

CONVENIO DE COOPERACION TECNICA CFI/CEPAL

Secretario del CFI: Ing. Juan José CIACERA
Director Oficina CEPAL Bs.As.: Sr. Julio E. BARAÑANO



**LA INCIDENCIA DE LAS CARACTERISTICAS DE LOS
EMPRESARIOS EN EL DESARROLLO DE LAS PYMES.
EL CASO DE LA METALMECANICA EN EL
GRAN BUENOS AIRES**

Quintar, Aida (CEPAL) *

Programa CFI-CEPAL: **Perspectivas de reindustrialización y
sus determinaciones regionales. PRIDRE.**

Documento de trabajo N° 23.

Publicación CEPAL, LC/BUE/R.160

Buenos Aires, junio de 1991



900002245 - BIBLIOTECA CEPAL

* La autora es consultora de la CEPAL. Las opiniones expresadas en este documento son de su responsabilidad y pueden no coincidir con las de la Organización.

Este Material ha sido editado en el Area de Publicaciones de la Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.

Resumen

En este documento se presenta, en primer lugar, una revisión bibliográfica sobre el rol del empresariado en el desarrollo industrial desde distintas disciplinas y teorías rescatando la interacción dialéctica que existe entre el medio socio-económico y las características de los empresarios, relación que modela los diversos perfiles de comportamiento de este sector.

En la segunda sección se analiza el caso de los empresarios de las PYMES metalmeccánicas del Gran Buenos Aires, sobre la base de un conjunto de respuestas que brindaron a un cuestionario aplicado en campo en octubre y noviembre de 1988. A los fines de este estudio y a partir de una hipótesis general que afirma que los atributos individuales de los empresarios no son neutros en cuanto a la modalidad de gestión de las empresas que dirigen, se manejaron un conjunto de hipótesis de trabajo que relacionan las características sociodemográficas (edad, educación, experiencia empresarial previa, etc.) con el tipo de gestión empresarial, particularmente en los aspectos referidos a la política de inversión en tecnología, a los cambios en el proceso de trabajo y a la política laboral de la firma. Se concluye este apartado con una síntesis de los resultados del estudio entre los que merecen destacarse que tanto la edad de los socios como el nivel de educación tienen mayor incidencia en la política tecnológica que en la política laboral; que la educación de los socios es mayor en las ramas de actividad más complejas y que a mayor educación de los socios existe mayor predisposición para recibir ayuda de los organismos públicos y privados de asistencia técnica.

En la última sección se presentan algunas reflexiones e interrogantes mas generales y teóricos en torno a la potencialidad que tienen los empresarios del estrato de pequeñas y medianas empresas industriales en Argentina para compartir un lugar protagónico con los de las grandes firmas en el desarrollo industrial nacional. Finalmente se esbozan algunas ideas tentativas acerca de los principales límites estructurales que historicamente han obstaculizado la concreción de tales objetivos.

Abstract

The purpose of this paper is to discuss the main features and potentialities of small and medium term strategies for growth and business internationalization. The main hypothesis leading this research is that the individual attributes of entrepreneurs are not neutral regarding managerial style and their firm's long term goals. Secondary hypothesis derived from the above relate sociodemographic characteristics (age, education, previous entrepreneurial experience, family business climate, etc.) to the managerial style, particularly regarding policy of innovation in technology, changes in the working process and labour relations.

The principal conclusions of this research show that in metalworking SMF of Buenos Aires' industrial belt, entrepreneurs are mostly middle aged (40 to 59 years of age) and have secondary school degrees. Also, a positive association between their level of education and the complexity of the firms' activity was observed. In general these entrepreneurs have not had previous experience in the activity, although a significant proportion of firms is a family based enterprise. The age and education level are variables of greater incidence in the technological policies of the firm than in the labour policies. Moreover, the information obtained shows that the greater the level of education the greater the disposition to receive technical assistance from public and private institutions.

This paper presents in the first place, a bibliography review on the entrepreneurs' role in the managing performance focussed from different disciplines and theories. In the second part of the paper we find an analysis of the field work results and the first conclusions.

Indice

Introducción	1
Primera Sección: Diversos enfoques sobre los comportamientos y las motivaciones empresarias en el desarrollo económico.	5
Las motivaciones y objetivos empresariales.	6
Tipos de empresarios y gestiones desarrolladas en las Pymes de los países avanzados.	10
Los empresarios argentinos y el desarrollo de las Pymes.	15
Segunda Sección: Los empresarios de Pymes de la actividad metalmecánica en el Gran Buenos Aires.	23
Hipótesis de trabajo	23
El universo de los establecimientos industriales seleccionados	25
1. Los socios empresarios	26
2. El personal ocupado	39
3. Comportamiento de los empresarios en inversión tecnológica y en política laboral	48
Conclusiones parciales	65
Tercera Sección: Algunas reflexiones finales	70
Referencias Bibliográficas	76



Introducción

En el marco de profundas redefiniciones del modelo industrial con la incorporación de innovaciones tecnológicas en la producción y en la organización de las firmas a nivel mundial, el resurgimiento de las pequeñas y medianas empresas articuladas a las grandes firmas vuelve a introducir, en el debate económico, el rol del sector empresarial. El interés sobre esta cuestión no radica en evaluar las posibilidades de impulsar al pequeño y mediano empresario como protagonista alternativo a las grandes corporaciones, ya que no existen evidencias que permitan argumentar que el resurgimiento de las Pymes obedezca a una fuerza de los mercados en la dirección de menores niveles de oligopolización. (Yoguel y Gatto, 1989) Por el contrario, su creciente importancia deviene del carácter que asume la articulación de las Pymes, en particular aquellas que manifiestan el mayor dinamismo en su desenvolvimiento con las grandes firmas y por ende, de la flexibilidad que muestran esos empresarios para conquistar espacios en el nuevo modelo de desarrollo que surge en ese proceso de reestructuración industrial.

Algunas interpretaciones acerca de la creciente importancia de las Pymes en los países más avanzados ubican el fenómeno en el marco de un proceso de fragmentación y descentralización productiva de las grandes firmas en pos de una mayor flexibilidad operativa, una reducción de los montos globales de las inversiones ¹ y un abaratamiento del costo laboral. Desde ese enfoque los pequeños y medianos empresarios se vieron enfrentados a condiciones de existencia diferentes, en función del marco regulatorio de cada uno de los países en materia de política industrial (Quintar, 1989) y también de las características que tienen los acuerdos que se establecen en la articulación de las Pymes subcontratistas

¹ Las grandes firmas inmovilizan una porción menor de capital, porque parte del proceso de inversión lo llevan adelante las Pymes, y de ese modo amplían las oportunidades de negocios con menor capital fijo. Asimismo, parte del capital se orienta a una diversificación horizontal de las inversiones. (Shutt y Whittington, 1987)

con las grandes firmas.² Por otra parte, la existencia de un consenso generalizado de que estas empresas tienen potencialidad para generar nuevos puestos de trabajo y absorber el creciente desempleo producido en los últimos años en Europa ubicó a los pequeños y medianos empresarios en espacios de confluencia de intereses sociales diversos y también entre los posibles destinatarios de políticas gubernamentales de apoyo técnico y financiero.

En Argentina, la creación de 100.000 puestos de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, entre los años 1974 y 1984, si bien generó expectativas en los medios gubernamentales porque aparecía como el sector más dinámico en términos de la creación de empleo, no modificó las características generales de estancamiento, retroceso y en algunas ramas desestructuración de la organización industrial general que afectó a la política nacional desde mediados de los años setenta.³ A su vez, los pequeños y medianos empresarios inmersos en un contexto eminentemente inestable, cortoplacista y especulativo, manifestaron un comportamiento errático en sus estrategias de producción, innovación tecnológica y comercialización, producto de la necesidad de asumir resoluciones individualistas de sobrevivencia. Desde esa perspectiva cobran relevancia algunos comportamientos en

² Por ejemplo, en Japón las grandes empresas establecen relaciones contractuales con los subcontratistas donde se les asegura la estabilidad mientras dure el ciclo de producto. Para el tema de la organización de la empresa japonesa vease, Borga, J.O y Sawaña, E. Japón. Su desarrollo industrial y su management. Aportes para América Latina. SEKAI, Tokio, 1986.

³ Cabe mencionar que entre los 100.000 puestos de trabajo en Pymes creados en el período intercensal se incluyen también los que corresponden a establecimientos pertenecientes a grandes empresas que achicaron su tamaño de planta debido a la recesión o a establecimientos medianos correspondientes a grandes empresas beneficiadas con los diversos regímenes de promoción industrial se descentralizaron radicando parte de sus actividades en el interior.

relación a la capacidad empresaria para encarar con éxito ciertas estrategias de mediano plazo y también cierta capacidad para reciclar y optimizar la actividad de los recursos humanos disponibles.

Tomando en consideración que la información sobre PYMES en Argentina es muy reducida, el objetivo del presente documento es aportar al debate sobre las potencialidades y perspectivas del sector empresario involucrado en dichas firmas. Para ello se tomó como base una encuesta, realizada a fines de 1988, a pequeñas y medianas empresas dedicadas a la actividad metalmecánica en el Gran Buenos Aires.⁴ Si bien la muestra se limita a casi 200 empresas, permitió profundizar en el conocimiento de la conducta empresarial en materia de inversiones, encadenamientos y comercialización así como al tratamiento de las relaciones laborales en los últimos quince años, partiendo del supuesto que, entre los factores que inciden en la gestión empresaria, las características sociodemográficas de los socios ocupan un lugar relevante.

En este documento se presenta, en primer lugar, una revisión bibliográfica sobre este tema desde distintas disciplinas y teorías, rescatando la interacción dialéctica que existe entre el medio socio-económico y las características de los empresarios, relación que modela los diversos perfiles de comportamiento de este sector. En la segunda parte de este trabajo se particularizan algunas proposiciones a modo de hipótesis de trabajo tomando como caso de estudio a los empresarios de las PYMES del sector metalmecánico del Gran Buenos Aires a fines de los años ochenta. Se concluye este apartado con una síntesis de los resultados del estudio empírico acerca del comportamiento de los empresarios de las actividades metalmecánicas en relación a la cuestión tecnológica y a la política laboral. En la

⁴ En un apéndice 1 y 2 del documento de trabajo CFI-CEPAL N° 22 se presenta una descripción de la muestra utilizada, de los indicadores construidos y una síntesis de las principales características de las plantas encuestadas.

última sección se presentan algunas reflexiones e interrogantes mas generales y teóricos en torno a la potencialidad que tienen los empresarios del estrato de pequeñas y medianas empresas industriales en Argentina para compartir un lugar protagónico con los de las grandes firmas en el desarrollo industrial nacional. Finalmente se esbozan algunas ideas tentativas acerca de los principales límites estructurales que históricamente han obstaculizado la concreción de tales objetivos.

Se agradece a Katz, J. y Azpiazu, D. por los comentarios realizados a las versiones preliminares.

Primera Sección: Diversos enfoques sobre los comportamientos y las motivaciones empresarias en el desarrollo económico.

Entre los temas que forman parte del debate acerca de los factores que inciden en el inicio, desarrollo, éxito o fracaso de las pequeñas y medianas firmas, el papel y la responsabilidad que le cabe al empresariado ocupa un lugar central, sin que ello implique desestimar los aspectos vinculados a los marcos micro y macroeconómico en el que estas firmas se insertan.

Las diversas escuelas del pensamiento económico le han otorgado distinta importancia al rol del empresario y a las características de su gestión en la firma; si bien en la actualidad existe una generalizada tendencia a revalorizar la incidencia de esos aspectos en el tipo de empresa que establecen.⁵ Por esa razón se ha comenzado a reconsiderar las características sociodemográficas y socioculturales del empresario como factores que modelan el rol de esos actores, para lo cual se proponen líneas de trabajo a nivel

⁵ Entre las teorías de la firma que rescatan los aspectos vinculados a las características de los empresarios y de su modalidad de gestión en la marcha de la firma resulta de gran interés la teoría conductual de Cyert y March, que considera a ésta como una coalición de grupos con intereses conflictivos donde hay una dicotomía entre propiedad y gestión y también entre miembros individuales y la organización de la firma. Mientras que la teoría tradicional considera que la firma y el empresario son sinónimos y por lo tanto hay unidad de objetivos, la teoría conductual reconoce que la moderna corporación de negocios tiene una multiplicidad de objetivos y a través de una continua negociación los directivos suelen imponer los objetivos últimos. Asimismo, la teoría conductual redefine el concepto de racionalidad, introduciendo la idea de racionalidad acotada como opuesta a la racionalidad global de la teoría tradicional de la firma. En cuanto a las expectativas, en oposición a la postura de esta última teoría, que considera a la firma como externamente determinada, ellos plantean que las expectativas se ven afectadas por diversos factores internos como los deseos y aspiraciones de los grupos, la información disponible y su flujo a través de las diversas secciones de la firma y de los logros pasados de los diferentes grupos y de la firma como un todo.

interdisciplinario, involucrándose no sólo economistas sino también psicólogos sociales, sociólogos, antropólogos, etc. (Schlemenson, 1987; Stanworth, Stanworth, Granger y Blythe, 1989; Maclelland, 1961; Turok y Richardson 1989).

La importancia de esos enfoques es mayor cuanto más pequeñas son las firmas, en razón de que esos agentes tienen una relación más directa con las decisiones referidas a la producción o a la incorporación de tecnología que en las firmas más grandes, donde tales decisiones quedan a cargo de una estructura directiva conformada por funcionarios contratados a tal efecto. (Quintar 1989). Es en ese marco en el que se inserta el presente trabajo.

Las motivaciones y objetivos empresariales.

Los estudios acerca de las motivaciones que influyen en el comportamiento empresarial pueden tener más de un abordaje, ponderándose, alternativamente, el perfil psicossocial, el sociocultural o el socioeconómico de estos agentes. (Weber 1978 y 1987, Schumpeter 1967, Schlemenson 1987, Stanworth, Stanworth, Granger y Blythe 1989). Algunas corrientes hicieron hincapié en la lógica de la maximización de las ganancias como una de las principales motivaciones que orienta su acción en el sistema capitalista.⁶ Otras destacaron la importancia de cuestiones extraeconómicas en la motivación del empresario.

Ya en las primeras décadas de este siglo, Schumpeter al igual que Weber habían ponderado los atributos de la racionalidad en la acción de dichos actores. Schumpeter ubicó el modelo del empresario innovador como figura central del proceso de desarrollo económico. En sus estudios lo presentaba como un sujeto talentoso y especialmente motivado para explotar las oportunidades potencialmente rentables, no

⁶ En esta línea se pueden inscribir los distintos análisis que se realizaron desde el marxismo y también desde las teorías económicas neoclásicas.

tanto por la ganancia pecuniaria como un fin en sí mismo sino más simbólicamente como una generalizada expresión de éxito. Desde esa perspectiva la posición de Schumpeter se inscribiría en una corriente interpretativa que subsiste hasta la actualidad, particularmente en los análisis psicosociales de los empresarios. Incluso, en los últimos años se aprecia una revalorización de la influencia de los atributos psicosociales de esos agentes en la gestión de la firma.

Algunos economistas remarcan que en aquellas empresas que son manejadas por sus dueños (i.e el caso de la mayoría de las Pymes) la dinámica de crecimiento está determinada en menor medida por los factores externos que por los internos (las actitudes y la capacitación de los empresarios). Esos enfoques no pretenden plantear que las influencias externas no tienen consecuencias sobre el desarrollo de la empresa sino que intentan poner de manifiesto que, en el balance entre ambos factores, son las características personales de los empresarios las que finalmente motorizan y ejercen un papel determinante.

Los neoclásicos sustentaban la teoría que los empresarios desarrollaban sus acciones contando con una perfecta información sobre los factores externos e internos a la empresa y que por lo tanto en su comportamiento predominaba la racionalidad. Por otra parte, consideraban que la firma y el empresario eran sinónimos, es decir que existía unidad de objetivos.

Actualmente, otras corrientes como, por ejemplo, la teoría conductual reconoce que la moderna corporación de negocios es más compleja ya que tiene una multiplicidad de objetivos y, es, a través de una continua negociación, que los directivos suelen imponer los fines últimos. Esto redefine el concepto de racionalidad en función de una nueva valoración, no sólo de las características personales de tales agentes y su modalidad de gestión, sino también de las formas que asume la resolución de los intereses contrapuestos entre los diversos miembros que ocupan las funciones directivas. Si bien este enfoque se ajusta más a las grandes

firmas donde hay una clara distinción entre los socios accionistas y los funcionarios gerenciales es útil, sin embargo, rescatar para el caso de las Pymes la diferenciación entre propiedad y gestión y la situación del enfrentamiento de grupos con intereses conflictivos que, en particular en las empresas familiares, se podría expresar en una confrontación de carácter intergeneracional.

La teoría conductual considera necesario, entonces, introducir en el concepto de racionalidad la idea de "racionalidad acotada como opuesta a "la racionalidad global" de la teoría tradicional de la firma. A su vez, en lo que se refiere a las expectativas, por el contrario de la teoría tradicional que considera a ésta como externamente determinada, ellos plantean que las expectativas se ven afectadas por diversos factores internos como los deseos y aspiraciones de los grupos, el flujo de la información disponible y de los logros pasados, considerando a la firma como un todo. (Cvert y March, 1963).

