en señalar la incidencia positiva de las tasas impositivas sobre el autoempleo (por ejemplo, Parker y Robson, 2004). Este comportamiento se explica por las mayores oportunidades que tienen los autoempleados para evitar la carga impositiva a través de la elusión o la evasión fiscal, por lo que niveles de imposición altos constituyen un incentivo para el autoempleo.

Cuadro n.º 2
EVOLUCIÓN DEL RATIO DE AUTOEMPLEO EN LA OCDE

País	1983	1993	2003	País	1983	1993	2003
Alemania	8,9	9,0	10,3	Irlanda	21,3	21,8	16,5
Australia	15,6	16,0	13,0	Islandia	12,5	15,2	...
Austria	16,0	10,0	10,7	Italia	24,2	24,1	23,4
Bélgica	14,1	14,9	...	Japón	16,4	12,7	10,5
Canadá	9,0	10,1	9,5	Luxemburgo	12,3	8,0	6,8
Corea del Sur	33,8	27,3	27,3	Noruega	10,2	9,0	7,0
Dinamarca	11,7	9,1	8,1	Nueva Zelanda	...	20,2	18,6
Eslovaquia	9,6	México	...	32,1	29,7
España	22,2	21,6	17,0	Polonia	26,8	24,4	21,8
EEUU	9,1	8,5	7,5	Portugal	31,3	24,5	25,2
Finlandia	14,3	14,7	12,5	Reino Unido	9,5	12,5	12,0
Francia	15,5	11,7	8,8	Rep. Checa	...	9,1	16,6
Grecia	36,5	34,7	...	Suiza	...	9,3	9,7
Holanda	11,9	10,3	...	Suecia	7,5	10,3	9,4
Hungría	...	17,0	12,9	Turquía	...	30,6	29,8
				Media (1)	16,6	15,0	13,5

Fuente: OCDE.

Nota: La media se refiere exclusivamente a los 20 países de los que se disponen de datos para todos los años. Por lo tanto, no están incluidos Bélgica, Eslovaquia, Grecia, Holanda, Islandia, Nueva Zelanda, República Checa, Suiza y Turquía.

Desde una perspectiva dinámica, se aprecia que las tasas de autoempleo totales han tendido a disminuir en la mayoría de los países de la OCDE en las últimas décadas, como puede comprobarse en el cuadro n.º 2. Esta evolución se debe fundamentalmente a la caída del autoempleo en actividades agrarias en los países desarrollados, que a su vez se explica por varios factores, entre ellos la pérdida de importancia del sector primario sobre el conjunto de la actividad económica, la elevación de la productividad agraria y la consiguiente expulsión de mano de obra, así como las transformaciones en la organización de las explotaciones agrarias.

Sin embargo, cuando el análisis se centra exclusivamente en el autoempleo en actividades no agrarias (industria y servicios) se aprecia un comportamiento opuesto. Así pues, como puede comprobarse en el cuadro n.º 3, en el contexto de los países de la OCDE en las últimas dos décadas, principalmente en la de los ochenta, el peso del autoempleo no agrario ha aumentado con carácter general. Esta tendencia, se manifiesta con especial intensidad en países como Alemania, Corea del Sur, Finlandia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa o Suecia. Los factores comentados en el apartado segundo de este trabajo —las corrientes inmigratorias, el freno a la creación de empleo público, el empeoramiento de las condiciones laborales, así como las reconversiones industriales y los procesos de deslocalización industrial— explican este aumento del autoempleo no agrario en muchos países desarrollados. A pesar de ello, casos como los de Dinamarca, EEUU, Francia, Japón, Luxemburgo o Noruega constituyen excepciones al comportamiento promedio, al apreciarse una disminución de las tasas de autoempleo en actividades industriales y de servicios en los últimos veinte años.

Cuadro n.º 3
**EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLOO EN ACTIVIDADES NO AGRARIAS
 EN LOS PAÍSES DE LA OCDE
 (COMO % DE LA POBLACIÓN OCUPADA TOTAL)**

País	1983	1993	2003	País	1983	1993	2003
Alemania	7,06	7,91	9,48	Irlanda	8,92	12,18	11,80
Australia	11,33	12,81	11,23	Islandia	6,44	11,93	...
Austria	7,28	5,85	7,44	Italia	18,10	20,67	21,18
Bélgica	11,88	13,30	...	Japón	12,05	9,71	8,28
Canadá	6,57	8,24	8,52	Luxemburgo	8,40	5,83	5,83
Corea del Sur	19,06	19,76	21,95	Nueva Zelanda	...	14,14	14,73
Dinamarca	7,87	6,66	6,79	México	...	32,05	29,66
Eslovaquia	9,24	Noruega	6,23	5,84	4,98
España	13,66	16,55	14,33	Polonia	3,02	7,80	9,77
EEUU	7,48	8,55	6,78	Portugal	13,06	15,96	15,23
Finlandia	6,13	9,02	9,80	Reino Unido	8,36	11,34	11,40
Francia	9,22	8,04	6,64	Rep. Checa	...	8,58	15,73
Grecia	19,52	22,21	...	Suiza

(Continuación Cuadro n.º 3)

País	1983	1993	2003	País	1983	1993	2003
Holanda	8,16	8,37	...	Suecia	4,50	8,40	8,20
Hungría	11,25	Turquía		14,86	15,03
				Media (1)	9,38	10,58	10,51

Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE (2004).

