

Construcción de un índice de las estructuras organizativas de las empresas industriales como aproximación empírica a la separación de la propiedad y el control del capital, 2012

Mesa 44: Estudios sociales de las empresas y los empresarios

Adriana Chazarreta (CONICET/ IDADES-UNSAM), adchazarreta@gmail.com

Resumen

El objetivo general de esta ponencia es evaluar cuál es el grado en que se ha desarrollado la separación propiedad-control del capital en la actividad industrial de Argentina en la última década. Se utiliza como indicador proxy de este proceso el tipo de estructuras de organización o gestión de la empresa. Los objetivos específicos son construir un índice -a partir del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM)- que permita clasificar a las empresas según el grado de separación de la propiedad y la dirección de las mismas y comparar el alcance en empresas con diferentes características. Se trabaja con la Encuesta Nacional de Dinámica del Empleo e Innovación (ENDEI) 2010-2012 realizada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Argentina. En síntesis, algunas características de las empresas que se destacan por presentar en mayor porcentaje valores altos respecto al grado de organización de la gestión de las empresas, y por tanto, valores más cercanos a niveles altos de separación son corresponder a tamaño grande, no tratarse de una empresa familiar, tener presencia del capital internacional, formar parte de un grupo de empresas, tener más de un lugar productivo o dedicarse a actividades como Farmacéutica o Química.

Palabras claves: gerente y patrón- empresa industrial - análisis de correspondencias múltiples

1. Introducción

Este trabajo se propone avanzar en una problemática clásica de las ciencias sociales: la separación de la propiedad y el control del capital. Inscribiéndose en una línea de indagación sobre las clases dominantes, se propone profundizar en el estudio sobre la burguesía, desarrollado en trabajos anteriores (Chazarreta, 2012, 2014, 2018 y 2019), en los cuales se consideró como caso de estudio la actividad vitivinícola. En una primera instancia, el estudio de la burguesía se basó en un anclaje estructural –propiedad de los medios de

producción— estudiando las diferenciaciones internas vinculadas con la magnitud y características de los recursos y las formas de organización socio-productiva de las empresas. El análisis se concentró en el lugar del capital y en los poderes que de ese lugar se derivan (Poulantzas, 2005). En cambio, en una segunda instancia se desarrollaron una serie de interrogantes referidos a cómo se ocupa el lugar del capital, y a las implicancias que tienen los cambios ocurridos en las estructuras de las empresas en términos del ejercicio de ese lugar.

Marx (1968), ya a mediados del siglo XIX, consideró el problema de las funciones del capital y cómo la dirección y la vigilancia son necesarias para la organización del trabajo colectivo en gran escala. En Chazarreta (2018 y 2019) se presentó el resultado del análisis de perspectivas y conceptualizaciones provenientes de las ciencias sociales vinculadas al proceso de separación entre la propiedad y el control del capital. Las mismas se pueden sintetizar en dos discusiones relevantes, aunque no son las únicas. Por un lado, aquella que plantea en qué medida las transformaciones en las grandes empresas y la extensión de las sociedades colectivas (como las sociedades anónimas) implican un cambio del sistema productivo —que supera o trasciende al capitalismo— y la constitución de una nueva clase dominante integrada por estos gerentes o, por el contrario, estos procesos no son más que una profundización del propio desarrollo del capitalismo. Entre los trabajos que se ubican en este debate, se encuentran estudios históricos como el de Burnham (1941) con su hipótesis sobre la revolución managerial, o el de Berle y Means (1932) con su análisis sobre la corporación moderna en donde dan cuenta de la separación entre los propietarios (o accionistas) y los directivos (o *mánagers*) y la aparición de un capitalismo benevolente en interés de la comunidad (Beltrán Villalva, 2003).

Por otro lado, un segundo debate se refiere, específicamente, a los procesos de estructuración social implicados en dicha separación, centralmente en las relaciones establecidas entre los propietarios y quienes ocupan los más altos puestos gerenciales. Es decir, la pregunta es ¿los gerentes conforman un grupo o clase social diferente a la de los grandes propietarios (Mills -2005-, Miliband -1988- y Wright -1978 y 1985-) o al cumplir las funciones del capital, forman parte de la misma clase burguesa (Poulantzas, 2005)?

Por tanto, estos dos núcleos de debates permiten identificar dos unidades de análisis: las empresas y los gerentes y propietarios de las firmas. Si bien en trabajos anteriores el

abordaje se centró en la segunda unidad (Chazarreta, 2020), en esta oportunidad el análisis se focaliza en las empresas.