En esta línea de argumentación se fortalece la hipótesis de que las características de los empresarios que dirigen la firma no son neutras a la marcha de ellas. Resulta interesante destacar que autores actuales como Barkham, (1990) criticando el enfoque neoclásico del empresariado, y sin dejar de considerar el contexto a nivel macroeconómico, rescata la visión que pondera las particularidades de los sujetos que llevan adelante el rol de empresarios y sostiene que la capacidad y los conocimientos de los fundadores son determinantes en la performance que adquiere la nueva firma. Esto le permite enunciar a nivel de hipótesis que los fundadores de empresas que provienen de "empleos de cuello blanco" (white collar occupations) tendrán amplias ventajas en la formación de una nueva firma. En particular los empresarios que han trabajado en empleos profesionales, científicos, técnicos y gerenciales serán los que tendrán los mayores conocimientos y los mejor entrenados para la gestión empresarial.

En los abordajes de una naturaleza más específicamente

psicologista sobre las características de los hombres que asumen el rol de empresarios también se pone el énfasis en la búsqueda del éxito o la necesidad del logro y no de la ganancia como motivación central de la conducta. El logro aparece aquí asociado a la ambición de poder y control sobre otros sujetos, aventurando, incluso, razones referidas a experiencias específicas de la historia de los individuos como las dificultades para aceptar la autoridad en la temprana infancia o los deseos de lograr autonomía e independencia, fenómeno al que Kets de Vries llama "rebeldía innovativa".⁷

En síntesis, se aprecia que este tema resulta bastante complejo y que sería necesario profundizar en un trabajo interdisciplinario que permita avanzar hacia un análisis más totalizador acerca de las motivaciones y objetivos empresariales ya que desde cada una de las diversas disciplinas mencionadas (psicología, sociología, economía, etc) sólo se engloban verdades parciales que no alcanzan, por sí mismas, a dar cuenta del fenómeno en forma cabal. Como señalan Turok y Richardson⁸ aquellos abordajes que priorizan la problemática individual y excluyen el efecto que producen circunstancias económicas y sociales generales en el comportamiento empresario tiñen de atemporalidad y aespacialidad su explicación.

Por otra parte, aquellos que ven la problemática desde una visión socioeconómica "macro", tomando al grupo empresarial como un colectivo sin referenciarlo al hecho

⁷ Para profundización en estos temas se pueden consultar los siguientes autores: McLelland, D.C. "The achieving society". Princeton: Van Nostrand, 1961; citado por Stanworth, C., Granger, B. and Blyth, S. op.cit.; Kets de Vries, M. "The Entrepreneurial Personality: A Person at the Crossroads" citado en Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B. and Blyth, S. op.cit.

⁸ Turok, I. y Richardson, P. Supporting the start-up and growth of small firms: a study in West Lothian. Strathclyde papers on planning. University of Strathclyde Centre for Planning. Glasgow. August, 1989.

específico de que se trata de individuos, con características personales y atributos sociales diversos, desvalorizan cierta información que puede llegar a ser clave para entender comportamientos diferenciales en el marco de contextos histórico-sociales y económicos semejantes y obstaculizan, de ese modo, posibles desarrollos de esos sujetos desde una perspectiva más vocacional.

Tipos de empresarios y gestiones desarrolladas en las Pymes de los países avanzados.

Los enfoques brevemente presentados anteriormente, si bien aluden al conjunto del empresariado como un colectivo social, pueden ser aplicados, para avanzar algunas ideas a modo de reflexión, tomando como eje a aquellos que están al frente de empresas medianas y pequeñas. Por otra parte, otro de los aspectos sustantivos que no puede obviarse cuando se analiza el papel del empresario en la evolución de las pequeñas y medianas firmas es el referido a la historia industrial del país en el que desarrollan su actividad.

La importancia de rescatar desde la economía ese abanico, un tanto heterodoxo, de interpretaciones sobre el empresariado es muy enriquecedora para comprender las estrategias que desarrollan en su gestión. En este trabajo interesa particularmente el caso de las Pymes en la medida que de ese análisis se puedan extraer elementos que permitan precisar el marco de propuestas de acción para estimular su desarrollo y optimizar su gestión.

Entre los estudios que abordan estas temáticas en los países avanzados es posible rescatar algunos estudios como, por ejemplo, el de Stanworth y Curran (Stanworth y Curran, 1989) que, refiriéndose a los agentes económicos vinculados a la pequeña y mediana empresa, establecen una categorización en la que diferencian a los "propietarios" de Pymes en "artesanos" -en el caso de los que son productores pequeños que no ambicionan más que cierta independencia sin cuestionarse una ampliación de sus ingresos; "empresarios

clásicos" -generalmente propietarios medianos involucrados con el aspecto productivo que buscan incrementar los ingresos pero sin un conocimiento amplio sobre una diversidad de aspectos que hacen a una nueva performance de la firma- y a los que llaman "sujetos con identidad empresarial". Estos autores plantean que, para que una firma crezca, se requiere contar con ambición empresarial; es decir, que los fundadores estén motivados para desarrollarse y expandirse.⁹

Específicamente referido al resurgimiento de las pequeñas y medianas empresas, en la revisión crítica acerca de las investigaciones sobre esas firmas realizadas durante los años setenta a partir del Bolton Report (Curran y Stanworth, 1982), algunos estudios señalan que el resurgimiento se concretó sobre la base de un nuevo modelo de articulación de éstas con la economía global. En algunos casos los nuevos empresarios pertenecen a industrias tradicionales reestructuradas a partir de la incorporación de innovaciones como la informatización en áreas de administración y comercialización, mientras que, en otros, aparecen los "empresarios tecnólogos" que se insertan en las nuevas ramas de actividad vinculadas con lo que Carlotta Perez llamó el nuevo paradigma tecno-económico que incluye actividades como la microelectrónica, la biotecnología, etc. (Perez, 1986)

Los empresarios tecnólogos presentan, generalmente, un perfil educativo en el que prevalecen la formación científica e ingenieril en áreas de nueva tecnología, concentrando su interés en industrias que permiten mayores desarrollos tecnológicos como la informática, la robótica, etc. Es

⁹ Stanworth y Curran señalan que el concepto de marginalidad social utilizado para hacer comprensible el proceso de entrada a la actividad industrial, plantea entre las principales motivaciones la existencia de incongruencias entre los atributos personales de los individuos y el rol que desarrollan en la sociedad. Vease para estos temas: Stanworth, M.K. and Curran, J. "Growth and the Small Firm" citado en Turok, I. y Richardson, P. Op.cit.; Stanworth, J and Curran, J "Management motivation in the Smaller Business" citado por Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B. and Blyth, S. Op.cit.

interesante destacar la influencia que ejercieron ciertas universidades en el desarrollo de estos empresarios. Entre los principales ejemplos se puede mencionar el de las empresas 'high technology' del condado de Santa Clara en California que hoy constituyen el corazón del desarrollo de la industria microelectrónica del llamado Silicon Valley y que desde sus inicios tuvieron una fuerte interacción con la Universidad de Stanford.¹⁰ Si bien existen numerosos ejemplos similares en los países de mayor industrialización y también algunos casos en los países periféricos¹¹, este nuevo tipo de empresario no parecería tener aún una difusión suficiente como para considerarlo hegemónico en alguno de los países en los que han resurgido las Pymes industriales.

En el caso de los nuevos empresarios vinculados a viejas industrias reestructuradas se aprecia una orientación al cambio en la organización del proceso de trabajo que potencia la utilización de la informática. Un ejemplo de éstos casos lo brindan algunas empresas de los 'distritos industriales' de la Tercera Italia donde si bien el tipo de actividad es tradicional -textil y confección - hubo importantes aportes en términos de innovación en la organización del proceso productivo, en la gestión empresarial, en el diseño de los productos o en la comercialización.¹²

¹⁰ En una conferencia sobre Microelectrónica y gestión: desafíos vistos desde el Silicon Valley realizada en Buenos Aires durante del mes de Junio de 1989, el físico argentino Julio Aranovich quien fuera miembro del staff técnico en los laboratorios de Hewlett y Packard, Palo Alto, California de 1979 a 1983, resaltó el carácter doméstico que tuvo el inicio de esta empresa, que se instaló en sus comienzos en un garage. Esta modalidad, por otra parte, se difundió a otras empresas que adoptaron un estilo similar.

¹¹ Algunas ciudades universitarias como La Plata, capital de la Provincia de Buenos Aires mantienen una particular concentración de profesionales como, por ejemplo, los médicos, que a su vez comienzan a interactuar con el medio como empresarios de servicios de salud, etc.

¹² Este es, por ejemplo, el caso de Benetton que se inicia como un taller de diseño y producción de pullovers instalado en el hogar de los hermanos Luciano y Giuliana

Giovanni Dossi plantea una interesante clasificación de las pequeñas y medianas empresas y define a aquellas manejadas por agentes innovadores dispuestos a asumir los riesgos inherentes a la actividad como "empresas schumpeterianas".¹³ Estas además de contar con particulares condiciones intrínsecas como la disponibilidad de recursos humanos, financieros e informativos, cuenta también con condiciones externas como la estabilidad y el clima de negocios necesario o el apoyo de sectores privados y públicos para su desarrollo. Una diferencia, aparentemente significativa, entre el empresario tradicional y el nuevo tipo sería su aptitud innovadora en lo organizativo.¹⁴

A las características personales de los empresarios de

Benetton. Hasta ese momento Luciano y Giuliana Benetton trabajaban en un negocio textil y en una fábrica de tejido artesanal, respectivamente. El inicio de la actividad conjunta se dió aprovechando una modalidad que se venía desarrollando hacia los 1950', por la cual la producción en ese sector se había descentralizado y focalizado en el rol del comprador comisionado. Este agente, sobre la base de una muestra de la colección hecha por la compañía, recogía ordenes de negocios y subcontractaba trabajo de los trabajadores a domicilio. En 1957 los hermanos deciden trabajar juntos, Giuliana diseñando y produciendo pullovers en su hogar y Luciano recogiendo pedidos. Años más tarde, en 1965, establecieron una pequeña fábrica en Ponzano (Veneto) con 60 empleados e incorporaron a los dos hermanos restantes en actividades de administración, finanzas y producción. (Belussi, 1989).

¹³ Dosi distingue cuatro tipos de Pymes: la schumpeteriana, la smithiana, la subcontratista y la dualista. (Dossi, 1987).

¹⁴ En esa caracterización se supone que existe una identificación unívoca entre empresas y empresarios, si bien no es esta la situación que generalmente encontramos en las Pymes donde suele haber más de un socio, puede suceder que las decisiones -tal como señalan Cyert y March- sea el resultado de negociaciones entre distintas voluntades y objetivos y también puede suceder que los riesgos de los empresarios se distribuyan entre la empresa y otras actividades.

las Pymes, que devienen del tipo de educación recibida y otros atributos de su perfil psicosocial, se le suman cuestiones vinculadas al contexto social en torno al cual surgen estos actores. La pertenencia a la organización de gremios en el tiempo de los burgos y -ya en la etapa de la formación de los estados- las particularidades de la historia regional así como los consensos sociales en los que se pactan las relaciones entre el capital y el trabajo y también los acuerdos entre los empresarios y los gobiernos locales, son factores de alta incidencia en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas europeas.¹⁵

La hipótesis del empresario de Pymes que desarrolla Sabel ¹⁶, reflexionando sobre la especialización industrial flexible y la re-emergencia de las economías regionales, es que la clave del éxito de tal modelo radica en las relaciones de solidaridad y confianza mutua que mantienen entre sí los actores que sustentan el desarrollo de los distritos industriales de pequeñas y medianas empresas. Remarca que dichas relaciones pueden tener orígenes diversos en cada región y, tomando el ejemplo de la Tercera Italia, señala que las mismas provienen de la articulación entre los patrones territoriales preindustriales y las tradiciones de los artesanos vinculados a los mercados internacionales. Esta interpretación de los pequeños o medianos empresarios innovadores que rescata de la historia industrial de su

¹⁵ En relación a la experiencia de la región de la Emilia-Romagna señala Sabel que en 1980, el 55 % de las empresas artesanales registradas oficialmente eran miembros de la Confederazione Nazionale dell' Artigianato, estrechamente afiliada a los partidos Comunista y Socialista. (Sabel, 1985)

¹⁶ En los nuevos distritos industriales vinculados al crecimiento de industrias de "high technology", según Sabel, la confianza se establece a través de experiencias educacionales o profesionales comunes y se refuerza por cercanía étnica de grupos minoritarios y entre los ejemplos de este tipo cita los casos del Silicon Valley y la Ruta 128 en Estados Unidos o el caso de la automatización industrial en Turin (Italia).

región y de la historia ocupacional de su familia el oficio y a los que se les suman los avances de las nuevas tecnologías informatizadas para fundar firmas, no es compartida por todos los estudiosos del tema.

Otras interpretaciones de este fenómeno ponen el acento en el carácter precario y/o limitativo que este tipo de firmas tienen en su desarrollo, al cual no pueden sustraerse los pequeños y medianos empresarios. (Amin, 1989) En tal sentido, más allá de la voluntad innovadora del empresario existen condicionantes restrictivos, entre los que se pueden señalar como principales los límites económicos que tienen esas firmas para insertarse en sectores nuevos como la microelectrónica y las telecomunicaciones por las altas barreras a la entrada que implican los costos de concepción de un producto. Por el contrario, las grandes firmas que asumen una organización productiva flexible podrían contar con las mismas ventajas de las Pymes y además apuntar a encarar grandes escalas de producción en el caso de algunos productos masivos que parecen enfrentar una demanda creciente.

Los empresarios argentinos y el desarrollo de las Pymes.

La evolución del empresariado industrial en Argentina estuvo determinada por la historia que tuvo esta actividad desde mediados del siglo pasado y en la que, a su vez, estuvieron presentes diversos factores como la modalidad que asumió el poblamiento, la estructuración de los grupos de poder desde que se consolida la organización nacional y la influencia que tuvo en la jerarquización de las actividades económicas y de los actores sociales su inserción como país agroexportador a nivel mundial.

Los agroexportadores, vinculados a los grandes propietarios de la tierra en la pampa húmeda, a pesar de sus incursiones por la industria (alimentaria, textil, etc.), mantuvieron su identificación con los intereses de los sectores rurales mientras que los empresarios industriales que provenían de los sectores migrantes buscaron su identidad

en el conglomerado urbano que a su vez era su principal mercado. Esta diferenciación de identidades se expresó también en intereses divergentes y hasta contradictorios en ciertas etapas, lo que explicaría incluso la alianza entre la llamada burguesía nacional, conformada por los industriales con los que se plantea la primera sustitución de importaciones y el movimiento obrero desarrollado al amparo de esa política, alianza que llevó al peronismo al gobierno en 1946. En esos años se inicia un modelo de desarrollo industrial que perdura hasta comienzos de los setenta y que algunos autores llaman "fordista idiosincrático" (Gatto, 1990).¹⁷

El empresariado industrial que se inició en la metalmecánica hacia mediados de este siglo orientó su producción a un mercado interno en expansión. Señala Katz (Katz, 1986) que la inmigración italiana, española y alemana figura preponderantemente en los orígenes del sector de empresas metalmecánicas familiares y que resulta frecuente encontrar que, previo abandono del viejo continente, muchos de estos inmigrantes habían pasado por alguna firma europea de gran tamaño, logrando entrenamiento y calificación en procesos unitarios como la forja, la matricería, la soldadura, etc.¹⁸

Durante esos años también se expandieron otro tipo de Pymes vinculadas a ramas de actividad como las industrias del

¹⁷ En ese modelo de industrialización por sustitución de importaciones se desarrollan, entre otras, actividades metalmecánicas como la industria automotriz. En esa industria las grandes firmas, en su mayor parte de origen transnacional se articulan con pequeñas y medianas empresas estableciendo relaciones de subcontratación de partes y componentes particulares. La relación de la mayoría de estas firmas autopartistas es de gran dependencia de las grandes automotrices, dependencia que no sólo se vincula a la relación de proveedor/cliente sino también en cuanto a su línea de especialización y su desarrollo tecnológico.

¹⁸ Katz, J. y colaboradores. Desarrollo y crisis de la capacidad tecnológica latinoamericana. El caso de la industria metalmecánica. BID/CEPAL/CIID/PNUD. Buenos Aires, 1986.

vestido y del calzado, la de muebles, armado de aparatos eléctricos, etc. Sin embargo, a pesar de los ejemplos mencionados anteriormente, en términos generales hubo, en el proceso de industrialización argentino, un alto grado de integración vertical debido en parte a las escalas menores de las plantas terminales ajustadas a un mercado interno que, si bien era importante en términos relativos era pequeño en números absolutos (Katz, 1983, Katz y Kosacoff, 1988).

A comienzos de los setenta, y como producto de una política explícita del gobierno nacional, las Pymes fueron priorizadas en el plan de desarrollo¹⁹, aunque tales políticas no alcanzaron a madurar. Hacia mediados de los setenta, se inicia un proceso de reestructuración industrial, que no favoreció la articulación interindustrial e interfirmas. Conjuntamente con un cambio en el liderazgo sectorial hubo un retroceso significativo de las ramas industriales que se habían desarrollado en las dos décadas anteriores, tal fue el caso del sector metalmeccánico.