(1) La media se refiere exclusivamente a los 20 países respecto a los que se dispone de datos para todos los años. Por lo tanto, no están incluidos Bélgica, Eslovaquia, Grecia, Holanda, Hungría, Islandia, Nueva Zelanda, República Checa, Suiza y Turquía.

4. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA

Aunque en nuestro país no se han realizado demasiadas investigaciones empíricas sobre el papel que representa el autoempleo en la economía española, es posible, a la luz de los datos publicados por la Encuesta de Población Activa y del directorio Central de Empresas, obtener alguna conclusión de interés desde el punto de vista del análisis económico.

Cuadro n.º 4
ESPAÑA: OCUPADOS (2004)

	Miles personas	%
Cuenta ajena	13.972,10	81,6
Cuenta propia	3.144,5	18,40
Empleador	943,7	5,5
Autónomos	1865,7	10,9
Coop.y otros	257,1	2,0
Total	17.116,6	100

Fuente: EPA

Cuadro n.º 5
ANDALUCÍA: OCUPADOS (2004)

	Miles personas	%
Cuenta ajena	2.189,8	81,49
Cuenta propia	497,4	18,51
Empleador	148,8	5,5
Autónomos	280,0	10,4
Coop.y otros	68,6	2,5
Total	2.687,2	100

Fuente: EPA

Así, a tenor de la estructura de la población ocupada en el año 2004, que muestra el cuadro n.º 4, para el conjunto de España, y el n.º 5, para el caso de Andalucía, se puede observar que la participación de los trabajadores autónomos en el total de ocupados es muy similar en el ámbito nacional (10,9%) y en el regional andaluz (10,4%). Si, además de los trabajadores propiamente autónomos, se considera conjuntamente los miembros de cooperativas y otras fórmulas asimiladas, el porcentaje es exactamente igual en España que en Andalucía: 12,9%.

En principio, esta similitud de la participación relativa del trabajo autónomo en la economía andaluza y en el conjunto nacional no parece tener ninguna consecuencia económica. Sin embargo, si pudiéramos disponer de datos empíricos respecto a la proporción de autónomos «por necesidad» y «por oportunidad», se podría indudablemente profundizar en el análisis. Lamentablemente, la obtención de esta información empírica exigiría una investigación *ad hoc* y ello aún no se ha realizado en nuestro país, por lo que resulta muy difícil en la práctica alcanzar conclusiones sobre esta tipología económica del trabajo autónomo en nuestro ámbito.

No obstante, de manera indirecta, podríamos obtener alguna conclusión significativa si tomamos en consideración, de una parte, que la tasa de desempleo en Andalucía, como es bien conocido, es netamente superior a la media nacional y, por otra, que el peso específico de los empresarios «empleadores» entre la población ocupada es exactamente igual en España y en Andalucía: 5,5%. ¿Qué deducción cabe inferir de ambas circunstancias?

En primer lugar, cabe deducir que, al existir un nivel de paro sensiblemente superior en Andalucía que en el conjunto de España, parece lógico que el autoempleo «por necesidad» posea una importancia considerable en nuestra región, toda vez que, como se ha señalado anteriormente, este tipo de trabajo autónomo se configura básicamente en torno a una fórmula de «huida del paro».

Cuadro n.º 6
ESTRUCTURA EMPRESARIAL
ESPAÑA Y ANDALUCÍA (%)

	1999			2004		
	España	Andalucía	Dif.	España	Andalucía	Dif.
Sin asalariados	55,11	56,97	1,86	50,99	51,74	0,75
Micro Con menos de 5 asalariados	35,09	34,53	0,56	38,13	37,99	0,14
Pequeñas De 6 a 49	9,00	7,94	1,06	10,02	9,59	0,43
Medianas De 50 a 99	0,45	0,34	0,11	0,46	0,40	0,06
Grandes 100 ó más	0,34	0,22	0,12	0,40	0,29	0,11
Total	100	100		100	100	

Fuente: DIRCE. Datos de Empresas.

En segundo lugar, desde una perspectiva de la contribución del trabajo por cuenta propia al desarrollo económico y la generación de empleo, resulta muy significativo que en Andalucía, pese a la existencia de un número de empresarios empleadores proporcionalmente idéntico a la media española, se alcancen unas tasas de desempleo muy superiores. De ello cabe colegir que la capacidad para generar empleo en las empresas andaluzas es más limitada que en la media del conjunto de España, lo que nos lleva a plantear no sólo los aspectos cualitativos en el estadio de la población de autónomo, sino también, a un nivel superior, en el proceso de configuración de los empresarios empleadores.

En un epígrafe posterior abundaremos en estos aspectos cualitativos del empresario empleador pero, dado que, como ya se ha señalado, desde la óptica del proceso de creación y desarrollo empresarial, el trabajo autónomo constituye en la mayor parte de los casos el primer escalón en ese proceso, vamos a realizar previamente una aproximación al papel que desempeña el trabajo autónomo dentro de la estructura empresarial comparativa en España y Andalucía.

En el cuadro n.º 6 se recoge la evolución de la estructura dimensional del tejido empresarial en el ámbito nacional y andaluz durante un período de cinco años: 1999-2004. A la luz de los datos mostrados por el Directorio Central de Empresas, cabe colegir los siguientes aspectos que estimamos significativos:

- En primer lugar, en términos globales, hay que señalar que, tanto en el conjunto de España como en Andalucía, el trabajo autónomo representa más de la mitad de las unidades productivas que componen el tejido empresarial, a mucha distancia de las microempresas con menos de cinco trabajadores, las cuales superan ligeramente un tercio del total. Por su parte, la población de auténticas pymes viene a representar una décima parte de la población empresarial, y las grandes empresas con 100 ó más trabajadores no alcanzan el 0,5%.
- En segundo lugar, tanto en los datos referidos a 1999 como a 2004, el porcentaje de empresas sin asalariados (autónomos) respecto al número total de unidades productivas es claramente superior en Andalucía que en la media nacional, lo cual resulta coherente con una proporcionalmente mayor presencia de trabajadores autónomos «por necesidad» en el ámbito andaluz, dada la existencia de unas mayores tasas de desempleo.
- En tercer lugar, y, en lógica consecuencia de lo anterior, la media española supera ampliamente a la andaluza en todos los estadios correspondientes a lo que podríamos considerar empresarios-empleadores. Tanto en los niveles de microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas, la proporción de unidades productivas es mayor en el ámbito medio español que en el andaluz, lo que viene a ratificar, al menos indirectamente, las mayores dificultades existentes en la economía andaluza para constituir unidades productivas de mayor dimensión, de mayor complejidad organizativa, pero también de mayor capacidad de generación de empleo.
- Finalmente, resulta muy significativo, por lo que puede tener de alentador para el futuro, el hecho de que las diferencias de la estructura dimensional entre el tejido empresarial de Andalucía y el de España tienden a reducirse en los últimos años. Ello parece síntoma inequívoco de una cierta modernización, no sólo en la economía, sino también en la sociedad andaluza, cuya capacidad emprendedora para ir más allá de crear un autoempleo para «huir del paro» parece materializarse, de

una parte en la reducción entre 1999 y 2004 de más de cinco puntos en la proporción de empresarios andaluces sin asalariados —mientras que en el ámbito nacional ha sido sólo de cuatro puntos— y, de otra, en el crecimiento porcentual que se da en todos los segmentos dimensionales de las empresas andaluzas: micro, pequeña, mediana y grandes empresas.

5. CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS: CALIDAD DE LOS EMPRESARIOS

Ya hemos señalado anteriormente que las economías desarrolladas se caracterizan, entre otros aspectos, por la existencia de un tejido empresarial compuesto, no sólo por grandes corporaciones, sino también por una extensa red de unidades productivas de una cierta dimensión, de verdaderas pequeñas y medianas empresas que generan no sólo gran parte del empleo de cualquier economía avanzada, sino también una buena proporción de la renta nacional y producción de bienes y servicios.

Lógicamente, la conversión de un trabajo autónomo en una microempresa y ésta en una pyme, depende de muchos factores y condicionamientos, tanto internos como externos a la persona en cuestión. La creación, por ejemplo, de un pequeño negocio ambulante como medio de vida para aliviar una situación de necesidad económica, suele ser una tarea simple y sencilla que no requiere ni mucha formación ni gran experiencia, ni tampoco excesivos trámites administrativos o contables —especialmente cuando se desenvuelve en el ámbito informal de la economía—. Sin embargo, cuando ese pequeño negocio de autónomo crece y se convierte en una pequeña organización empresarial con empleados a su cargo, el trabajador autónomo pasa a convertirse económicamente en un empresario-empendedor que necesita desarrollar unas tareas mucho más complejas y complicadas en diversos ámbitos.