Las firmas Pymes desarrollaron diversas estrategias empresariales de ajuste y sobrevivencia para enfrentar la crisis de los años ochenta, resultando algunas más exitosas que otras. Afirma Katz que el "nivel tecnológico" global de la firma - al que define como el vector resultante de la agregación de vectores tecnológicos parciales provenientes de las esferas de producto, organización de diseño, proceso productivo en sí y organización de la producción - condiciona los grados de libertad con que la firma cuenta en oportunidad de elegir la estrategia. (Katz y colab. 1986). En ese sentido, entre las empresas más grandes, las que mayor nivel tecnológico de producto habrían alcanzado antes de la crisis tendieron a buscar estrategias "ofensivas" que involucraron la búsqueda de productos nuevos con mayor contenido tecnológico que los que fabricaban con anterioridad a la crisis. Por el contrario, las firmas de menor nivel tecnológico de producto, parecen haber tendido a buscar

¹⁹ Vease Plan Trienal, Ministerio de Economía, Argentina, 1973.

estrategias "defensivas" que, frecuentemente, significó pasar a trabajar como subcontratistas de terceros en tareas de mecanizado, armado o reparación, e incluso pasar a ser subcontratistas del Estado (en Fuerza Aerea, Comisión de Energía Atómica, etc).

La profundización de la incertidumbre macroeconómica, que caracterizó a los últimos quince años de la economía nacional, definió nuevas condiciones para el conjunto del empresariado. En cuanto a las Pymes, a diferencia de lo acontecido en los países desarrollados, su desenvolvimiento en esos años, como señalan Yoguel y Kantis (1990), estuvo vinculado al desarrollo de sectores informales independientes, con pocas ligazones productivas y de bajo nivel de productividad y tal como afirma Gatto (1989) primaron las reivindicaciones puntuales y de corto plazo. A su vez, el despliegue de una estructura industrial crecientemente concentrada y el desplazamiento de unas ramas por otras como ejes dinámicos del modelo de desarrollo, generó una nueva conformación del sector empresarial e indujo, en algunos casos, a la desarticulación y el debilitamiento de los agrupamientos históricos en los que éste solía estar representado.

Numerosos estudios sobre el empresariado industrial en Argentina han señalado como factor limitativo del desarrollo industrial nacional la carencia de un espíritu empresarial "schumpeteriano", innovador y dispuesto al riesgo. Incluso se ha señalado que, en Argentina, no existe una adecuada valorización social del empresario industrial, ya sea porque el poder se asentó durante muchos años en la propiedad de la tierra o porque para el inmigrante la forma más rápida de ascenso social se daba a través de los estudios universitarios y el ejercicio de una profesión libre. Algunos investigadores atribuyeron gran importancia a factores culturales como explicativos de la valorización social del empresariado industrial. Otros criterios se asientan en el supuesto de que esa valorización y su comportamiento, como un colectivo social, son el resultado de la dinámica histórico-política de las luchas que este sector

enfrentó en su desarrollo. Asimismo, existen interpretaciones que adjudican mayor relevancia en la explicación de las conductas empresariales a las razones de carácter estrictamente económicas.

Entre las razones propiamente económicas que podrían explicar la menor valorización de la actividad industrial en relación a la del sector agropecuario se remarca la fragilidad de las empresas industriales para sobrevivir a la inestabilidad del marco macroeconómico nacional. Fodor (Fodor y Paiva Abreu, 1985) señala que más de un empresario industrial quebrantado puede continuar una vida próspera asentado en la actividad agropecuaria gracias a haber invertido en una estancia en épocas de bonanza industrial.

Los autores que enfatizan la influencia cultural y los analistas que ven en el comportamiento empresario una resultante histórico-política de su desarrollo consideran que el origen migratorio de esos sujetos es un elemento clave. En un estudio sobre inmigrantes y empresarios en la política argentina, Cornblit (1967), tras remarcar la significativa participación de extranjeros en la rama secundaria en el total del país y particularmente en la Capital Federal -donde triplica a la población argentina en esa rama-, este autor señala que una razón significativa de la débil influencia de los industriales a nivel político se debió a sus orígenes migrantes, a la influencia de los sectores ganaderos en los grupos de poder (conservadores) en los últimos años del siglo pasado y primeras décadas del presente y a la falta de conexión entre los industriales extranjeros y el partido radical que representaba a los sectores medios entre los que se incluían esos extranjeros.

Además de las argumentaciones que sostienen que el origen migratorio fue uno de las principales razones que dificultaron la incorporación de los industriales a los grupos de poder y de las que señalan la vulnerabilidad de la industria frente a la inestabilidad de la política económica en las últimas décadas, hay otros enfoques que subrayan carencias motivacionales y falta del espíritu innovador del

llamado "empresario schumpeteriano". Algunos autores sostienen, incluso, que tales carencias se derivarían de la falta de organización y de metas colectivas de estos actores. En un análisis crítico de las interpretaciones culturalistas acerca de la relación entre los empresarios y la política, sostiene Acuña (Acuña, 1988) que tales factores no pueden haber determinado una conducta de los capitalistas argentinos diferente a la de "verdaderos" capitalistas de las sociedades industriales desarrolladas. "Lo que causa un diferente comportamiento empresario no es la ausencia o presencia de categorías definitorias de la 'verdadera naturaleza' del capitalista, sino las características de las diversas opciones que enfrentan los empresarios en cada sociedad. Puede ser racional para dos empresarios en distintas sociedades o momentos actuar de manera contradictoria (por ejemplo, frente a las opciones de invertir o no, exportar o no) si los contextos político-sociales definen distintos costos, beneficios, riesgos y probabilidad de éxito a cada una de estas alternativas" (Acuña, 1988). En Argentina, en los últimos quince años se registró falta de estabilidad del marco macroeconómico e incertidumbre para cualquier proyecto de mediano plazo y paralelamente opciones cortoplacistas de alta rentabilidad en una diversificación de los negocios de carácter especulativo o no productivo que obviamente incidieron en las estrategias empresariales como se pudo apreciar particularmente a partir de fines de los setenta (Azpiazu, Basualdo, Khavise, 1986).

El conjunto de argumentos presentados hasta ahora permiten afirmar que si bien los empresarios son sujetos que actúan en forma racional en pos de ciertos fines comunes como el logro del éxito de la empresa o la maximización de las ganancias, tales comportamientos son influenciados, a su vez, por el marco macroeconómico en el que inscriben su gestión, por el contexto socio-político y cultural y por las características personales vinculadas a su capacidad para asumir los riesgos y para preveer diversos escenarios posibles cuando se trata de delinear las estrategias económicas de la firma. Esa situación se refuerza en el caso de los empresarios de Pymes, donde existe una conducción más

personalizada y podría explicar, en parte, la inexistencia de comportamientos homogéneos por ramas o sectores - más allá de cierto marco global dado por la orientación general de la economía nacional.

Contrariamente a la experiencia de los países europeos, en la mayoría de las ramas de actividad que se despliegan en Argentina, a los factores de incertidumbre habría que adicionarle la debilidad de la historia industrial nacional y la carencia de una cultura empresarial transmitida por la vía familiar, de generación en generación, que acotara esos comportamientos. Esos aspectos explicarían, en parte, el rápido acomodamiento que tuvo la sociedad en su conjunto, y los empresarios como parte de ella, para desviar sus intereses de la industria hacia los negocios financieros.²⁰

Sin embargo, tal como se señaló anteriormente no fue homogéneo el comportamiento de los pequeños y medianos empresarios frente a un mismo contexto macroeconómico. Estos asumieron estrategias diversas en el desenvolvimiento de sus firmas que podrían, en parte, ser explicadas por sus características individuales. Es desde esta perspectiva que en la segunda sección del trabajo se plantea la investigación de aquellas características del empresario que pudieron haber influido en las diferencias evidenciadas. Para ello se analizaron atributos de carácter sociodemográfico de empresarios de pequeñas y medianas firmas de la actividad metalmecánica localizada en el Gran Buenos Aires así como el comportamiento asumido en torno a las políticas de inversión tecnológica y de relaciones laborales al interior de sus firmas en los últimos años. En dicho conjunto se incluyen firmas de distintos tamaños - en relación al volumen de la

²⁰ Es importante señalar que los resultados económicos de las empresas no siempre coinciden con la de los empresarios tomados como actores individuales. Algunas de las firmas que quebraron en esos años de apertura económica y especulación financiera eran propiedad de empresarios pequeños y medianos que "salvaron" sus capitales reorientandolos hacia otros sectores de la economía nacional e internacional.

inversión y de la facturación y al número del personal ocupado - y distintos niveles de complejidad del bien producido (desde la fabricación de cuchillería y otras herramientas manuales hasta fábricas de equipos profesionales y científicos).²¹ Asimismo entre los entrevistados se pueden encontrar desde Pymes tradicionales que actúan en forma aislada en el mercado como aquellas que operan como subcontratistas de grandes empresas, cual es el caso de la mayor parte de las Pymes autopartistas, pasando por una amplia gama de modalidades de articulación.

²¹ La metalmecánica había sido uno de los sectores de punta del modelo industrial de sustitución de importaciones de postguerra. En el proceso de reestructuración industrial es desplazada por otras ramas que pasaron a ser los ejes dinámicos del modelo. Tal situación incidió en el cierre de numerosas fábricas y en cierta reorganización industrial que de algún modo afectó diferencialmente a los diversos segmentos de actividad y también a los diferentes tamaños. Es en ese contexto general de crisis, que aún perdura, que se lleva adelante el estudio sobre la pequeña y mediana empresa industrial del sector metalmeccánico en la provincia de Buenos Aires, del cual forma parte este trabajo.

Segunda Sección: Los empresarios de Pymes de la actividad metalmeccánica en el Gran Buenos Aires.

En esta sección se analiza el caso de los empresarios de las Pymes²² metalmeccánicas del Gran Buenos Aires, sobre la base de un conjunto de respuestas que brindaron a un cuestionario aplicado en octubre y noviembre de 1988. A los fines de este estudio y a partir de una hipótesis general que afirma que los atributos individuales de los empresarios no son neutros en cuanto a la modalidad de gestión de las empresas que dirigen, se manejaron un conjunto de hipótesis de trabajo que relacionan las características sociodemográficas (edad, educación, experiencia empresarial previa, etc.) con el tipo de gestión empresarial, particularmente en los aspectos referidos a la política de inversión en tecnología, a los cambios en el proceso de trabajo y a la política laboral de la firma.

Hipótesis de trabajo

- 1) En las actividades metalmeccánicas - que se caracterizan por ser industrias con importantes contenidos de trabajo calificado y especializado - el nivel de educación formal de los socios, más allá de las diferencias que se registran en el interior de este sector, es más elevado que el nivel promedio de la industria y esta característica se mantiene también entre las empresas Pymes.

²² En este estudio las Pymes no se definen a partir de la variable ocupación ya que ese número difiere según la rama y no expresa necesariamente la capacidad económica de la firma. Tal como se plantea en un trabajo previo sobre la cuestión metodológica en el estudio de las Pymes, se considera que el valor de producción, a pesar de las dificultades existentes en su medición es un indicador menos deficiente para determinar estratos de tamaño económico de las firmas. (Yoguel y Gatto, 1989).

- 2) El nivel educativo de los empresarios en las firmas medianas y pequeñas y la orientación de tales estudios influiría en el comportamiento empresarial en materia de política tecnológica dentro de la empresa, pudiendo afirmarse que a mayor nivel y cuánto más ingenieril fuese la orientación de los estudios mayor aceptación tendría la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en la firma.
- 3) El nivel educativo de los socios influiría en la política laboral que lleva adelante la empresa. En tal sentido, se verificaría que a mayor nivel de estudios alcanzados también mayor es el interés por capacitar a la fuerza de trabajo y por desarrollar relaciones contractuales con el personal administrativo, técnico y operario.
- 4) En el caso de las Pymes metalmecánicas, la composición generacional de los socios -unigeneracional o multigeneracional- y la presencia significativa de las edades de 40 años y más estaría asociada, no sólo a la etapa histórica en la que estas industrias representaron el eje del proceso de acumulación sino, también, a su carácter de empresa familiar y a la modalidad de adquisición (por herencia o por compra).
- 5) Tomando en consideración que la edad de los socios no sólo indica un atributo biológico sino también el contexto sociocultural en el que éstos se socializan, se puede afirmar que dicha característica no es un atributo neutro en relación al comportamiento empresarial y, por lo tanto, tendría asociación con la mayor o menor predisposición a incorporar nuevas tecnologías, con una búsqueda de modalidades más modernas de gestión empresarial y con la estructuración de relaciones contractuales con el personal ocupado.²³

²³ Para este estudio las pequeñas y medianas empresas se diferencian de las llamadas microempresas en términos del valor de la facturación anual, del monto de inversión

El universo de los establecimientos industriales seleccionados²⁴

De los 188 establecimientos seleccionados en la muestra 166 correspondían a plantas fundadas con anterioridad a 1974 que sobreviven hasta la fecha de la encuesta. En ellas se concentraba el 93% del personal permanente (9508 incluyendo tanto al personal administrativo como a los técnicos y a los obreros). Las 22 plantas restantes corresponden a nuevas plantas, fundadas con posterioridad a la fecha censal de 1974, y ocupan 745 trabajadores. (Véase cuadro 1) Otra característica del universo de los establecimientos seleccionados fue la predominancia de Pymes con una facturación anual, para 1988, superior al millón de dólares, que entre los sobrevivientes representó el 65% del total y en los nuevos el 77%.

En los 188 establecimientos, el número de socios promedio por establecimiento se ubica en un valor de 4 miembros con cierta variación según la rama; el 97% de los establecimientos tienen más de un socio y sólo en 5 casos resultó ser de propiedad unipersonal. De las 188 empresas el 63% cuentan entre sus socios a familiares y, de estas últimas, hay 71 que presentan una composición multigeneracional, lo que permitiría suponer la existencia de estructuras familiares de padres e hijos o de abuelos y nietos.

realizado en el periodo de referencia y también en el modo en el que se organizan los recursos humanos involucrados en la misma. En tal sentido el socio empresario no es un trabajador por cuenta propia sino que pertenece a la categoría censal de patrón o empleador.

²⁴ En los apéndices metodológicos del Documento de Trabajo CFI-CEPAL N° 22 se esbozan las características de la muestra seleccionada para la realización de la encuesta y se plantean sus alcances y límites.

CUADRO 1: Distribución de los establecimientos y del personal ocupado según fecha de fundación de las firmas

Rama de actividad	Fundación anterior		Fundación posterior	
	a 1974		a 1974	
	Nº Estab.	Nº Pers.ocup.	Nº Estab.	Nº Pers.ocup.
38110	11	702	0	0
38132	6	401	0	0
38191	13	437	1	19
38199	52	2752	4	132
38221	2	76	1	13
38240	20	1121	9	238
38299	7	464	0	0
38311	6	299	1	29
38399	14	882	1	68
38432	25	1873	4	144
38433	5	240	1	102
38510	5	261	0	0
Total	166	9508	22	745

Fuente: Elaboración propia en base a la información relevada por Encuesta a PYMES del sector metalmecánico de la Provincia de Buenos Aires. CEPAL-CFI-Ministerio de Economía de la Prov. de Buenos Aires. Octubre/Noviembre de 1988

1. Los socios empresarios

La información recabada a través de la encuesta permite realizar una primera caracterización de los socios empresarios en relación a variables sociodemográficas tales como composición de edad, nivel de educación, experiencia industrial previa, posición ocupacional en la empresa, etc.²⁵ A partir de esa clasificación se analiza el comportamiento empresarial vinculando la composición de edades y de niveles de educación con la gestión económica que utilizan en la

²⁵ Estudios subsiguientes que contemplen la realización de entrevistas en profundidad e historias de vida permitirán rescatar información cualitativa y profundizar la caracterización de estos sujetos.

empresa, el destino de las inversiones, la incorporación de innovaciones tecnológicas, la existencia de departamentos de Investigación y Desarrollo, etc. Dado que no se cuenta con mayor información sobre el origen de las diversas sociedades y la evolución de la división de funciones que fueron desempeñando los socios empresarios, resulta difícil determinar si el papel innovador -en el caso que lo hubiera- lo tiene un socio específico o es el resultado de las múltiples negociaciones y acuerdos entre los directivos que conducen la firma, como señalan algunas teorías. (Koutsoyaanis 1973). Por la misma razón, no fue posible discernir si los empresarios que tienen un rol innovador y que predominantemente toman las decisiones son, a su vez, los que tienen experiencia previa, mayor educación u ocupan los cargos de mayor jerarquía en la empresa.

A pesar de las limitaciones mencionadas, la información permitió confirmar algunas asociaciones entre las características sociodemográficas de los socios y los comportamientos empresariales en materia de política laboral y de inversión en tecnología, lo que constituye un avance en el conocimiento del sector al que se dirigen tales políticas.

Partiendo del supuesto que en las Pymes puede resultar significativa la presencia de empresas familiares, una primera cuestión estuvo referida a la conformación del empresariado de las firmas en relación a ciertos atributos sociodemográficos como edad, vinculaciones familiares entre los socios y con los directivos, etc.²⁶

²⁶ En este estudio se utilizaron los datos categorizados tal como fueron diseñados para la encuesta y también se determinaron categorías a nivel de la unidad empresa -no de cada uno de los socios a nivel individual- arriando a las siguientes categorías:

a) Composición generacional de los socios ejecutivos de la empresa.

Unigeneracional: todos los socios pertenecen a una misma generación, de acuerdo a la siguiente clasificación:

1) Generación Joven, incluye a los socios que tienen entre 20

Observando los datos se aprecia que hay relativa semejanza en la distribución de empresas de acuerdo a la composición de edad de los socios. De las que tienen una composición unigeneracional el 69% corresponde al grupo intermedio (entre 40 y 59 años); el 22% al grupo mayor (de 60 y más años) y el 9% a los jóvenes (entre 20 y 39 años). Entre los establecimientos en los que existe una composición multigeneracional en la edad de sus socios, las categorías joven-intermedio e intermedio-mayor, es decir aquellas en las que intervienen los socios de edad intermedia, representan el 74% de los casos.