Estas tareas o funciones del empresario se proyectan sobre tres campos bien diferenciados:

a) **Ámbito financiero.**

Es donde se produce la aportación de capital que todo proyecto empresarial necesita. En este ámbito financiero o capitalista, la función del empresario se identifica con la de *propietario o copropietario* de una empresa. Cuando la empresa empieza a crecer y a adquirir mayores dimensiones, la propiedad individual se suele diluir en participaciones o acciones bajo la figura y personalidad jurídica de una sociedad mercantil.

b) **Ámbito de gestión.**

Es donde se desarrolla la acción de la toma de decisiones del empresario en sus diversas vertientes: dirección, organización, planificación, control, etc. A este tipo de tareas o funciones también se le conoce como la faceta gerencial del empresario (*management*) y su grado de eficiencia está fuertemente condicionado por el nivel de formación y especialización de la persona o personas que desarrollan esas actividades. De ahí que constituya en la práctica el objetivo fundamental de las *business schools* o, en España, la especialidad universitaria de Empresariales o Administración y Dirección de Empresas.

En la esencia más profunda de esta función de gestión, gerencial o ejecutiva, hay que tomar en consideración que el directivo, aunque se sitúe al máximo nivel, constituye *per se* y con independencia de quien la desempeña, una figura laboral asimilable al asalariado

por cuenta ajena. Por consiguiente, como función empresarial es diferente a la del propietario, aunque en muchos casos, y especialmente en los de las de las microempresas y en los autónomos, vengan a coincidir en la misma persona.

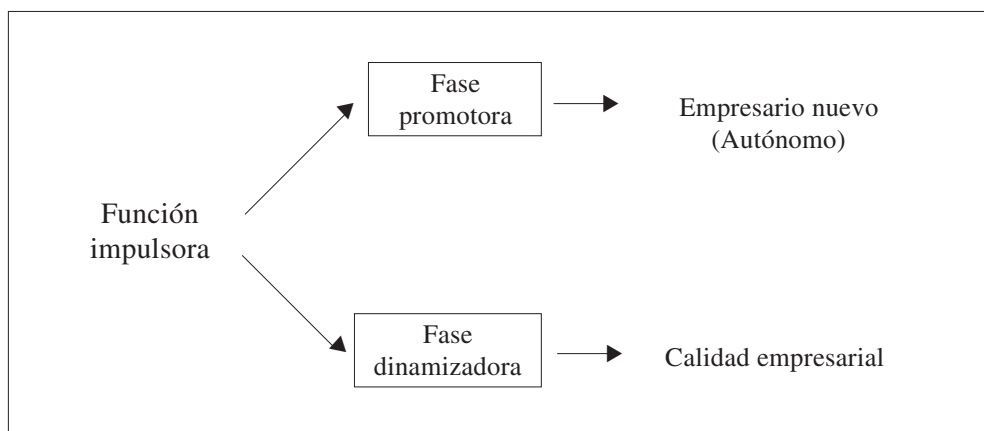
c) **Ámbito impulsor.**

Además de la aportación de capital y el desempeño diario de la gestión empresarial, el hombre-empresario asume necesariamente otras funciones menos «tangibles» o formalizables, pero absolutamente imprescindibles para el desarrollo de cualquier proyecto empresarial, como puede ser la captación de oportunidades de negocio, la asunción de riesgos, o la función de iniciativa.

Con frecuencia, esta tercera tarea o función del empresario se le suele conocer con expresiones más o menos vagas como por ejemplo «espíritu empresarial» o «espíritu emprendedor». Sin embargo, en justo rigor, el «emprendedor» o «promotor» se refiere a la creación o inicio de un proyecto empresarial, pero el empresario no tiene que adquirir necesariamente tal condición cuando crea, «emprende», o «promueve» una determinada empresa, sino también cuando mantiene vivo un proyecto empresarial, aunque la empresa como tal estuviera ya creada con anterioridad. El hombre empresario propiamente dicho, no tiene por qué coincidir necesariamente con el fundador de una empresa, sino que puede alcanzar tal condición desde el momento que se hace cargo de la organización empresarial —en sus tres ámbitos funcionales—, bien sea por la vía de la compraventa mercantil, de la herencia familiar o a través de cualquier otra fórmula *de iure* o *de facto*.

A tenor de lo anterior, dentro de la tarea o función impulsora del empresario, cabe distinguir dos fases o etapas bien diferenciadas: a) fase promotora o emprendedora, referida al inicio o la creación de la empresa, y b) fase dinamizadora, referida a la pervivencia del proyecto empresarial una vez creado (figura 1).

Figura n.º 1
COMPOSICIÓN DE LA FUNCIÓN IMPULSORA



Como indica la figura 1, la fase promotora, al referirse al inicio del proyecto, está relacionada con la figura del nuevo empresario, y que, en muchos casos, viene a coincidir con el trabajador autónomo. De otra parte, la fase dinamizadora se refiere al mantenimiento vivo del proyecto empresarial, una vez iniciado. Ese mantenimiento puede ser de mera

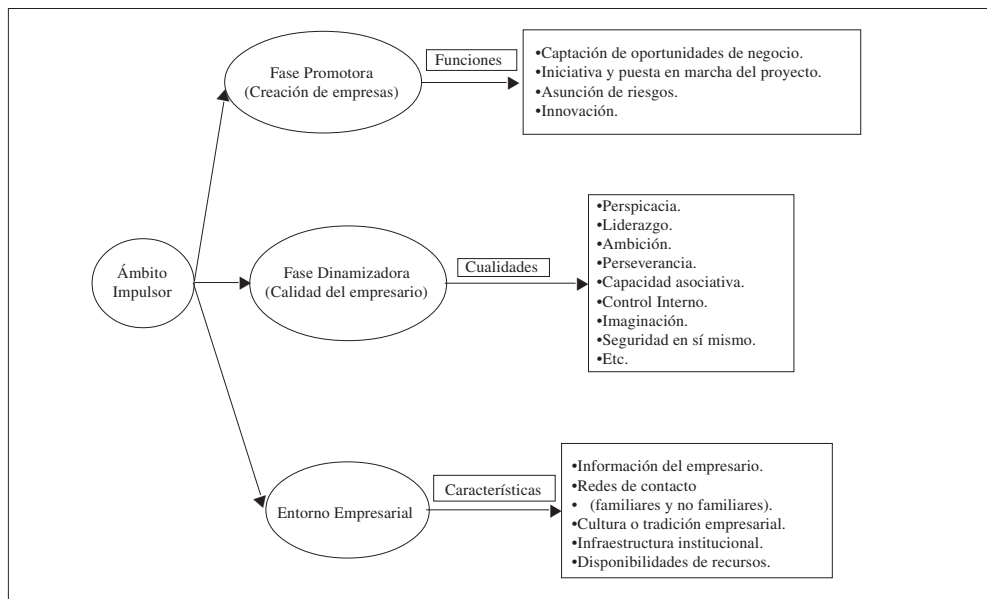
supervivencia rutinaria o, por el contrario, puede buscar un proceso de mayor o menor crecimiento en distintas vertientes: ventas, producción, inversión, creación de empleo, etc.. Desde esta óptica analítica, se puede decir que esta fase dinamizadora está relacionada con la *calidad empresarial*.

Si nos referimos a la «calidad del empresario», no necesariamente nos estamos refiriendo a la calidad de gestión. En este sentido, hay que poner de manifiesto que, en muchos países, como es el caso de España, y también en muchas regiones, como es el caso de Andalucía, se ha mejorado notablemente en las últimas décadas, fundamentalmente, por la gran cantidad de promociones de diplomados en Empresariales y economistas de empresas que han desembarcado en el mercado de trabajo. A ello hay que añadir la no menos cantidad de másters y cursos de especialización desarrollados en universidades y otros centros educativos. Sin embargo, no son pocas las economías, a nivel nacional o regional, que no consiguen, después de muchos años, avanzar en la convergencia económica respecto a los vértices hegemónicos de sus correspondientes entornos.

En el caso de Andalucía, si se ha logrado recortar en los últimos años, después de mucho tiempo, las diferencias en los indicadores económicos respecto a la media nacional y europea, ha sido, en gran medida, no sólo a un mayor número de empresarios-empleadores (véase cuadro n.º 6), sino también, y muy probablemente, a un avance en la «calidad empresarial», que comprende no sólo la faceta de la gestión, sino fundamentalmente la faceta impulsora. Es aquí donde adquiere especial relevancia el análisis cualitativo del empresario.

Ahora bien; llegados a este punto, parece conveniente plantearse la siguiente cuestión: ¿cuáles son los factores que determinan o inciden en la calidad empresarial? O, si se prefiere en otros términos: ¿qué factores inciden en que un trabajador autónomo se convierta en titular de una empresa de mayor tamaño?

Figura n.º 2
DESARROLLO DEL ÁMBITO IMPULSOR DEL EMPRESARIO



Una aproximación a estas cuestiones se recoge de modo genérico en la figura 2. Como se puede observar, en la esfera impulsora se pueden distinguir tres ámbitos analíticos que inciden directa o indirectamente en el desenvolvimiento del hombre-empresario. Al margen de las funciones propiamente dichas para la fase promotora o de creación de empresas, la «calidad empresarial» viene determinada, de forma directa, por las cualidades propias de la fase dinamizadora, y de manera indirecta por las características del entorno, que afectan a la labor del empresario. Veamos con mayor detalle cada uno de estos componentes del ámbito impulsor.

a) Las cualidades del empresario.