La presencia de socios en edades intermedias no es homogénea en todo el sector metalmeccánico; por ejemplo, en la rama de fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería (38110) de los once establecimientos sólo en cuatro de ellos (36%) se registran socios de edad intermedia (40 y 59 años) mientras que en cerca del 50% de los establecimientos hay socios mayores. En las ramas de construcción y reparación de maquinaria y equipos especiales para las industrias, exceptuando la

y 39 años;

2) Generación Intermedia, incluye a los socios que tienen entre 40 y 59 años;

3) Generación Mayor, incluye a los socios que tienen 60 años y más.

Multigeneracional: los socios pertenecen a más de una generación y conforman la siguiente clasificación

1) Multigeneracional Joven-Intermedia;

2) Multigeneracional Joven-Mayor;

3) Multigeneracional Intermedia-Mayor.

b) Composición educacional de los socios ejecutivos de la empresa tomando en cuenta el nivel predominante, es decir el de la mayoría de los socios y ponderando con doble puntaje a los directores técnicos.

1) Nivel primaria

2) Nivel secundaria y/o universitaria incompleta

3) Nivel ingeniería o asimilables

4) Nivel otras universitarias

maquinaria para trabajar los metales y las maderas (38240) y la fabricación de equipo profesional y científico (38510) la presencia de los establecimientos con socios en edad intermedia es superior al 80 por ciento.²⁷

La cuestión de la edad de los socios interesa en el análisis de la gestión de las firmas porque se la puede asociar, por una parte, con la capacidad de transferir la experiencia del negocio y la gestión a socios jóvenes, garantizando la sobrevivencia de la firma. Por ejemplo, en el caso de aquellas empresas cuyos socios pertenecen exclusivamente al estrato de edad mayor se puede prever que enfrentará una crisis de sucesión del negocio a corto o mediano plazo, mientras que en aquellos casos en los que hay socios jóvenes o alguna combinación de joven/intermedio o joven/ mayor (Cuadro 2) cabe esperar un tránsito natural hacia la sucesión ó el traspaso del negocio. Esta situación se reforzaria en el caso de las empresas familiares vinculandose con la idea de la herencia de la cultura empresarial.²⁸

Por otra parte, la edad de los socios también se puede asociar con las actitudes y los comportamientos empresariales en relación a la introducción de cambios ya sea en la política de inversiones, en las formas de comercialización o en el manejo de las relaciones laborales de la empresa. Por ejemplo, si la empresa fue fundada varias décadas atrás y los socios fundadores, hoy mayores son los que siguen dirigiéndola, es dable esperar que se mantengan ciertas ideas y técnicas que datan de sus inicios y paralelamente exista

²⁷ Aplicando como test de hipótesis la Tau de Kendall se aprecia que existe una asociación directa entre edad y antigüedad de la empresa. El $R^2=0.28$ y se puede rechazar la hipótesis nula, de que no existe asociación, con 99% de confianza.

²⁸ Algunos investigadores han señalado la importancia de la herencia intergeneracional de la cultura empresarial a través de la asunción del rol empresario de los mayores como modelo. Vease esta cuestión en Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B. and Blyth, S. Op.cit.

una menor aceptación a incorporar innovaciones.

En otro sentido, la fecha de fundación de la firma y su relación con la edad de los socios fundadores que aún se mantienen en el cuerpo directivo podría sugerir que los que hoy aparecen como pertenecientes a las generaciones de mayores o intermedios en la fecha de fundación o adquisición pertenecían a la generación joven en el pasado. Si se contrasta ésto con la escasa participación de jóvenes entre los fundadores de las nuevas empresas (posteriores a 1974), los datos podrían estar indicando que en la actualidad existe mayor desinterés de parte de este grupo generacional por la actividad empresarial en el sector metalmeccánico, desinterés que no puede ser desvinculado del contexto más global de la economía en el que se inscribe esta actividad industrial.

CUADRO 2: Composición generacional de los socios distribuidos según rama de actividad

Ramas de Actividad	Total de Establ.	Unigeneracionales			Multigeneracionales			No sabe no contesta
		Joven	Interm.	Mayores	J/Inter.	Inter/Ma.	J/Mayor	
38110	11	1	2	4	2	0	2	0
38132	6	0	2	0	1	1	1	1
38191	14	1	3	0	1	7	2	0
38199	56	1	19	5	12	12	7	0
38221	3	1	1	1	0	0	0	0
38240	29	1	11	1	7	5	2	1
38299	7	1	3	1	0	2	0	0
38311	7	1	3	1	1	1	0	0
38399	15	1	4	2	4	1	2	1
38432	29	0	12	3	5	5	4	0
38433	6	0	2	1	1	1	0	1
38510	5	0	1	0	1	2	1	0
Total	188	8	63	20	35	37	21	4
%	100	4	33	11	19	19	11	2

Fuente: Idem Cuadro 1

Un segundo tema que se consideró de gran importancia, por el modo en que puede influir en el comportamiento de los empresarios frente a la innovación tecnológica es el referido a las características educacionales de los socios, características que como lo plantean algunos investigadores pueden ser condicionantes de las ventajas con las que un empresario inicia su actividad.²⁹ Para elaborar la información se utilizó como indicador una medida que resultara representativa no de la educación de cada uno de los socios de la empresa sino un indicador del conjunto directivo.³⁰

De los 188 establecimientos encuestados se observa que predomina una composición educacional de los socios equivalente o superior al nivel de secundaria completa y sólo en el 17% de los casos no superan la educación primaria. De los que tienen una educación mayor que la primaria el 61% tienen secundaria -común o industrial- o estudios universitarios incompletos, contrastando con los datos de educación de los "patrones o socios" que surge del Censo de Población de 1980 que registra en ese nivel de educación en el total del país y de todas las ramas sólo 23%. También en el tramo de los que completaron estudios universitarios o superiores se aprecian diferencias registrándose 19% para los socios de la metalmecánica del Gran Buenos Aires contra 9% para los patrones o socios del total del país y de todas las ramas de actividad (Indec). La orientación principal de la curricula de estudios es la técnica e incluso muchos socios que no

²⁹ Sobre este aspecto ya algo se planteó en la primer sección en Barkham, op.cit.

³⁰ Cabe señalar que este indicador combinado resulta más significativo en aquellas empresas en las que sus socios no tienen niveles muy diferenciados en términos de estudios alcanzados. En el caso de variaciones significativas se tomó como criterio ponderar el dato de educación del gerente de producción. Una medida óptima acerca del atributo educativo y su incidencia en la gestión empresarial podría surgir de estudios de caso en los que se pueda determinar a aquel socio que concentra el mayor poder de decisión en la gestión y que no siempre coincide con los cargos formales.

tenían estudios técnicos a medida que los requerimientos de la empresa se le fueron imponiendo fue capacitándose en ese campo a través de la asistencia a cursos en escuelas técnicas o en otros ámbitos de la educación formal e informal.

Las ramas donde hay mayor presencia de establecimientos con socios cuyo nivel de estudios es ingeniería o similar son la construcción de maquinarias y equipos no eléctricos (38299) y construcción de maquinaria y equipo para la agricultura (38221). (Véase cuadro 3).

CUADRO 3: Composición educacional de los socios distribuidos según rama de actividad

Ramas de Actividad	Total de Establecimientos	Nivel de educación predominante de los socios en cada uno de los establecimientos				
		Primaria (1)	Sec. o Univ. Incompleta (2)	Ingeniería o Semejantes (3)	Otras Universitarias (4)	No sabe No contesta (5)
38110	11	5	4	2	0	0
38132	6	2	2	0	1	1
38191	14	1	11	2	0	0
38199	56	8	36	7	5	0
38221	3	0	1	1	1	0
38240	29	4	18	4	1	2
38299	7	1	3	3	0	0
38311	7	2	5	0	0	0
38399	15	2	7	3	2	1
38432	29	7	19	3	0	0
38433	6	1	4	0	0	1
38510	5	0	4	1	0	0
Total	188	33	114	26	10	5
%	100	17,5	60,6	13,8	5,3	2,6

Fuente: Idem Cuadro 1.

Por el contrario en la fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos de ferretería en general (38110) y en la fabricación de estructuras metálicas para la

construcción (38132) prevalecen los establecimientos con socios que sólo completaron estudios primarios, situación que parecería señalar una asociación entre nivel de complejidad del producto y nivel de instrucción de los empresarios que lo producen.³¹

Combinando las variables composición generacional y educacional se observa que 20% de las empresas tienen socios con una composición unigeneracional de edad intermedia y educación secundaria completa o universitaria incompleta, de lo que se deduce que esta es la combinación más habitual entre los empresarios de este sector. Con el mismo perfil se suman los casos de empresas con una composición multigeneracional de sus socios -intermedia con mayor e intermedia con jóvenes- que representan el 28% de las plantas. (Vease cuadro 4) El nivel de educación de los socios, no parecería estar asociado a la fecha de fundación de las empresas; sin embargo, se aprecia que en aquellas nuevas firmas posteriores a 1974 hay un incremento del número de establecimientos cuyos socios tienen educación secundaria y una disminución aquellos con estudios de ingeniería o similares. Si bien no se ha particularizado en la investigación de este tema resultaría de interés vincular esta situación a la difusión de las escuelas técnicas, por una parte, y a la orientación académica de los estudios universitarios en relación al campo productivo.

³¹ La prueba de hipótesis (Tau de Kendal) que se realiza para ver la asociación entre educación y rama no permite confirmar esa relación por lo cual se puede inferir que los datos presentados pueden explicarse por otras variables. Por ejemplo, hay asociación entre rama y diversificación de la producción y al mismo tiempo hay asociación entre educación y diversificación del mix de producción por línea.

CUADRO 4: Distribución de los establecimientos de acuerdo a la composición generacional y educacional de los socios

Composición Generacional	Composición Educacional					Total	%
	Primaria (1)	Sec. o Univ. Incompleta (2)	Ingeniería o Semejante (3)	Otras Univer. (4)	No sabe No Contesta (5)		
Joven (1)	0	4	2	2	0	8	4
Intermedia (2)	10	38	13	2	0	63	33
Mayor (3)	5	11	3	1	0	20	11
Joven/Interm (4)	6	24	3	2	0	35	19
Interm/mayor (5)	5	28	3	0	1	37	20
Joven/mayor (6)	7	9	2	3	0	21	11
No Contesta (7)	0	0	0	0	4	4	2
Total	33	114	26	10	5	188	100
%	17	61	14	5	3		

Fuente: Idem Cuadro 1.

Una tercera cuestión que se consideró importante, para interpretar posibles diferencias en el comportamiento empresarial, fue el referido a la experiencia previa de negocios. De acuerdo a la encuesta, en el 56% de los establecimientos los socios declararon no haberla tenido cuando encararon esa actividad. Sin embargo, al intentar precisar su incidencia en el desempeño de los socios, se llegó a la conclusión de que era imprescindible profundizar el análisis desde una perspectiva cualitativa (i.e. un estudio de casos elaborado con la técnica de la "historia de vida"), para detectar si existieron condiciones de traspaso intergeneracional de conocimientos a nivel informal que reemplazaron la experiencia previa directa. A su vez, tal análisis deberá ser confrontado con las condiciones de entrada a la actividad, ya que el momento histórico en el que se crean las empresas y el cambio en los requerimientos de carácter técnico y/o financiero modifican tales condiciones.

Finalmente un cuarto tema en la caracterización de los socios empresarios apunta a la cuestión de la gestión empresarial. Si bien, tal como señala Sabel (Sabel, 1985) la

división interna del trabajo en las Pymes es muy flexible, verificándose contactos fluidos entre los propietarios, los ingenieros, los técnicos, los jefes de producción y los trabajadores calificados, se consideró importante para evaluar la gestión utilizar como criterio la división de funciones en el ámbito de la dirección del establecimiento. A tal efecto se consideró como indicador adecuado el número de gerencias existentes y, por los resultados, se pudo apreciar que tanto entre las firmas sobrevivientes como entre las nuevas empresas tal división del trabajo existe, si bien se detecta que en las firmas cuya facturación anual es mayor al millón de dólares (sean éstas nuevas o sobrevivientes) la diferenciación gerencial es mayor que en aquellas que no alcanzan esa cifra. (Ver Cuadro 5). A su vez, en las nuevas firmas es menor el peso de los establecimientos sin diferenciación de funciones que en las sobrevivientes, lo que podría interpretarse como la adecuación de las nuevas firmas a una visión más moderna de la gestión empresarial.

CUADRO 5: Establecimientos según diferenciación de funciones de los socios ejecutivos, rama de actividad, año de fundación y facturación anual.

Ramas de Actividad	Fundados antes de 1964			Fundados entre 1964 y 1974			Fundados después de 1974		
	Algunos socios con exper.previa	Todos los socios sin exper.previa	Totales	Algunos socios con exper.previa	Todos los socios sin exper.previa	Totales	Algunos socios con exper.previa	Todos los socios sin exper.previa	Totales
38110	1	7	8	1	2	3	0	0	0
38132	2	1	3	1	2	3	0	0	0
38191	1	6	7	0	6	6	0	1	1
38199	11	23	34	7	11	18	2	2	4
38221	0	2	2	0	0	0	1	0	1
38240	3	9	12	4	4	8	3	6	9
38299	2	3	5	1	1	2	0	0	0
38311	1	5	6	0	0	0	0	1	1
38399	2	8	10	1	3	4	1	0	1
38432	6	12	18	0	7	7	1	3	4
38433	0	2	2	1	2	3	0	1	1
38510	2	2	4	0	1	1	0	0	0
Totales	31	80	111	16	39	55	8	14	22

Fuente: Idem Cuadro 1.

Al igual que en otras características ya descritas, la diferenciación de funciones gerenciales no es semejante en el conjunto de las actividades metalmecánicas. En las ramas de fabricación de cuchillería y herramientas manuales (38110), de construcción de maquinaria y equipo para la agricultura (38221) y de construcción y reparación de maquinaria y equipos especiales (38240) no existe ningún establecimiento que supere las tres gerencias. En el caso de la fabricación de estructuras metálicas para la construcción (38132), construcción de máquinas y aparatos industriales eléctricos (38311) y fabricación de equipo profesional y científico (38510) todos los establecimientos tienen algún nivel de diferenciación de funciones gerenciales. Por el contrario cabe consignar que, en el caso de la fabricación de productos metálicos no clasificados en otra parte (38199), el número de establecimientos con estructuras directivas funcionalmente indiferenciadas es casi tan alto como el de los establecimientos con hasta tres gerencias. Estos datos podrían ser explicados, bajo el supuesto que en la diferenciación de funciones influye el tipo de actividad que realiza el establecimiento y que la heterogeneidad de situaciones responde a la diversidad de actividades incluidas en esa rama.

El número de gerencias está también asociado al tamaño del establecimiento en términos de número de trabajadores ocupados en la empresa.³² En efecto, en las empresas que superan los 100 trabajadores más del 75% tienen cuatro y más gerencias; en aquellas que tienen entre 26 y 50 trabajadores prevalecen las firmas que tienen hasta tres gerencias y le siguen en orden decreciente las que tienen cuatro y más gerencias; en las empresas de hasta 15 trabajadores el 66% no tiene diferenciación gerencial. (Véase Cuadro 6).

³² Según la prueba de hipótesis realizada (Tau de Kendall) existe una asociación directa entre ocupación y número de gerentes ($R^2 = 0.33$) pudiendo desecharse la hipótesis nula de no asociación con un 99% de confianza.

CUADRO 6: Distribución de los establecimientos según diferenciación gerencial por estratos de tamaño de ocupados.

Estratos de tamaño	Diferenciación gerencial			Total
	0	1	2	
Hasta 15	6	2	1	9
16 - 25	10	12	3	25
26 - 50	21	34	27	82
51 - 100	13	17	25	55
101 - 200	0	4	11	15
201 - 300	0	0	2	2
Total	50	69	69	188

Fuente: Idem Cuadro 1.

Los datos sobre el sector empresarial, hasta aquí analizados, reflejan cierto perfil sociodemográfico asociado a las modalidades de organización de sus empresas que se pueden sintetizar en lo siguiente:

El número promedio de socios por establecimiento es de 4 miembros. El 63% son empresas familiares y un número significativo de ellas están conformadas por socios pertenecientes a más de una generación, detectándose una clara prevalencia de la edad intermedia. Se detectó que 32 empresas de las 188 estudiadas fueron parcial o totalmente heredadas, y de estas últimas, más de la mitad correspondió a las de composición multigeneracional mayoritariamente del estrato Joven-Intermedio.

En la mayoría de los establecimientos el nivel de educación predominante de los socios es: secundaria completa, con significativa orientación a la educación técnica. Se pudo observar que en la mayoría de los establecimientos analizados existía una estructura gerencial con una diferenciación de hasta 3 gerencias siendo mucho menores los casos extremos de empresas sin diferenciación gerencial o con alta diferenciación (4 o más gerencias). Al respecto se constata una

asociación directa entre tamaño del establecimiento según personal ocupado y diferenciación gerencial.

Finalmente, a pesar de que no hubo preguntas específicamente referidas al tema de la nacionalidad o del origen migratorio de los socios, dada la historia migratoria de este país (Cornblit, 1967) se podría afirmar que muchas de las empresas estudiadas fueron fundadas por extranjeros o descendientes directos que recuperaban en ella cierta experiencia, al menos de carácter artesanal. Esta situación permitiría pensar que se efectivizó cierto traspaso intergeneracional de experiencias y conocimientos, lo cual introduce como tema relevante de estudio, la "cultura empresarial" de las Pymes para la elaboración de políticas; aspecto en el cual aún no se han logrado avances significativos.

2. El personal ocupado

Las empresas entrevistadas presentan una conformación heterogénea en términos del tipo de funciones y calificaciones de su personal ocupado. Tomando al conjunto de firmas se observa que el 17% corresponde al personal administrativo, el 7% a los técnicos, el 2% cumplen funciones auxiliares en distintas tareas y 7% son supervisores. El 65% restante lo componen las diversas jerarquías de oficiales, operarios y peones. (Véase cuadro 7)

Si se desagrega esta información por grupos de actividad, se puede apreciar que, en términos relativos, existe entre ellos diferencias en el predominio de las funciones administrativas y productivas (Vease cuadro 8). Por ejemplo, la proporción de administrativos en las ramas de construcción de maquinarias y equipos no eléctricos, de maquinarias y aparatos eléctricos, y de productos metálicos no clasificados en otra parte (38299, 38399, 38199 o 38311) representa aproximadamente un quinto del personal ocupado, mientras que en la fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería (38110) sólo

representa alrededor de la décima parte. Si bien el nivel de información con el que se cuenta para este análisis no permite aventurar explicaciones concluyentes sobre la relación entre ocupados administrativos y ocupados en la producción es posible plantear como hipótesis para profundizar estudios de caso, que en el corto plazo, se verificarían al menos dos alternativas vinculadas a la relación entre el volumen del personal ocupado en tareas administrativas y el personal ocupado en las tareas de producción y/o comercialización.

a) Existe cierta funcionalidad entre la dimensión relativa del personal administrativo y el nivel de complejidad técnica de la actividad productiva o de la estructura de comercialización; tomando en cuenta que los niveles de integración y encadenamientos productivos que por su tamaño o diversificación podrían suponer requerimientos de manejo de un número significativo de clientes y proveedores.

b) Existe un sobredimensionamiento de estructuras administrativas en relación a las necesidades de los sectores productivo o comercial de la empresa, indicando una no incorporación, en el corto plazo, de los avances que en materia de informática de gestión están disponibles para agilizar las actividades administrativas.

CUADRO 7: Distribución absoluta y relativa del personal ocupado de acuerdo a su categoría funcional.

Funciones y categorías del personal ocupado	Nº de Trabajadores	Distribución Porcentual	Hombres	Mujeres
Administrativos	1638	16,55	962	676
Técnicos	717	7,24	716	1
Auxiliares	210	2,12	165	45
Supervisores	714	7,21	679	35
Oficiales Múltiples	960	9,70	958	2
Oficiales	1141	11,53	1134	7
Medio Oficiales	543	5,49	523	20
Operarios Especializados	1304	13,17	1225	79
Oper. Espec. Múltiples	883	8,92	809	74
Operarios Calificados	922	9,31	755	167
Operarios no calificados	727	7,34	626	101
Peones	140	1,41	125	15
TOTAL	9899	100,00	8677	1222

Fuente: Idem Cuadro 1.

CUADRO 8: Distribución absoluta y relativa del personal ocupado por categoría funcional según ramas de actividad.

Ramas	Total	Administrativos	Técnicos y Auxiliares	Supervisores	Oficiales y Operarios Especializados Múlt. o Calificados	Operarios no Calificados y Peones
38110	100	12,5	5,0	8,1	65,0	9,0
38132	100	13,7	7,0	6,7	68,5	4,0
38191	100	17,4	9,5	7,6	54,9	10,4
38199	100	19,4	7,2	8,3	57,5	7,5
38221	100	11,2	6,7	14,6	62,6	4,5
38240	100	13,9	11,1	4,5	58,9	11,5
38299	100	22,8	12,0	8,1	51,3	5,7
38311	100	19,8	11,2	11,6	49,8	7,3
38399	100	19,5	12,1	7,8	54,1	6,2
38432	100	14,0	9,1	6,1	57,9	13,0
38433	100	14,3	5,2	7,6	70,1	2,6
38510	100	14,9	19,8	4,2	46,3	4,5
Total	100	16,6	9,3	7,2	58,0	8,9

Fuente: Idem Cuadro 1.

En cuanto a la proporción de técnicos en relación al total del personal ocupado se aprecia que en la fabricación de equipo profesional y científico (38510) los técnicos representan casi el 20%; en la construcción y reparación de maquinarias y equipos especiales para la industria (38240), la construcción de maquinaria y equipos exceptuando la maquinaria eléctrica (38299), construcción de máquinas y aparatos industriales eléctricos (38311) y construcción de aparatos y suministros eléctricos no clasificados en otra parte (38399) representan alrededor del 10% y en las restantes la proporción de técnicos varían en un rango que va del 2% al 7%.

Con referencia a las categorías de oficiales y operarios, una primer evidencia es el predominio de las categorías más calificadas, que representan para el conjunto del sector el 87%. Los operarios no calificados son significativos en la fabricación de componentes, repuestos y accesorios para automotores (38432) y en la construcción y reparación de maquinaria y equipos especiales para las industrias (38240), donde representan el 12,6% y el 9% respectivamente. En las restantes ramas no alcanza el 7% e incluso en la fabricación de equipos profesionales y científicos (38510), la fabricación y armado de carrocerías (38433) y la construcción de maquinaria y equipo para la agricultura (38221) es prácticamente imperceptible su participación. En la categoría de peones, en ningún caso alcanza siquiera el 5%. En una somera esquematización de las características de las ramas según el componente de trabajadores de mayor o menor calificación surge la siguiente tabla:

Distribución de las ramas de actividad según nivel de calificación predominante del personal operario.³³

Baja	Mediana	Alta
38132	38191	38110
38199	38299	38221
38240		38433 ³⁴
38311		38510
38399		
38432		

Finalmente, cabe mencionar que en la actividad metalmecánica, además de prevalecer en las diversas ramas un alto componente de trabajadores calificados, se aprecia que éstos pertenecen en forma predominante al sexo masculino. Las mujeres participan en forma minoritaria en este sector (12%) y del total de esas mujeres más de la mitad (55%) son empleadas administrativas. (Véase Cuadro 9).

³³ Se considera de baja calificación cuando por cada operario no calificado hay hasta 10 calificados (incluyendo también a los especializados y a los oficiales y medio oficiales). Se consideran de media calificación cuando por cada operario no calificado hay entre 11 y 20 calificados y de alta calificación cuando hay más de 20 calificados por cada operario no calificado.

³⁴ Cabe consignar como advertencia que no se cuenta con información empírica que permita explicar el alto componente de trabajo calificado de la rama 38433 de armado de carrocería.

CUADRO 9: Distribución del personal ocupado femenino por categoría funcional según ramas de actividad.

Personal ocupado femenino	Total	Ramas de Actividad											
		38110	38132	38191	39199	38221	38240	38299	38311	38399	38432	38433	38510
Administrativos	676	39	24	37	182	5	95	30	23	73	118	28	22
Técnicos	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Auxiliares	45	14	1	2	8	0	8	1	1	7	2	0	1
Supervisores	35	4	0	0	2	0	1	3	4	12	5	0	4
Oficiales múltiples	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficiales	7	0	0	0	0	0	0	2	0	5	0	0	0
Medio oficiales	20	4	0	0	6	0	0	2	0	2	6	0	0
Operarios especializados	29	12	6	0	5	0	0	2	5	12	21	0	14
Oper.espec.múltiples	74	48	0	0	0	0	0	0	3	6	14	0	3
Operarios calificados	167	12	0	0	24	0	0	1	6	92	32	0	0
Operarios no calificados	101	16	0	0	23	0	0	1	0	27	33	0	1
Peones	15	0	0	3	2	0	3	4	0	0	0	1	2
TOTAL DE PERSONAL FEMENINO	1172	149	31	42	254	5	108	46	42	236	231	29	47
%	100	12	2	3	21	0.4	9	4	3	19	19	2	4
Porcentaje en relación al total de personal ocupado en cada sector	100	21	8	9	9	5	8	14	13	27	12	8	18

Fuente: Idem Cuadro 1.

Esta distribución no es similar en todos los sectores, por ejemplo, es mayor la participación de trabajadoras en fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería (38110), en construcción de aparatos y suministros eléctricos no clasificados en otra parte (38399), y en fabricación de equipo profesional y científico, instrumentos de medida y de control no clasificados en otra parte (38510), donde alcanzan 21%, 27% y 18% respectivamente. En esos sectores, particularmente en el 38110 y el 38399, el porcentaje de empleadas administrativas está muy por debajo del promedio (26% y 31%) y se evidencia una presencia significativa de mujeres entre los trabajadores de la línea de producción; las operarias especializadas múltiples en el 38110 representan el 32% de las mujeres de ese sector y las operarias calificadas en el 38399 representan el 39% del personal femenino de ese sector. Resulta interesante señalar que a pesar que la participación de mujeres en ciertas ramas es significativa su presencia decae en las categorías más altas del personal ocupado, particularmente entre los técnicos, oficiales múltiples y oficiales. (Véase cuadro 9)

Otro de los temas que se consideró importante abordar es el comportamiento del personal ocupado en relación a la actividad sindical, dado que gran parte de la literatura sobre las Pymes señala que en esas firmas la agremiación es menor que en el caso de las plantas manufactureras grandes. Si bien no se indagó sobre niveles específicos de compromiso o activismo del personal ocupado en relación a las actividades gremiales, ya que la información no provino de los trabajadores sino del cuerpo directivo de las empresas, se aprecia que la mayoría del personal ocupado está afiliado a algún sindicato.³⁵ (Véase cuadro 10).

³⁵ Hasta 1975 los trabajadores de la industria metalmecánica se agremiaban en la Unión Obrera Metalúrgica pero desde esa fecha se produce una división y surge el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor. Dado que no existen límites precisos sobre los alcances o la cobertura de cada uno de estos agrupamientos del movimiento laboral los trabajadores pueden optar indistintamente por pertenecer a cualquiera de esos gremios.

De acuerdo a los datos recogidos, los operarios pertenecen a la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en el 86% de las empresas; gremio que tradicionalmente agrupaba a los trabajadores del sector metalúrgico y metalmecánico, pero que a partir de mediados de los setenta sufre algunos cambios. Por un lado, surge el sindicato de mecánicos y afines del transporte (SMATA) en el que se reagrupan gran parte de los trabajadores del sector autopartista, y, por otra parte, incorpora a los trabajadores vinculados al nuevo sector de la microelectrónica.

CUADRO 10: Distribución de los establecimientos según pertenencia sindical de su personal ocupado por ramas de actividad.

Ramas de Actividad	Sindicatos de la Industria Metalmecánica		
	U.O.M./ASIMRA	SMATA	OTROS
38110	11	0	1
38132	5	0	1
38191	14	0	4
38199	55	0	4
38221	3	0	0
38240	26	0	3
38299	7	0	1
38311	7	0	1
38399	13	0	4
38432	26	3	4
38433	4	2	0
38510	5	0	0

Fuente: Idem Cuadro 1.

Durante los años 1987 y 1988, si bien en gran parte de los establecimientos de la rama se registra que los trabajadores realizaron paros, la mayoría de los empresarios declararon que la razón principal de los mismos fue la adhesión a Paros Generales decretados por la Confederación General del Trabajo (CGT). Por el contrario, fueron muy minoritarios los casos en los que el paro respondió a conflictos específicos de la empresa (salarios, despi-

dos, etc.), una de las excepciones a esta situación se verificó en el sector 38132 en el que los paros por conflictos propios superaron a los provocados por adherir a los paros generales. (Vease Cuadro 11).

La relativamente escasa existencia de paros por conflictos específicos de la planta fabril confirman la diferencia que existe entre la relación obrero-patronal en las Pymes respecto de la que se registra en las grandes firmas. La vinculación directa sin mediaciones entre los patrones y los obreros y el carácter paternalista de las relaciones coadyuba a la prevalencia de una modalidad de resolución de los conflictos negociada a nivel de la empresa, sin participación sindical. Si bien no se ha obtenido información pertinente se podría pensar que el nivel organizativo de los operarios del establecimiento y las características de los empresarios son factores que pesan en la definición del comportamiento reivindicativo más que la rama o la pertenencia a una determinada organización sindical.

CUADRO 11: Distribución de los establecimientos según causas de los paros realizados por su personal ocupado y ramas de actividad

Ramas de actividad	Paros Generales	Paros Empresa	Nº Días
38110	4	1	1
38132	3	4	4
38191	6	1	2
38199	31	2	3
38221	2	1	2
38240	17	1	1
38299	4	0	1
38311	6	0	0
38399	7	2	1
38432	12	1	2
38433	6	0	1
38510	2	0	0
Totales	100	13	18

Fuente: Idem Cuadro 1.

3. Comportamiento de los empresarios en inversión tecnológica y en política laboral

a) Inversión en tecnología

En este punto se analiza la orientación que el empresario le dió a la inversión, particularizando en aquella que fue destinada a la incorporación de tecnología. Del conjunto investigado el 24% de los casos manifestó no haber hecho inversiones en ningún área de la empresa en el período de 1983 a 1988; el 42% hizo inversiones en ciertos rubros de la actividad pero no lo hizo en desarrollo tecnológico y el 34% restante sí hizo inversión en desarrollo tecnológico. (Véase cuadro 14)

A nivel de tres dígitos del CIIU, (Vease cuadro 15) se observa que en la fabricación de productos metálicos, exceptuando maquinaria y equipo (381) y construcción de maquinaria, exceptuando la eléctrica (382) alrededor del 32% hicieron inversión en desarrollo tecnológico; en la construcción de maquinaria, aparatos, accesorios y suministros eléctricos (383) la cifra asciende al 59%, mientras que en la construcción de material de transporte (384) sólo el 23% declaró haber invertido en este rubro. Algo similar ocurre en la fabricación de equipo profesional y científico (38510) donde de los 5 establecimientos encuestados sólo 1 invirtió en desarrollo tecnológico, a pesar que se trata de una actividad -producción de equipos científicos- que supone ese desarrollo. Una posible explicación es que en la rama 38510 la innovación está centrada en los desarrollos ingenieriles de sus técnicos, que como vimos anteriormente representan el 20% de su personal ocupado.

Al analizar la orientación de la inversión en relación a la composición generacional de los socios se observa que, en el grupo de empresas con socios de edad intermedia unigeneracional, las firmas que hicieron inversión en desarrollo tecnológico en el período mencionado representan cerca del 50% de los establecimientos. En los casos de socios

mayores o jóvenes sólo una cuarta parte orientó su inversión hacia ese rubro. Una explicación probable es que muchos de los socios mayores (60 años y más) que fundaron su empresa décadas atrás mantengan una actitud conservadora en relación a la organización productiva; por el contrario, en el caso de los jóvenes empresarios, es posible suponer que si éstos fundaron nuevas firmas las inversiones en tecnología se concretaron al instalar sus plantas y que eso explicaría la no necesidad de volver a invertir aún en desarrollo tecnológico. En las empresas que tienen una composición multigeneracional de sus socios las proporciones están más distribuidas por lo que podría suponerse que si hay asociación entre edad y mayor o menor tradicionalismo en la orientación de las inversiones la diversidad de edades de los socios permite un mayor equilibrio en las decisiones de las empresas al respecto.

CUADRO 12: Distribución de los establecimientos por orientación de las inversiones según composición generacional de los socios y ramas de actividad

Según Agrupación de 38 a 3 dig. Orientación de las inversiones	Total de Establecimientos	Composición generacional de los socios						
		Unigeneracional			Multigeneracional			
		Joven	Interm.	Mayor	J-I	I-M	J-M	N.S./N.
Total de Ramas	188	8	63	20	35	37	21	4
No hizo invers.	46	4	12	5	5	10	7	3
No hizo in.en DT	80	4	23	10	17	18	7	1
Hizo inv.en DT	62	2	28	5	11	9	7	1
Rama 381	87	3	26	9	16	20	12	1
No hizo invers.	22	1	6	2	4	5	4	0
No hizo in.en DT	37	1	8	5	9	9	4	1
Hizo inv. en DT	28	1	12	2	3	6	4	0
Rama 382	39	3	15	4	7	7	1	1
No hizo invers.	7	2	2	0	0	2	0	1
No hizo in.en DT	20	2	7	2	4	4	1	0
Hizo inv. en DT	12	1	6	0	3	1	1	0
Rama 383	22	2	7	3				
No hizo invers.	5	1	1	1	0	0	1	1
No hizo in.en DT	4	1	1	0	1	1	0	0
Hizo inv.en DT	13	0	5	2	4	1	1	0
Rama 384	35	0	14	4	6	6	4	1
No hizo invers.	10	0	3	2	0	2	2	1
No hizo in.en DT	17	0	7	3	3	3	1	0
Hizo inv.en DT	8	0	4	1	1	1	1	0
Rama 385	5	0	1	0	1	2	1	0
No hizo invers.	2	0	0	0	1	1	0	0
No hizo in.en DT	2	0	0	0	0	1	1	0
Hizo inv.en DT	1	0	1	0	0	0	0	0

Fuente: Idem Cuadro 1.