Como ya se ha señalado anteriormente, una vez que se establece el proyecto empresarial, éste puede desaparecer en poco tiempo, puede mantenerse vivo de manera rutinaria como modo de vida o puede crecer en mayor o menor medida, alcanzando cotas superiores de cifras de negocios, generación de empleo, etc. Desde un punto de vista interno a la empresa, en su esfera impulsora, todo ello depende fuertemente de una serie de cualidades del hombre-empresario, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

- Perspicacia, para la captación de nuevas oportunidades de negocio en el mercado existente o en nuevos mercados.
- Liderazgo, para hacer funcionar con eficacia el equipo de trabajo que configura la organización empresarial.
- Ambición económica, para hacer crecer el proyecto empresarial. Supone una actitud proactiva y no conformista en aras a superar nuevos retos, con mucha frecuencia autoimpuestos.
- Perseverancia, para no intentar buscar el beneficio fácil y rápido. El buen empresario se caracteriza por la constancia en su trabajo y saber esperar el tiempo adecuado para recoger los dividendos de su inversión inicial.
- Capacidad asociativa ante el mercado. En muchas ocasiones, especialmente en los grandes mercados de la exportación, el reducido tamaño de las empresas exige fórmulas de colaboración y asociacionismo, bien para afrontar operaciones de grandes dimensiones bien para reducir costes y aumentar la competitividad.
- Control interno. Al empresario de éxito le suelen preocupar más los problemas que no dependen de él que los que él puede controlar y, por consiguiente, intentar solucionar.
- Imaginación, no sólo en el sentido ya señalado de la perspicacia para descubrir nuevas oportunidades de negocio sino para poner en marcha nuevos proyectos de innovación o para buscar soluciones a los problemas que pueden afectar a la empresa.
- Seguridad en sí mismo, para hacer frente a la dosis de riesgo que afecta a todo proyecto empresarial, no sólo en su fase inicial sino de forma permanente a lo largo de la vida de la empresa y, de manera más especial, cuando se afrontan nuevas etapas de crecimiento.

b) Características del entorno empresarial.

Si las cualidades del hombre empresario afectan de manera directa a su comportamiento y dinamismo, las características del entorno socioeconómico también lo condicionan de forma quizás más indirecta pero no por ello menos poderosamente. Entre esas características del entorno se pueden destacar las siguientes:

- La imagen social del empresario, cuya significación negativa en algunas economías ha influido de manera muy intensa en la emergencia de nuevos proyectos empresariales. La asimilación, por ejemplo, de la figura del empresario a la del «especulador» o la del «explotador» ha influido muy negativamente en la aparición y desarrollo de la profesión empresarial en muchas sociedades. Durante mucho tiempo el caso de Andalucía no ha sido ajeno a este ejemplo ilustrativo.
- Las redes de contacto, tanto en el círculo familiar como en el más amplio de amigos y conocidos, constituye un importante componente del capital relacional que todo proyecto empresarial requiere en mayor o menor grado, tanto por el lado de los proveedores como por el lado de los clientes, instituciones públicas, financieras, de asesoramiento, etc.
- La cultura o tradición empresarial que, cuando es reducida o inexistente en una economía, constituye un fuerte factor de estrangulamiento para la emergencia de nuevos agentes empresariales. Está muy relacionada con la imagen social del empresario, y el caso de Andalucía, al menos desde finales del siglo XIX hasta hace muy poco, puede constituir un claro ejemplo ilustrativo de una escasa cultura empresarial.
- Infraestructura institucional, referida a la existencia de buenas redes de transportes y comunicaciones, suficiente suelo industrial, servicios públicos adecuados, etc. Obviamente, en caso de existir, todos estos factores pueden coadyuvar a la aparición y crecimiento de proyectos empresariales y, en caso de inexistencia o deficiencia excesiva, constituyen obstáculos en muchos casos insalvables.
- Disponibilidades de recursos que, en sus diversas modalidades vienen a constituir lo que se conoce como «economías de aglomeración», es decir, la facilidad para acceder a los recursos financieros, materias primas, proveedores especializados, asistencia técnica cualificada, etc. Normalmente, las sociedades con una larga tradición empresarial suelen disfrutar de un alto grado de «economías de aglomeración», que facilita no sólo la aparición de nuevos empresarios autóctonos, sino también la atracción de proyectos empresariales exógenos.

Tanto las cualidades dinamizadoras como las características del entorno, constituyen sólo una primera aproximación a las condiciones básicas sobre las cuáles el trabajador autónomo puede iniciar un proceso de crecimiento en su incipiente proyecto empresarial y contribuir con ello no sólo al desarrollo de su organización sino también al desarrollo económico de la sociedad donde se ubica. Si profundizamos algo más en esas condiciones básicas, podremos intentar dibujar un modelo integrado donde se recoja los mecanismos de afectación de los diversos factores que inciden en el proceso cualitativo de desarrollo del proyecto empresarial desde su estadio más incipiente, como puede ser el trabajo autónomo.