Otra forma de evaluar esta relación es a partir de la distribución de los establecimientos que cuentan con un departamento de Investigación y Desarrollo - que en algunos casos sólo cubre funciones de control de calidad - por

sectores de actividad y composición generacional de los socios. En el Cuadro 13 se puede observar que:

a) de los 188 encuestados, 66 (el 35%) tienen departamento de Investigación y Desarrollo. Como en el caso anterior, hay una clara prevalencia de los establecimientos con socios en edad intermedia; el 33% corresponde a establecimientos con socios comprendidos en la composición unigeneracional intermedia y 35% corresponde a establecimientos con una composición multigeneracional joven intermedia y joven mayor.

b) la información muestra que se evidencia cierta vinculación entre el sector de actividad del establecimiento y la existencia de departamentos de investigación y desarrollo. Un análisis por sector de actividad permite apreciar que no existen Departamentos de Investigación y Desarrollo en los establecimientos pertenecientes a fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería (38110) y fabricación de estructuras metálicas para la construcción (38132). En los restantes sectores el peso de los establecimientos que cuentan con esos departamentos es heterogéneo. En la fabricación de clavos y productos de bulonería (38191) y fabricación de productos metálicos (38199), los establecimientos con I y D no sobrepasan el 20%. En las ramas vinculadas a la fabricación de vehículos automotores (38433 y 38432) así como en la construcción y reparación de maquinarias y equipos especiales para la industria (38240) los establecimientos que tienen departamento de Investigación y Desarrollo no alcanzan a representar el 50%. Finalmente, en las ramas restantes los establecimientos que cuentan con esos departamentos representan entre el 50% y el 80%.

CUADRO 13: Distribución de los establecimientos con departamento de Investigación y Desarrollo, según ramas de actividad y composición generacional de los socios.

Rama de Actividad	Total de Establ.							
		Unigeneracionales				Multigeneracionales		
		Joven	Interm.	Mayor	J/Interm.	Int./Mayor	J/Mayor	No sabe no contesta
38110	11	1	2	4	2	0	2	0
Con IyD	0	0		0	0	0	0	0
38132	6	0	2	0	1	1	1	1
Con IyD	0	0	0	0	0	0	0	0
38191	14	1	3	0	1	7	2	0
Con IyD	2	1	0	0	1	0	0	0
38199	56	1	19	5	12	12	7	0
Con IyD	11	0	5	3	3	0	0	0
38221	3	1	1	1	0	0	0	0
Con IyD	2	0	1	1	0	0	0	0
38240	29	1	11	2	7	5	2	1
Con IyD	13	0	4	2	4	1	1	1
38299	7	1	3	1	0	2	0	0
Con IyD	4	1	2	1	0	0	0	0
38311	7	1	3	1	1	1	0	0
Con IyD	4	0	2	1	0	0	0	0
38399	15	1	4	2	4	1	2	1
Con IyD	11	0	2	1	4	1	2	1
38432	30	0	12	3	5	5	5	0
Con IyD	13	0	4	1	2	3	3	0
38433	6	0	2	1	1	1	0	1
Con IyD	2	0	1	0	0	1	0	0
38510	5	0	1	0	1	2	1	0
Con IyD	4	0	1	0	1	1	1	0
TOTAL	188	8	63	20	35	37	21	4
Con IyD	66	2	22	10	15	8	7	2

Fuente: Idem Cuadro 1.

En el cuadro 14 se relaciona la composición educacional

de los socios con la orientación que se le da a las inversiones, en particular en materia tecnológica. Se aprecia que 62 establecimientos, que representan el 34% de la muestra, han hecho inversión en desarrollo tecnológico entre 1983 y 1988. En el 58% de esos establecimientos la composición educacional de los socios es secundaria completa o universitaria incompleta; el 21% tiene primaria y una proporción equivalente pertenece al estrato de los que completaron estudios universitarios, 16% de los cuales manifiestan tener título de ingeniero o similar.

Sin embargo, si se analiza el porcentaje de establecimientos que hicieron inversión en desarrollo tecnológico en cada una de las categorías de educación se aprecia que aquellas cuyos socios se ubican en el grupo de los de secundaria completa junto con los del grupo de otras universitarias presentan los porcentajes más bajo, 32% y 30% respectivamente, en tanto que entre los establecimientos cuyos socios sólo tienen primaria completa, el 39% hizo inversión en desarrollo tecnológico. Esta diferencia, de acuerdo al sentido que se le dé a la lectura de los datos, podría estar indicando que en la mayoría de estas Pymes la inversión en investigación y desarrollo no está directamente asociada a mayores niveles de educación de los socios empresarios.

Entre las explicaciones posibles de este fenómeno podría considerarse dos cuestiones: i) si el estado inicial de las firmas cuyos socios tienen bajo nivel educativo fue el de un pequeño taller con muy baja inversión tecnológica, a medida que este taller se desarrolla realiza las inversiones tecnológicas de las que carecía en sus inicios, ii) si la investigación y desarrollo sirve para resolver incertidumbres técnicas los empresarios con menor educación relativa podrían tener más incentivos para su implementación. Es probable que ninguna de estas alternativas se dé en forma excluyente y que para conocer con mayor profundidad la relación entre educación de los socios e inversión tecnológica se requerirían algunos estudios de caso que profundicen en dicho aspecto.

CUADRO 14: Distribución de los establecimientos por orientación de las inversiones según composición educacional de los socios y ramas de actividad.

Según agrupamiento de 38 a 3 dígitos Orientación de las Inversiones	Composición Educacional de los socios					
	Total de Establoc.	Primaria	Secundaria o Univ. Compl.	Ingeniero o similar	Otras univer.	No sabe o no contesta
Total de Ramas	188	33	114	26	10	5
No hizo Inversión	46	4	31	2	5	4
No hizo Inversión en Des.Tecn.	80	16	47	14	2	1
Hizo inversión en Des.Tecn.	62	13	36	10	3	0
Rama 381	87	16	53	11	6	1
No hizo Inversión	22	2	16	0	4	0
No hizo Inversión en Des.Tecn.	37	8	22	6	0	1
Hizo inversión en Des.Tecn.	28	6	15	5	2	0
Rama 382	39	5	22	8	2	2
No hizo Inversión	7	1	3	1	0	2
No hizo Inversión en Des.Tecn.	20	2	12	5	1	0
Hizo inversión en Des.Tecn.	12	2	7	2	1	0
Rama 383	22	4	12	3	2	1
No hizo Inversión	5	0	2	1	1	1
No hizo Inversión en Des.Tecn.	4	1	2	0	1	0
Hizo inversión en Des.Tecn.	13	3	8	2	0	0
Rama 384	35	8	23	3	0	1
No hizo Inversión	10	1	8	0	0	1
No hizo Inversión en Des.Tecn.	17	5	9	3	0	0
Hizo inversión en Des.Tecn.	8	2	6	0	0	0
Rama 385	5	0	4	1	0	0
No hizo Inversión	2	0	2	0	0	0
No hizo Inversión en Des.Tecn.	2	0	2	0	0	0
Hizo inversión en Des.Tecn.	1	0	0	1	0	0

Fuente: Idem Cuadro 1.

En relación a la distribución de los establecimientos que disponen de departamentos de investigación y desarrollo en los diversos sectores metalmeccánicos (ver cuadro 15), de acuerdo al nivel educacional de los socios, se aprecia que si bien para el conjunto sólo el 35% de los establecimientos tienen Departamento de Investigación y Desarrollo esta cifra asciende a más del 70% en el caso de los sectores de fabricación de equipo profesional y científico (38510) y de construcción de aparatos y suministros eléctricos (38399); que oscila entre el 36% y el 70% en construcción de maquinaria y equipo para la agricultura (38221), construcción y reparación de maquinaria y equipos especiales para las industrias, excepto la maquinaria para trabajar los metales y la madera (38240), construcción de maquinaria y equipos exceptuando la maquinaria eléctrica (38299), construcción de máquinas y aparatos industriales eléctricos (38311) y fabricación de componentes, repuestos y accesorios para automotores, excepto motores (38432); mientras que en las ramas de fabricación de cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería (38110) y fabricación de estructuras metálicas para la construcción (38132) no se encontraron establecimientos que dispusieran de esos departamentos. Los datos confirman la asociación entre niveles de complejidad productiva de las ramas de actividad y existencia de departamentos de investigación y desarrollo.

CUADRO 15: Distribución de los establecimientos con Departamento de Investigación y Desarrollo, según ramas de actividad y composición educacional de los socios.

Ramas de actividad y Dptos. de Inv. y Des.	Total de Establ.	Composición educacional de los socios				
		Primaria	Secundaria o Univ. incompl.	Ingeniero o similar	Otras universit	No sabe o N.C.
38110	11	5	4	2	0	0
con Inv. y Des.	0	0	0	0	0	0
38132	6	2	2	0	1	1
con Inv. y Des.	0	0	0	0	0	0
38191	14	1	11	2	0	0
con Inv. y Des.	2	0	2	0	0	0
38199	56	8	36	7	5	0
con Inv. y Des.	11	1	8	1	1	0
38221	3	0	1	1	1	0
con Inv. y Des.	2	0	1	1	0	0
38240	29	4	18	4	1	2
con Inv. y Des.	13	3	8	1	0	1
38299	7	1	3	3	0	0
con Inv. y Des.	4	0	1	3	0	0
38311	7	2	5	0	0	0
con Inv. y Des.	4	2	2	0	0	0
38399	15	2	7	3	2	1
con Inv. y Des.	11	2	5	1	2	1
38432	29	7	19	3	0	0
con Inv. y Des.	13	3	8	2	0	0
38433	6	1	4	0	0	1
con Inv. y Des.	2	0	2	0	0	0
38510	5	0	4	1	0	0
con Inv. y Des.	4	0	3	1	0	0
Total	188	33	114	26	10	5
con Inv. y Des.	66	11	40	10	3	2

Fuente: Idem Cuadro 1.

Finalmente, se intentó cuantificar el interés que muestran los empresarios por recibir la cooperación de institutos oficiales de ingeniería y universidades en el desarrollo de sus empresas. El 60% manifestó tener interés, 37% no mostró expectativa en tal cooperación y un 3% eludió la respuesta. (Vease cuadro 16) Si se relacionan las respuestas con los atributos de educación de los empresarios, se puede apreciar que si bien en todos los casos al menos cerca del 50% considera útil tal cooperación a medida que se asciende en el nivel de educación formal de los socios se aprecia menor prejuicio a tales organismos e instituciones. En efecto, del total de empresas con socios que tienen educación primaria el 48% responde que lo considera útil mientras que este porcentaje asciende a 60% en las empresas con socios con educación secundaria completa o estudios de ingeniería o similares. En el caso de las que los socios tienen nivel universitario completo en otras carreras el porcentaje asciende al 66%. (Véase cuadro 17).

Se puede confirmar, entonces, que la opinión favorable a acceder a servicios de cooperación institucional en asistencia técnica está asociada al nivel de educación de los empresarios y no necesariamente al sector de la rama de la que se trate. Es probable que justamente los empresarios con mayor nivel educativo puedan sortear con menor dificultad las trabas burocráticas que parecerían envolver a las instituciones de asesoramiento técnico. Las respuestas negativas de los que tienen niveles educacionales más bajos responden a experiencias concretas en las que su búsqueda se vió frustrada por carecer de la guía necesaria para saber cómo acceder a ellas toda vez que lo intentaron. Finalmente, la opinión generalizada de los empresarios, más allá de sus niveles específicos de educación de las pequeñas y medianas empresas, alerta sobre la falta de difusión adecuada acerca de las estructuras de apoyo técnico existentes a nivel de las instituciones públicas y también acerca de los límites de dicha asistencia y las formas de acceso a él.

CUADRO 16: Distribución de los establecimientos por ramas de actividad según interés por disponer de cooperación institucional.

Ramas de actividad	Interés por la cooperación institucional		
	Si	No	No contesta
38110	6	5	0
38132	3	3	0
38191	6	6	2
38199	32	21	3
38221	2	1	0
38240	21	8	0
38299	5	2	0
38311	4	2	1
38399	9	6	0
38432	16	13	0
38433	6	0	0
38510	3	2	0
Total	113	69	6

Fuente: Idem Cuadro 1.

CUADRO 17: Distribución de los establecimientos por ramas de actividad según composición educacional de los socios e interés por disponer de cooperación institucional.

Ramas de actividad	Composición educacional de los socios									
	Le interesa la cooperación					No le interesa la cooperación				
	Primaria	Sec. y Univ. incompl.	Ingeniería o semejante	Otras Univ.	N/C	Primaria	Sec. y Univ. incompl.	Ingeniería o semejante	Otras Univ.	N/C
38110	3	2	0	0	0	2	1	2	0	0
38132	0	1	0	1	1	2	1	0	0	0
38191	0	6	0	0	0	1	4	1	0	0
38199	4	19	5	4	0	4	15	1	1	0
38221	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
38240	3	12	4	1	1	1	6	0	0	1
38299	1	2	2	0	0	0	1	1	0	0
38311	1	3	0	0	0	0	2	0	0	0
38399	1	5	1	2	0	1	2	2	0	1
38432	2	12	2	0	0	5	7	1	0	0
38433	1	4	0	0	1	0	0	0	0	0
38510	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0
Total	16	67	15	8	3	16	41	8	2	2

Fuente: Idem Cuadro 1.

b) Política laboral.

Con el objeto de investigar algunos temas vinculados a la política laboral de la empresa se tomaron en cuenta, por una parte, la capacitación de los trabajadores en la fábrica para lo cual se analizó la información sobre los cursos que, en 1987 y 1988, brindó la empresa a sus trabajadores, especificando el destinatario de esos cursos: administrativos, técnicos, operarios calificados y oficiales, y operarios no calificados.

Por otra parte, se analizaron las formas de contratación del personal y la actitud de los empresarios hacia los trabajadores ante variaciones de la demanda del producto en el mercado y también ante las reglamentaciones y normativas

planteadas por la legislación laboral vigente en ese período.

En relación a la realización de cursos de entrenamiento al personal ocupado se observa que para 1987 y 1988 en el 80% de los establecimientos la respuesta fue negativa. Los destinatarios principales de los cursos realizados fueron el personal técnico, los operarios calificados y los oficiales y medio oficiales. (Vease Cuadro 18)

CUADRO 18: Distribución de los establecimientos que realizaron cursos de entrenamiento por categoría funcional según rama de actividad.

Ramas de Actividad	CURSOS EN 1987				CURSOS EN 1988			
	Adminis- trativos	Técnicos	Oper. no calif.	Oper. calif. y oficiales	Adminis- trativos	Técnicos	Oper. no calif.	Oper. calif. y oficiales
38110	0	0	0	0	0	0	0	0
38132	2	0	0	2	1	0	0	1
38191	0	0	0	0	0	0	1	2
38199	9	14	2	11	8	11	2	7
38221	0	1	1	2	1	1	1	2
38240	1	2	2	4	1	2	1	0
38299	2	2	1	3	2	2	1	3
38311	0	0	0	0	0	0	0	0
38399	2	4	0	1	2	3	1	3
38432	5	7	1	3	5	6	1	3
38433	0	0	0	0	0	1	0	0
38510	0	1	0	2	0	1	0	2

Fuente: Idem Cuadro 1.

En relación a las modalidades de contratación del personal el 71% de las empresas se hicieron cargo de contratar a su personal mientras que el 23% compartió la responsabilidad de contratación con agencias de empleo. La contratación por agencias de empleo, que tuvo gran difusión

en los años ochenta ³⁶ y que posibilita la contratación temporaria del personal sin que eso signifique una erogación empresaria en concepto de indemnización por despido, vacaciones, etc., parecería también estar difundiéndose entre las pequeñas y medianas empresas. (Vease cuadro 19)

CUADRO 19: Distribución de los establecimientos de acuerdo a las formas de contratación del personal ocupado.

Ramas de Actividad	Contratados sólo por agencia	Contratados sólo por la empresa	Contratados por agencias o por la empresa
38110	0	7	3
38132	0	4	2
38191	0	9	4
38199	1	38	17
38221	0	3	0
38240	1	24	4
38299	0	5	2
38311	0	5	2
38399	0	10	5
38432	1	19	10
38433	0	5	1
38510	0	4	1

Fuente: Idem Cuadro 1.

Respecto a la actitud empresaria frente a la legislación laboral vigente, se aprecia que, existe un cuestionamiento generalizado a la legislación laboral vigente, argumentando que la misma es inadecuada por ser rígida y por promover altos costos, no sólo en términos de

³⁶ Citando el estudio de R. Pisoni "El trabajo temporario urbano en la Argentina", ms. 1986, señala Pedro Galín que "...calculando solamente el empleo contratado a través de agencias debidamente registradas, llegó a la conclusión que sus dimensiones se duplicaron entre 1983 y 1986, pasando del 2.4% al 4.6% del empleo total en el Gran Buenos Aires, y que predominan las ocupaciones manuales e industriales." Vease, Galín, P. "Precarización del empleo en Argentina" en OIT-CIAT-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El empleo precario en Argentina. No. 2. Buenos Aires, 1988.

los salarios directos sino también de los indirectos (seguridad social, vacaciones, aguinaldos y despidos) y de todas las obligaciones vinculadas a higiene y salubridad, que no coinciden con la crisis que soporta este sector. (Véase cuadro 20).

CUADRO 20: Visión empresaria sobre las reglamentaciones laborales por rama y tamaño medio de los establecimientos según personal ocupado.

Ramas	Total de establecimientos de la rama	Estab. en los que sus directivos consideran que las relas laborales dificultan en funcionamiento de la empresa	Tamaño medio de los establecimientos
38110	11	3 (27%)	64
38199	56	1 (2%)	50
38240	29	8 (28%)	47
38299	7	1 (14%)	48
38311	7	1 (14%)	47
38432	29	2 (7%)	67
38433	6	1 (16%)	57

Fuente: Idem Cuadro 1.