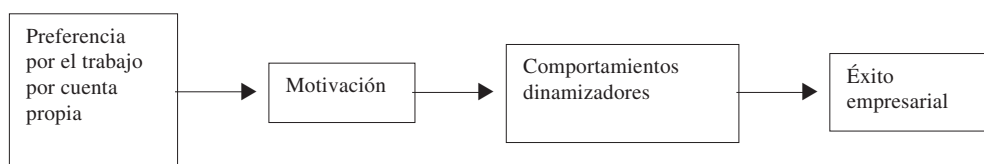
A esto efectos, hay que introducir, en primer lugar, la preferencia por el trabajo por cuenta propia, condición ésta necesaria, aunque no suficiente, para convertirse en empresario de calidad. El deseo y necesidad de independencia y el no sometimiento a una autoridad jerárquica, como rasgo psicológico en el trabajo, no es exclusivo de la figura del empresario. También suele darse en los ámbitos de los profesionales liberales, profesores y artistas, aunque, a diferencia del caso del empresario de calidad, no suelen pretender el desarrollo ilimitado de una organización empresarial (Guzmán, J y Santos, F., 1999).

También hay que introducir, en segundo lugar, el tipo de motivación que subyace en la acción empresarial. La motivación, desde el punto de vista sociocognitivo, se puede clasificar en intrínseca y extrínseca. La primera es aquella que se desarrolla por el interés y placer de realizar una determinada actividad, mientras que la motivación extrínseca es aquella que se desarrolla para alcanzar un logro o un objetivo determinado.

En las investigaciones que se han realizado sobre la motivación empresarial se ha distinguido entre factores motivacionales de desplazamiento, que son los que «empujan» hacia la actividad empresarial por circunstancias personales no deseadas (*push factors*) — que incluye las razones que anteriormente calificamos «de necesidad», como es el caso de huir del desempleo o de la marginación social— y los factores motivacionales de «atracción», que impulsan hacia la actividad empresarial por circunstancias positivas (*pull factors*) —entre los que destacan la vocación por ser empresario o la ambición económica personal (Cooper y Dunkelberg, 1987).

Los empresarios que tienen motivación extrínseca suelen buscar tareas fáciles de realizar —habitualmente en sectores tradicionales sin grandes complicaciones tecnológicas—, alcanzan un aprendizaje conceptual escaso, debilitan su creatividad, suelen mantener poco su comportamiento tras alcanzar el objetivo extrínseco y suelen ser más proclive a emociones negativas. Naturalmente, la organización que dirige no suele ampliar su tamaño y se ajusta a un modelo de mera supervivencia. Es el caso del trabajo autónomo sin muchas pretensiones.

Figura n.º 3



Por su parte, las motivaciones intrínsecas suelen dar lugar a comportamientos dinamizadores una vez que la organización empresarial está ya establecida. Estos comportamientos dinamizadores pueden ser los que se derivan, por ejemplo, de la ambición económica del empresario, de su imaginación innovadora o de su espíritu asociativo, dando lugar con ello a un desarrollo de la empresa y al éxito empresarial, tal como se recoge en el esquema de la figura n.º 3.

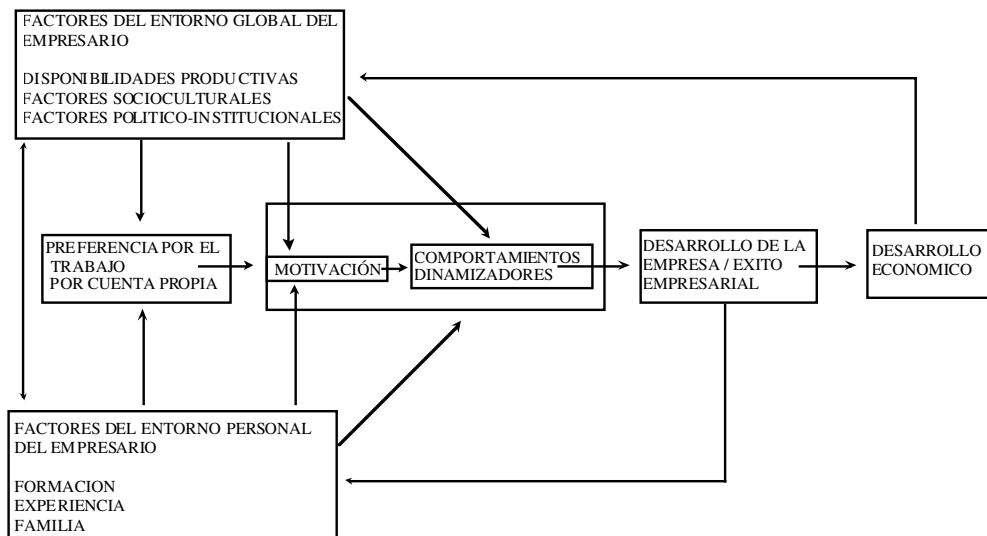
Además de las características cualitativas en el ámbito interno del empresario, en el entorno que le rodea se puede distinguir dos parcelas bien diferenciadas: el entorno personal y el entorno global.