Finalmente, respecto a la conducta de los empresarios con los trabajadores ante variaciones de la demanda en el mercado (Véase cuadro 21) se observa que en caso de incrementos la respuesta de aumentar las horas extras es la política predominante, en un segundo lugar se ubica la incorporación de personal (50% permanente y 50% eventual), en tercer lugar la reubicación de personal en líneas de producción y en cuarto lugar el aumento de turnos.

Esta política de prioritar el incremento de horas extras y no la contratación de personal, de acuerdo a la visión empresaria, contraresta las rigideces del contrato colectivo de trabajo en la medida que no se tiene que enfrentar a los conflictos y demandas que generaría la suspensión o despido de trabajadores en caso de que disminuyese la demanda. En consecuencia en este último caso la reducción de horas extras aparece como la medida predominante y en un segundo lugar aparecen la no renovación del plantel, las suspensiones y

los despidos. Las otras medidas son la reubicación del personal tanto de línea como de mantenimiento, la reducción de la jornada y de los turnos.

Otras estrategias asumidas por el empresario, ante la inestabilidad de la demanda, fueron las contrataciones temporarias a través de agencias de empleo, como se señaló en el punto anterior o la venta de la maquinaria a crédito a los operarios, para que produzcan a pedido dejando en la empresa un plantel mínimo para el armado final del producto. Esta modalidad tiene la ventaja, para el empresario, de que si bien cuenta con la exclusividad como cliente de esos subcontratistas puede regular su compra sin enfrentar problemas laborales y por lo tanto los costos son inferiores.

CUADRO 21: Distribución de los establecimientos según comportamiento frente a cambios en la demanda de bienes producidos por ramas de actividad.

Ramas de Actividad	AUMENTO DE LA DEMANDA					
	Aumento de Turnos	Aumento horas extras	Reubicación personal de mantenimiento	Reubicación personal en líneas producción	Incorporaciones eventuales	Incorporaciones permanentes
38110	3	9	0	4	3	3
38132	3	6	0	3	2	2
38191	3	13	1	3	4	4
38199	13	50	9	18	28	25
38221	1	2	0	1	2	1
38240	5	25	4	11	10	14
38299	1	7	0	1	3	5
38311	0	6	0	1	3	2
38399	4	13	2	7	7	5
38432	12	21	7	14	16	18
38433	3	6	2	2	3	4
38510	1	3	0	0	0	5
Total	49	161	25	65	81	88

Ramas de Activ.	DISMINUCION DE LA DEMANDA							
	Reducción jornada	Suspensiones	Reduc. turnos	Despidos	Reubic. personal manten.	Reubic. personal líneas	Reduc. horas extras	No renovación plantel
38110	0	1	2	2	0	2	9	4
38132	1	0	2	2	0	2	6	2
38191	1	3	1	4	0	5	13	1
38199	8	11	11	7	13	12	48	22
38221	2	2	0	3	0	0	1	0
38240	6	5	3	3	7	6	21	14
38299	2	2	1	2	1	2	6	2
38311	3	2	0	2	0	1	6	3
38399	2	6	5	6	2	4	11	7
38432	8	12	8	8	7	7	17	10
38433	4	2	1	3	3	2	5	3
38510	2	3	1	3	1	1	2	1

Fuente: Idem Cuadro 1.

En síntesis, se aprecia que la política laboral que implementan "de hecho" los empresarios son diversas variantes de la llamada "flexibilización laboral".³⁷ Esto concuerda con la visión que estos agentes tienen frente a la legislación laboral vigente. Se aprecia que existe un cuestionamiento generalizado a la legislación.

³⁷ Boyer, R. "Flexibilidades del trabajo: Formas contrastadas, efectos mal conocidos" en OIT, Revista Trabajo y Sociedad, Vol.12, No. 1, enero de 1987.

Conclusiones parciales

La idea central de este trabajo es mostrar que ciertos atributos sociodemográficos de los socios enriquecen la configuración del perfil básico de empresarios de Pymes y que combinados con variables de tipo económicas y tecnológicas permiten analizar los comportamientos actuales de las firmas. Este perfil, a su vez, vinculado con otras informaciones de diversa índole -como el nivel y percepción de la información disponible por el empresario, su situación en relación a los regímenes de promoción, su carácter de productor final o intermedio o de proveedor de equipos y su participación en un mercado internacional- permitirá hipotetizar sobre posibles comportamientos futuros y brindar información necesaria para desarrollar políticas específicas de estímulo a la producción, innovación tecnológica, exportación, etc.

El sentido de este documento al enfatizar en los aspectos sociodemográficos del empresariado es aportar a un campo del conocimiento en el que se observan significativas carencias, si bien la información hasta aquí analizada no prueba que exista siempre una asociación positiva entre esas características y los comportamientos empresarios, aunque confirma algunas de las proposiciones planteadas como hipótesis de trabajo en la segunda sección.

En primer lugar se comprobó la proposición que sostiene que hay una asociación significativa entre el carácter de industria de oficios de las actividades metalmecánicas y los niveles de educación formal relativamente altos de los socios insertos en ellas. En efecto, el Censo de Población de 1980 registra que la distribución de los empresarios según nivel de estudios es semejante para las distintas ramas en el grupo de los de primaria incompleta o de los que nunca asistieron, pero cuando se eleva el nivel de estudios se aprecia que los socios de las actividades metalmecánicas de las Pymes del Gran Buenos Aires tiene una participación superior en los grupos de primaria completa, secundaria y universitaria. Esta proposición a su vez es más significativa para aquellas ramas

metalmecánicas que implican procesos más complejos; por ejemplo, en las de construcción de maquinarias y equipos, eléctricos y no eléctricos hay una alta proporción de socios empresarios cuyo nivel de estudios es universitario, particularmente son ingenieros o de disciplinas afines.

En relación a una asociación positiva entre el nivel educativo de los socios o la composición de edad predominante y sus comportamientos en materia de innovación tecnológica se analizaron tres aspectos de la gestión empresarial: la política de inversión en tecnología, la existencia de departamentos de investigación y desarrollo en las plantas y la predisposición a recibir asesoramiento técnico de los organismos de cooperación públicos y privados, nacionales y provinciales. En los dos primeros aspectos de acuerdo a la información disponible parecería que si bien es la rama de actividad la variable que tiene mayor incidencia, se aprecia que existe mayor inversión en tecnología en las empresas cuyos socios están en un estrato de edad intermedia (40 a 59 años), mientras que la baja inversión en aquellas firmas cuyos socios son mayores podría indicar una actitud de mayor tradicionalismo en la materia. En relación a la actitud frente al asesoramiento técnico (público o privado) se observa una asociación claramente positiva entre la mayor aceptación del asesoramiento técnico y el mayor nivel de estudios alcanzados por los socios.

De acuerdo a la información disponible no se pudo comprobar, en principio, la existencia de asociación entre el nivel de educación de los socios o la edad y las estrategias de política laboral. Una explicación probable es que en la generalidad de las Pymes metalmecánicas del Gran Buenos Aires que fueron visitadas, si bien hubo cierta innovación en los equipos de producción, no se pudo apreciar cambios significativos en la organización del proceso de trabajo. Sin embargo, dada la complejidad del tema, sería necesario profundizar el análisis con algunos estudios de caso que permitan incorporar mayor precisión a la información.

En los temas de calificación del personal ocupado,

política de capacitación en la empresa, formas de contratación laboral, y política patronal frente a cambios en la demanda del producto final también se aprecia una gran heterogeneidad de situaciones.

Respecto al nivel de calificación predominante del personal ocupado, las ramas se podrían clasificar en:

a) Ramas de baja calificación, las que se ocupan de construcción y reparación de maquinaria y equipos especiales para la industria (excepto las que se utilizan para trabajar metales y maderas) y la fabricación de componentes, repuestos y accesorios para automotores, excepto motores (las llamadas autopartistas).

b) Ramas de mediana calificación, las que se ocupan de la fabricación de productos metálicos no clasificados en otra parte como la galvanoplastia, el esmaltado y el estampado de metales; las que fabrican cuchillería, herramientas manuales y artículos generales de ferretería y las que fabrican estructuras metálicas para la construcción.

c) Ramas de alta calificación, las que se ocupan de la construcción de maquinaria, aparatos, accesorios y suministros eléctricos; las de construcción de maquinaria y equipos exceptuando la maquinaria eléctrica, no clasificados en otra parte y las que se dedican a la fabricación de equipo profesional y científico, instrumentos de medida y de control, no clasificados en otra parte.

Prácticamente no existen políticas de capacitación del personal en las empresas. Se pudo apreciar que tanto en 1987 como en 1988 alrededor del 80% de las firmas entrevistadas declararon no haber realizado cursos de capacitación, situación que marca diferencias respecto a la política laboral de las grandes firmas.

Es interesante destacar que de acuerdo a informaciones provenientes de estudios recientes sobre esta cuestión en

grandes empresas que hicieron innovaciones tecnológicas³⁸ se aprecia que existe consenso en la importancia que se le otorga al desempeño laboral en la empresa como principal ámbito de entrenamiento y también en orientación de los cursos que realizan las empresas hacia el personal de mayores calificaciones (operarios calificados y/o especializados y técnicos). Según la opinión de los empresarios en el caso de los operarios no calificados, sin descartar la posibilidad de realizar cursos de entrenamiento, la capacitación principal se realiza a través de su desempeño laboral, mientras que en el caso de los operarios calificados, la formación principal proviene de cursos sistemáticos en la empresa o fuera del ámbito de la firma, por ejemplo, de las cámaras o uniones empresariales si lo hubieran.

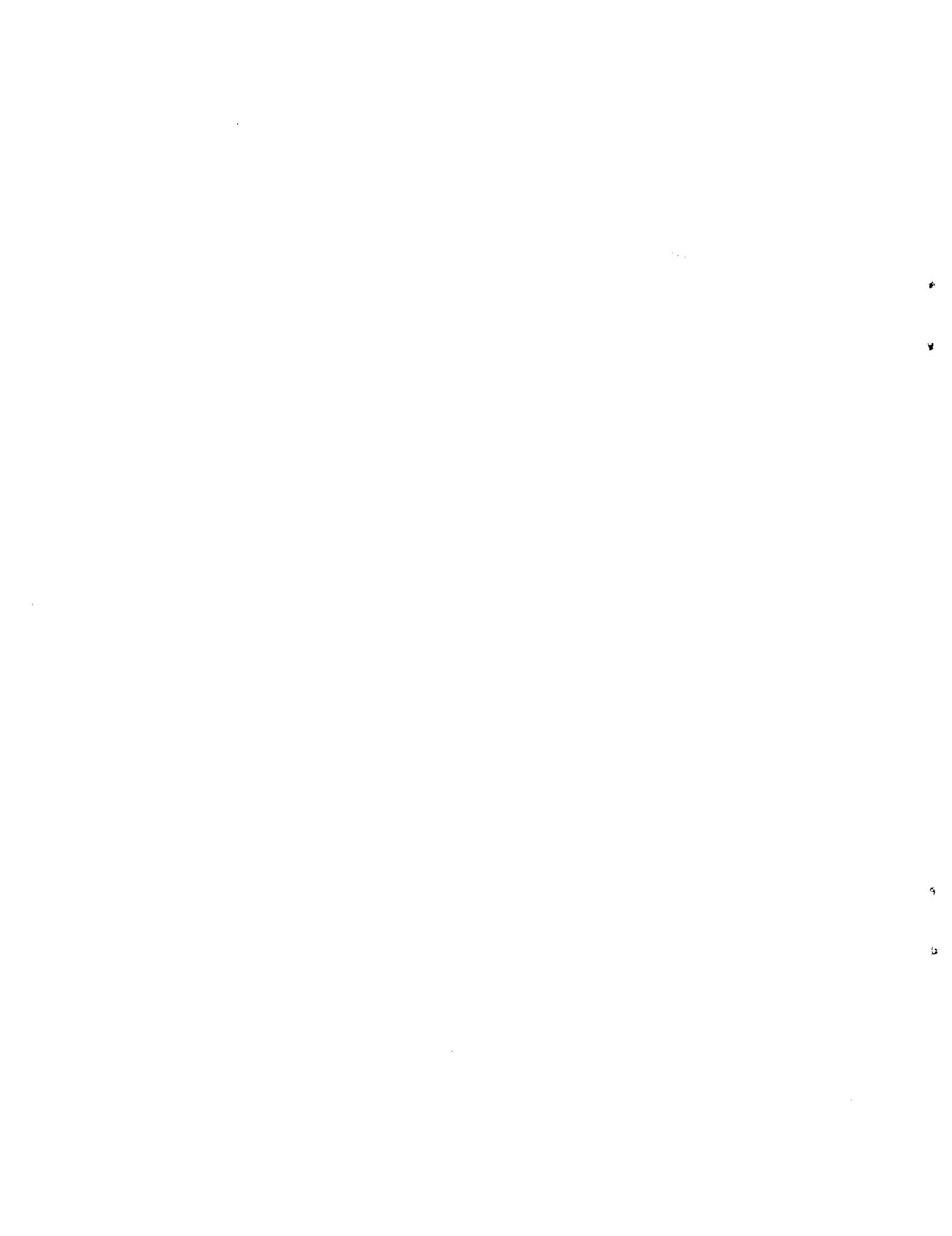
Comparando ésto con la situación de las Pymes se aprecia, en primer lugar, que si bien en los casos en los que éstas realizaron cursos, los mismos también se orientaron a los trabajadores de mayor calificación y la difusión es bastante restringida, ya que sólo se registraron en el 20 % de los establecimientos. En segundo lugar, entre ese 20% no se registraron cursos para el personal no calificado. Esta información pone de manifiesto la existencia de una organización del proceso de trabajo en la que prevalecen rígidas diferencias entre los diversos estratos de calificación de los operarios y concomitantemente puestos de trabajo fijos para cada trabajador. Es decir, aun no parece verificarse una difusión de la tendencia a la polivalencia funcional, que caracteriza las nuevas modalidades de organización laboral y tampoco está contemplada la necesidad de fortalecer el proceso de formación continua de la mano de obra.

En cuanto a las modalidades asumidas por la empresa para contratar al personal se aprecia la creciente presencia de un

³⁸ Gentili, Pablo. Escuela, familia y empresa: el problema de la formación para el trabajo desde la perspectiva empresarial. FLACSO, Serie de Documentos e Informes de Investigación. Programa Buenos Aires, 1990.

fenómeno de flexibilización "de hecho", continuando con una tendencia a la desregulación del mercado de trabajo iniciada a mediados de los años setenta cuando comienzan a proliferar las agencias de empleo.

Finalmente, en relación a la política que asumen los empresarios con el personal ocupado según las variaciones de la demanda, la actitud predominante es la de reducir o aumentar las horas extras, según corresponda. Las otras medidas, suspensiones, despidos o contratación de temporarios se ubican en segundo, tercero y cuarto lugar, probablemente porque aún no está en plena vigencia la flexibilización laboral que legaliza la desregulación total del contrato colectivo de trabajo autorizando la contratación a tiempo parcial en la línea de producción. Varios empresarios cuestionaron el contrato colectivo de trabajo que rige la actual legislación laboral aduciendo supuestas rigideces que impiden la libre contratación para momentos de pico de la producción o el despido para las caídas de la demanda sin comprometer al empresario, en esa contratación, a mantener la continuidad de la fuente de trabajo.



Tercera Sección: Algunas reflexiones finales

En el debate sobre los empresarios de Pymes en los países industrializados se plantean distinciones que aluden a la forma que desempeña su rol y al tipo de industrias en la que inscribe su actividad. En relación a la primera, la distinción busca precisar en el concepto entre un agente especializado en la gestión y un mero productor. En cuanto al tipo de actividad industrial de la empresa se registran tres situaciones: 1) su inserción como profesional empresario en industrias "high technology", 2) empresario innovador de industrias tradicionales, reestructuradas sobre la base de nuevas tecnologías productivas u organizacionales, y, 3) su gestión como empresario tradicional en industrias también tradicionales.

La caracterización del empresariado industrial argentino es un tema de profunda relevancia sobre el cual existen carencias en su profundización analítica. En algunos estudios este sujeto fue analizado en tanto integrante de un grupo o clase social, interactuando a nivel de la economía general o de grandes sectores agregados de actividad. Sin embargo, aún resultan escasas las investigaciones que analizan desde una perspectiva integral los comportamientos empresariales de tipo "micro", tomando en cuenta su nacionalidad de origen, su antigüedad en la firma, sus actitudes en relación a la conducción técnica y económica de la empresa, etc³⁹

En el inicio de este trabajo se adelantaron diversos enfoques que, desde la psicología, la sociología o la economía, indagan sobre las motivaciones que pautan los comportamientos empresarios en el desarrollo industrial, concluyendo que ninguno de ellos, por sí mismos, logra

³⁹ Es destacable el estudio realizado por Ruth Sautu y Catalina Wainerman El empresario y la innovación. Un estudio de las disposiciones de un grupo de dirigentes de empresas argentinas hacia el cambio tecnológico. Centro de Investigaciones Sociales. Instituto Torcuato Di Tella. Buenos Aires, 1971.

superar una respuesta parcial a la cuestión. Un análisis que pretenda, a su vez, abordar la investigación de esta problemática en una sociedad concreta, requerirá ineludiblemente ser inscripto en el contexto histórico específico. En el caso particular de la sociedad argentina actual es imprescindible abordar el análisis de los sujetos empresariales desde la situación de estancamiento prolongado y crisis que vive la economía nacional, tomando en consideración, a su vez, los cambios y reestructuraciones a nivel económico, generados a partir de la crisis, que conmovieron a toda la sociedad y a cada uno de sus actores.