Los factores del entorno personal surgen de la interacción del individuo con su entorno más próximo. Estos factores interactúan entre sí y conducen a la aparición de las habilidades y actitudes empresariales que, según las teorías especializadas, constituyen los elementos que afectan y condicional el desarrollo de las motivaciones. Entre estos factores del entorno personal, cabe destacar la formación adquirida, la experiencia en el conocimiento del sector, así como el papel de la familia en una doble vertiente. De una parte, en

lo que se refiere al ambiente característico de un entorno familiar en donde el padre o la madre han ejercido la actividad empresarial. En estos casos, las investigaciones realizadas demuestran que se suele valorar mucho más la cultura de empresa. De otra parte, hay que señalar la influencia de la familia en lo material, es decir, en lo que se pueda referir a ayuda económica, mano de obra, contactos personales, etc. Todo ello incide, de uno u otro modo, en las motivaciones y en los comportamientos dinamizadores.

A diferencia de estos factores del entorno personal que suelen afectar a la habilidades y actitudes del empresario, los factores que componen el entorno global proporcionan oportunidades e información que, directa o indirectamente, terminan por incidir, tanto en el grado de preferencia por el trabajo por cuenta propia, como en el tipo de motivación y en los propios comportamiento dinamizadores del agente empresarial. Entre estos factores, más lejanos al empresario pero no por ello menos importantes, cabe señalar las disponibilidades productivas (de materias prima, de tecnología adecuada, etc.), los factores socioculturales (imagen social del empresario, tradición y cultura empresarial, etc.) y los factores políticos-institucionales (política macroeconómica, medidas de apoyo a las pymes, etc.).

Figura n.º 4
CONFIGURACIÓN INTEGRAL DE LA CALIDAD DEL EMPRESARIO



Fuente: Guzmán, J. y Santos, F.J. (1999)

Todos estos factores del entorno personal y global del agente empresarial están, en mayor o menor medida, interrelacionados entre sí y simultáneamente afectan, de forma directa o indirecta, a cada uno de los elementos de la cadena que componen el proceso cognitivo del empresario. En caso de éxito empresarial, en términos de un incremento exportaciones, de valor añadido, de volumen de empleo etc., ello viene a significar una aportación al crecimiento y desarrollo económico, lo que a su vez, y a modo de *feed-back*, su-

pone retroalimentar los factores positivos del entorno global y, también, en el plano personal, una afectación positiva en el entorno más próximo al propio empresario.

Con todo ello se configura un modelo integral de la calidad empresarial que, en muchos casos comienza con el establecimiento de un pequeño negocio por parte de un trabajador autónomo. Al margen de la rentabilidad financiera y contable estrictamente particular, la verdadera trascendencia económica del trabajo autónomo, tal como se recoge en la figura n.º 4, consiste en su aportación, puntual y continuada, al proceso de crecimiento y desarrollo de la sociedad. Ahí se encuentra una de las clave de las economías avanzadas en los tiempos actuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACS, Z. J., AUDRETSCH, D. B. y EVANS, D. (1994): *Why does the self-employment rate vary across countries and over the time*. CEPR Discussion Paper. N.º 871
- COOPER, A. AND DUNKELBERG, W. (1987): «Entrepreneurial Research: Old Question, New Answers and Methodological Sigues». *American Journal of Small Business*, vol. 11 núm. 3.
- Instituto Nacional de Estadística (1999 y 2004): *Directorio Central de Empresas*, INE.
- Instituto Nacional de Estadística (2004): *Encuesta de Población Activa*, INE.
- KUZNETS, S. (1966): *Modern Economic Growth*. Yale University Press. New Haven.
- OCDE (2004): *Labour Force Statistics 1983-2003*, OCDE.
- OIT (2004): *Yearbook of Labour Statistics*. OIT.
- PIETROBELLI, C., RABELLOTTI, R., AND AQUILINA, M. (2004): «An Empirical Study of The Determinants of Self-Employment in Developing Countries». *Journal of International Development*, 16.
- GUZMÁN, J. y LIÑÁN, F. (2005): «Evolución de la educación empresarial en EE.UU. y Europa: su papel como instrumento de desarrollo». *Revista de Economía Mundial*, 12.
- GUZMÁN, J. y SANTOS, F. (1999): «Hacia un modelo explicativo del empresario de calidad». *Economía Industrial*, 325.
- LUCAS, R. (1978): «On the size distribution of business firms». *Bell Journal of Economics*, 9.
- PARKER, S. C. y ROBSON, M. T. (2004): «Explaining International Variations in Self-Employment: Evidence from a Panel of OCDE Countries». *Southern Economic Journal*, 71(2).
- SANTOS CUMPLIDO, F. (2004): «Convergencia, desarrollo y empresarialidad en el proceso de globalización económica». *Revista de Economía Mundial*, 10/11.
- WALDINGER, R., ALDRICH, H. WARD, R. (1990): *Ethnic Entrepreneurs*. Sage Publications. London.