Hacia fines del siglo pasado los grandes empresarios agropecuarios y agroindustriales pampeanos, vinculados al comercio internacional, ocupaban un lugar protagónico en la modelización del país. Tenían fuerte injerencia en la política económica nacional y habían ido consolidando importantes acuerdos con empresarios agroindustriales de algunas provincias del interior, lo que les permitió establecer un marco de alianzas que fortaleció su posición de poder global. Si bien existían algunos productores medianos o pequeños, vinculados principalmente a las economías regionales agroindustriales, éstos no podrían ser asociados con los empresarios de las Pymes, de acuerdo a una concepción más moderna de la estructura industrial.

En los años cuarenta, nuevas cohortes de empresarios provenientes de los sectores medios se insertaron funcionalmente en la política oficial que surgió como corolario de la nueva situación mundial de postguerra y cuyo objetivo era impulsar el desarrollo de una industria sustitutiva. Durante ese período se promovió la ampliación del espectro de ramas de actividad de la estructura manufacturera nacional orientando gran parte de la producción a un mercado interno urbano en expansión y se fortaleció un marco de alianzas entre los nuevos sectores empresariales, propietarios de pequeñas y medianas empresas, y el movimiento obrero, que fue poblando las áreas metropolitanas como mano de obra industrial. La existencia de cierta estabilidad macroeconómica y de salarios reales relativamente altos

impulsó la incorporación de vastos sectores de asalariados al mercado interno en expansión. Durante ese periodo conviven dos tipos de empresarios industriales, los pequeños y medianos organizados alrededor de la Confederación General Económica y los grandes empresarios que ya habían iniciado sus actividades a fines del siglo pasado, fuertemente vinculados al sector agropecuario particularmente al pampeano y asentado principalmente en las industrias de la alimentación.

El resultado de la evolución industrial en Argentina, en los últimos años, afectó de una manera peculiar a los empresarios pequeños y medianos, que fueron entrando en una etapa de insularidad, autocentramiento⁴⁰ y que acentuaron su baja conexión con contextos más amplios nacionales e internacionales. Esto explicaría, en parte, la dificultad para proyectarse en la actualidad como un grupo protagónico en el proceso de desarrollo nacional. En ese contexto, un interrogante que recorre los diversos ámbitos de la planificación y la elaboración de políticas se refiere al papel que el empresariado jugó en el éxito o fracaso del desarrollo de las Pymes en Argentina y los factores que incidieron en ese juego.

Las limitaciones de la información recogida incidieron en la potencialidad del análisis, dado que no se realizaron entrevistas en profundidad que permitieran recoger una información exhaustiva sobre estos sujetos. Así, los resultados obtenidos, si bien, marcan algunas regularidades en los comportamientos del empresariado frente a, por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías o a las normas vigentes en materia de política laboral, no permiten ser generalizados al conjunto de las Pymes. Su utilidad radica básicamente en su carácter indicativo de ciertas asociaciones

⁴⁰ Existen sin embargo, algunos interesantes análisis desde la perspectiva sicosocial y también de análisis organizacional acerca del empresariado en una etapa de crisis. Véase Alterman de Ayerza, S. 1987 y Schlemenson, A. op.cit.

entre los comportamientos detectados en algunos aspectos vinculados a la gestión empresarial y características sociodemográficas de estos actores, centralmente la edad y la educación.

Es importante destacar, sin embargo, que este estudio empírico permitió determinar con mayor precisión no sólo la falta, sino también, el tipo de información de la que se carece sobre el empresariado como protagonista del desarrollo industrial nacional. Es así que se pudo apreciar que para avanzar en la tarea de develar nuevos significados en el comportamiento de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas industriales -que suelen aparecer ocupando un lugar intermedio entre el gran empresario y el pequeño tallerista- se requieren evaluar aspectos cualitativos que definen con mayor rigor sus perfiles actuales, dando respuesta a interrogantes tales como: ¿quiénes son hoy los pequeños y medianos empresarios? ¿qué imagen tienen de sí mismos como actores sociales de un desarrollo industrial nacional?. Un análisis cualitativo, de las respuesta a los interrogantes planteados se podría determinar cómo se ubican esos actores en términos del estrato empresarial general - desde la gran industria hasta las microempresas - y como receptionan, desde esa identidad las medidas de política oficial orientada a la industria. Por ejemplo, el análisis del origen migratorio o la valorización individual y familiar de su actividad, así como otras especificidades que devienen de su inserción en determinadas ramas de la producción, enriquecerían las posibilidades de definir con mayor precisión aspectos como la conciencia de su identidad como sector social y del rol asociado a la misma. Incluso, se podría ampliar este análisis incorporándole otras circunstancias que, desde una visión de carácter histórico, permitan explicar las acciones de estos sujetos como grupo social y el marco de alianzas en el que inscriben su participación actual en el desarrollo económico y político del país, su participación y apoyo a organizaciones como por ejemplo la CGI, la APYME, etc.

Entre los resultados principales que sobresalen de este estudio se destaca la preeminencia de comportamientos

empresariales en los que predominaron las acciones de carácter individual a nivel de cada una de las empresas. Esta situación que se podría calificar como de insularidad de cada una de las firmas en relación a agrupamientos sectoriales o a una imbricación en el tejido institucional del espacio geográfico en el que están insertas, habilitaría suponer que los empresarios generaron estrategias de sobrevivencia a la crisis pero no desarrollaron una acción coordinada para encontrar formas alternativas de acción. Por ejemplo, no existió un impulso colectivo para la formación de consorcios de exportación o para la asociación de varias pequeñas empresas en la compra de insumos similares. Incluso, no se organizaron, en estos años de escasez de recursos, grupos de trabajo abocados a programar una mejor la utilización de las instituciones y mecanismos existentes (INTI, Universidades, etc.), ya sea en aspectos de asistencia técnica, administración y gestión, financiera u otros. Por el contrario, al ser consultados sobre posibles acciones de colaboración por parte de las Universidades o de organismos de Ciencia y Técnica o de Investigación y Desarrollo en la Provincia, hubo mayormente respuestas negativas o indiferencia por parte de los empresarios, a nivel individual.

La falta de acciones coordinadas del sector empresario de las Pymes metalmecánicas y la falta de propuestas colectivas para aminorar los efectos de la crisis y reestructuración del sector conducen a interrogarse acerca de la necesidad de desarrollar nuevas modalidades o formas de la intervención pública que permitan impulsar o negociar propuestas sectoriales con los gobiernos y entidades empresariales en función de la percepción de objetivos colectivos comunes para dicho grupo empresarial.

Asimismo, desde las instancias de gobierno interesadas en dar una mayor participación a este sector en un programa de desarrollo, parecería necesario avanzar hacia un mayor conocimiento de los empresarios en tanto recursos humanos disponibles y a partir de los cuales se intentaría dar curso a las políticas - financieras, tecnológicas o comerciales - requeridas para un mejor desenvolvimiento del sector. Ello

permitiría ajustar la interacción entre la gestión gubernamental como emisora de políticas y los pequeños y medianos empresarios como receptores activos capaces de utilizar dichas políticas en forma articulada y también impulsar nuevas propuestas.

Referencias Bibliográficas

Acuña, C., "Empresarios y política (Parte I). La relación de las organizaciones empresarias con regímenes políticos en América Latina: los casos argentino y brasileño" en Boletín Informativo Techint. Buenos Aires, Nov-Dic 1988.

Alterman de Ayerza, S., Algunas reflexiones acerca de la sociedad argentina actual y la complejidad que en ella suponen los procesos de industrialización (mimeo). Buenos Aires, 1987.

Ash, A., "A model of the small firm in Italy" en Goodman, E. and Bamford, J. with Saynor, P. (ed) Small firms and industrial districts in Italy, Routledge, Londres, 1989.

Azpiazu, D., Basualdo, E., Khavisse, M., El nuevo poder económico en la Argentina de los años 80". Ed. Legasa, Buenos Aires, 1986.

Barkham, R., "The influence of the personal characteristics of the entrepreneur on the size and growth of the new firm", en University of Reading Department of Economics. Discussion Papers in Urban and Regional Economics. Series C. Vol II (1989/90) N° 47. Department of Economics, Faculty of Urban and Regional Studies, Reading. England, 1990.

Belussi, F., "Benetton: Information, Technology in Production and Distribution. A case study of the innovative potential or Traditional Sectors". En SPRU. Occasional Paper Series. N° 25. University of Sussex, U.K., 1987.

Borga, J.O. y Sawada, E., Japón. Su desarrollo industrial y su management. Aportes para América Latina. SEKAI, Tokio, 1986.

Boyer, R., "Flexibilidades del trabajo: Formas contrastadas, efectos mal conocidos" en OIT, Revista Trabajo y Sociedad, Vol. 12, N°1, enero 1987.

Cyert, R. and March, J.G., A behavioral theory of the firm. Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice-Hall, 1963.

Cornblit, O., "Inmigrantes y empresarios en la política argentina" en Desarrollo Económico N°24 Vol 6. Buenos Aires, Enero-Marzo 1967.

Dossi, G., Innovazione e dinamica industriale: alcuni commenti. Presentado al Seminario de Torino, Italia. Noviembre de 1987.

Fodor, J. y Paiva Abreu, M.de., "Notas para la economía

política de la industria argentina " en Boletín Informativo Techint. No. 239, Buenos Aires, Nov-Dic 1985.

Galín, P., "Precarización del empleo en Argentina" en OIT-CIAT-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El empleo precario en Argentina. N°2. Buenos Aires, 1988.

Gatto, F., "Cambio tecnológico neofordista y reorganización productiva" en Albuquerque Llorens, F., de Mattos, C., Jordan Fuchs, R. (ed) Revolución tecnológica y reestructuración productiva: Impactos y desafíos territoriales. ILPES/ONU - IEU/PUC - Grupo Editor Latinoamericano. Colección Estudios Políticos y Sociales. Buenos Aires, 1990.

Gatto, F., "Algunos aspectos del resurgimiento de la PYME en las estructuras industriales de países desarrollados. Elementos para la realidad argentina" en CAUCES. Buenos Aires, 1990.

Gentili, P., Escuela, familia y empresa: el problema de la formación para el trabajo desde la perspectiva empresarial. FLACSO, Serie de Documentos e Informes de Investigación. Programa Buenos Aires, 1990.

INDEC. Censo de Población y Vivienda de 1980. Serie D. Argentina.

Katz, J. y colab., Desarrollo y crisis de la capacidad tecnológica latinoamericana. El caso de la industria metalmeccánica. Programa BID/CEPAL/CIID/PNUD. Buenos Aires, 1986.

Katz, J., "Estrategias y ventajas comparativas dinámicas", en Yoguel, G. y Kantis, H., "Reestructuración industrial y encadenamientos productivos: el nuevo rol de las PYMES subcontratistas en los países desarrollados". CFI-CEPAL, (mimeo), Buenos Aires, 1990. BID/CEPAL/CIID/PNUD, Buenos Aires, 1986.

Koutsoyiannis, A., Modern microeconomics. Halsted Press Book. John Wiley & Sons. New York, 1973.

Ministerio de Economía. Plan Trienal. Buenos Aires, 1973.

Perez, C., "Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto" en Ominani, C. (ed) La tercera revolución industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico. Grupo Editor Latinoamericano. Buenos Aires, 1986.

Quintar, A., Reflexiones sobre políticas y estrategias de apoyo a las PYMES manufactureras. Comentarios sobre algunos casos internacionales. LC/BUE/R.144, Doc. para la discusión,

CEPAL. Buenos Aires, 1989.

Sabel, Ch.F., Trabajo y política. La división del trabajo en la industria. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1985.

Sautú, R. y Wainerman, C., El empresario y la innovación. Un estudio de las disposiciones de un grupo de dirigentes de empresas argentinas hacia el cambio tecnológico. Centro de Investigaciones Sociales. Instituto Torcuato Di Tella. Buenos Aires, 1971.

Schlemenson, A., Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1987.

Schumpeter, J.A., Teoría del desenvolvimiento económico; Fondo de Cultura Económica. México, 1967.

Shutt, J. y Whittington, R., "Fragmentation Strategies and the Rise of Small Units: Cases from the North West." en Regional Studies, Londres, 1987.

Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B. and Blythe, S., "Who Becomes an Entrepreneur?" en International Small Business Journal. Vol. 8, N°1, Oct-Dec, 1989.

Turok, I. and Richardson, P., Supporting the start-up and growth of small firms: a study in West Lothian. Strathclyde papers on planning. University of Strathclyde Center for Planning. Glasgow, August, 1989.

Weber, M., La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Fondo de Cultura Económica. México, 1978.

Weber, M., Economía y Sociedad. Fondo de Cultura Económica, 8va. edic. México, 1987.

Yoguel, G. y Gatto, F., La problemática de las pequeñas y medianas empresas industriales: algunos aspectos metodológicos aplicados al caso argentino. Programa CFI-CEPAL, Doc. de Trabajo N° 18, LC/BUE/R. 142, 1989.

**PERSPECTIVAS DE REINDUSTRIALIZACION
Y SUS DETERMINACIONES REGIONALES
(PRIDRE)**

Documentos del Programa CFI-CEPAL

- 1 "Perspectivas de industrialización y sus determinaciones espaciales y provinciales". Resumen del Programa, mimeo, 1986.
- 2 "Notas metodológicas para el estudio de la diferenciación del capital industrial", Gutman,G., mimeo, 1986.
- 3 "Propuesta metodológica para la construcción de una tipología de ramas provinciales", Yoguel,G., mimeo, 1986.
- 4 "Categorías económicas y datos censales", Gutman,G., Yoguel,G., mimeo, 1986.
- 5 "Propuesta de indicadores para el análisis de la estructura industrial provincial", Gutman,G., mimeo, 1986.
- 6 "Propuesta para los estudios de promoción industrial", Gatto,F., mimeo, 1986.
- 7 "Estimaciones preliminares sobre formas de competencia en la industria". Primera versión, Gutman,G., Sterenlich,E., mimeo, 1986.
- 8 "Diseño de tabulados", mimeo, 1986.
- 9 "Efectos económicos de la promoción industrial en La Rioja. Primeros resultados", Yoguel,G., Gatto,F., Gutman,G. y Mourella,J. Primera versión, 1986.
- 10 "Catamarca. Dinámica industrial 1973 - 1984. Primeros resultados". Primera versión, Yoguel,G., Gutman,G. y Mourella,J., 1986.
- 11 "Estructura industrial del Norte-Grande", Yoguel,G., Gutman,G. y Gatto,F., 1987.
- 12 "Crecimiento Regional y Políticas Públicas. El impacto de la promoción industrial en la provincia de La Rioja". Yoguel,G., Gatto,F. y Gutman,G., 1987.
- 13 "La industrialización reciente de Tierra del Fuego", Roitter,M., 1987.
- 14 "Reestructuración Industrial y sus efectos regionales, 1973 - 1984", Gatto,F., Gutman,G. y Yoguel,G., 1988.
- 15 "Impacto de la promoción industrial en las provincias del norte grande". Cimillo,E., Gutman,G. y Yoguel,G., 1988.

- 16 "Promoción industrial en La Rioja. Estrategias empresariales y desarrollo regional."
- 17 "Primeras reflexiones acerca de la creciente importancia de las plantas pequeñas y medianas en las estructuras industriales. Crisis productiva, cambio tecnológico y tamaños de plantas", Yoguel,G. y Gatto,F., 1989.
- 18 "La problemática de las pequeñas y medianas empresas industriales: algunos aspectos metodológicos aplicados al caso argentino", Yoguel,G. y Gatto,F., 1989.
- 19 "La producción industrial de las medianas y pequeñas plantas manufactureras en la provincia de Buenos Aires", Gatto,F. y Yoguel,G., 1988.
- 20 "Relocalización y cambios de la Organización de la Producción. El Area Aduanera especial de Tierra del Fuego", Cimillo.E. y Roitter,M., 1989.
- 21 "Reestructuración Industrial y Eslabonamientos Productivos: El Rol de las Pequeñas y Medianas Firms Subcontratistas", Yoguel,G. y Kantis,H., 1990.
- 22 "Eslabonamientos productivos y restricciones para el desarrollo de las PYMES. El caso de la metalmecánica en el Gran Buenos Aires", Yoguel,G. y Kantis,H., 1991.
- 23 "La incidencia de las características de los empresarios en el desarrollo de las PYMES. El caso de la metalmecánica en el Gran Buenos Aires." Quintar,A., 1991.
- 24 "Dinamismo empresarial y cooperación institucional. El caso de las PYMES de Rafaela, Pcia. de Santa Fe", Worcel,G., J.R.Azcúa 1991.
- 25 "Emergencia de nuevas PYMES competitivas en una industria tradicional. El caso del distrito textil de Mar del Plata." Rearte,A.G.de, 1991.
- 26 "Algunos aspectos microeconómicos de la competitividad de las PYMES metalmecánicas en el proceso de internacionalización", Moori Koenig,V. y Yoguel,G., 1991.
- 27 "El desarrollo de las PYMES metalmecánicas en Casilda y Las Parejas, Pcia. de Santa Fe", Roitter,M., Delgobbo,A. y Kantis,H., 1991.