El objetivo general de la ponencia es evaluar cuál es el estado de desarrollo de la separación propiedad-dirección del capital en la actividad industrial de Argentina en la última década. Se trabajará como indicador *proxy* a esta dimensión el tipo de estructuras de organización o gestión de la empresa. En efecto, algunos autores sostienen que el proceso de industrialización de un país genera mayores requerimientos tanto en el capital “físico” como en la gerencia: la proporción de recursos de conducción en la fuerza de trabajo aumenta inevitablemente a causa de la mayor complejidad de las empresas, los mercados más amplios, la mayor utilización de maquinarias y procedimientos complicados o un ritmo más rápido de innovación. (Kerr, Dunlop, Harbison, Myers, 1963). Para la organización del trabajo colectivo en gran escala son necesarias la dirección y la vigilancia (Marx, 1968). Estas funciones son llevadas a cabo por toda una serie de jefes (directores, gerentes, managers) y oficiales (inspectores, capataces), que durante el proceso de trabajo llevan el mando en nombre del capital: “...primero, tan pronto como su capital alcanza un límite mínimo, a partir del cual comienza la verdadera producción capitalista, el patrono se exime del trabajo manual; luego, confía la función de vigilar directa y constantemente a los obreros aislados y a los grupos de obreros a una categoría especial de obreros asalariados. [...] La labor de alta dirección y vigilancia va reduciéndose a su función específica y exclusiva” (Marx, 1968, p. 268).

Los objetivos específicos son dos: 1) construir un índice que permita clasificar a las empresas según el grado de separación de la propiedad y la dirección de las mismas y 2) comparar el alcance y modalidades de los procesos de separación de propiedad y control del capital en empresas con diferentes características socioproductivas.

Para alcanzar el primer objetivo se construirá un índice que refleje los diferentes niveles de separación entre capital y propiedad: en un extremo, referirá a las empresas donde el patrón o propietario retenga las funciones de propiedad y de gestión, y en el otro extremo, a las empresas caracterizadas por la separación de las funciones gerenciales de la propiedad y en las cuales prime una organización empresarial corporativa. Se trabajará con la Primera Encuesta Nacional de Dinámica del Empleo e Innovación (ENDEI) 2010-2012 realizada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCyT) junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Argentina. Para combinar

las variables relevantes en el índice se propone la técnica de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), la cual permite efectuar tareas de reducción de dimensionalidad en variables categóricas. El índice servirá para sintetizar en una sola variable diferentes dimensiones que refieren a los niveles de separación de la propiedad y la dirección del capital, analizando la estructura organizativa de la gestión de la empresa como indicador del control por parte de los gerentes/directores.

Para el segundo objetivo se analizará el comportamiento del índice según diferentes variables socioproductivas como tamaño, perfil innovador, actividad económica, si es o no una empresa familiar, participación del capital internacional, cantidad de locales productivos y si forma parte o no de un grupo de empresas. Además, se presentarán resultados preliminares de algunos ejercicios que se están realizando en la actualidad para identificar cuáles son las variables o características que más influyen en la presencia de mayor o menor separación de la propiedad y la gestión del capital en las firmas industriales.

Así, uno de los aportes principales de este trabajo es metodológico: tal vez la mayor parte de la bibliografía que trata esta temática lo realiza a partir de técnicas de análisis cualitativas. En este caso, se espera poder complementar dichos estudios con una perspectiva que explore las posibilidades de avanzar en el conocimiento sobre el proceso de separación de propiedad y control del capital a partir del análisis y técnicas de datos estadísticos.

2. Metodología

Se utilizó el ACM para combinar las variables que forman parte del índice de separación de la propiedad y el control del capital. El ACM es una técnica exploratoria o descriptiva cuyo objetivo es resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible (de la Fuente Fernández, 2011). Se aplica sobre variables categóricas u ordinales y se utiliza, frecuentemente, para profundizar el análisis de la asociación entre variables cualitativas, analizar la estructura de la relación entre categorías de variables, identificar dimensiones latentes que representan esquemas conceptuales de análisis y corroborar dependencia entre dos o más variables cualitativas (Díaz y Garrido, 2015). Por tanto, a partir de la ACM se generan nuevas variables (por ejemplo, primer factor y segundo factor) que evidencian las diferencias entre las unidades de análisis de acuerdo con las combinaciones de las características que presentan (Algañaraz Soria, 2014).

El período de referencia de la ENDEI es 2010–2012. Ésta se focaliza en empresas manufactureras y tiene un alcance nacional. La muestra constó de 3.691 empresas –en base a la ponderación alcanza a las 18.726 firmas- y es estadísticamente representativa del universo de industrias manufactureras con diez o más ocupados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, p. 8). Esta fuente de datos tiene la ventaja de ser oficial (proveniente de los Ministerios de Ciencia y Tecnología y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) y de cubrir su muestra al conjunto de las ramas industriales. No obstante, tiene algunas limitaciones como haberse realizado con el objetivo de estudiar una temática (la dinámica de la innovación y el empleo) diferente a la que interesa aquí. Por lo cual las variables seleccionadas para trabajar con el análisis de correspondencias múltiples son las que se consideran que más se aproximan a la temática de la separación de la propiedad y la dirección del capital.

2.1. Variables originales

A continuación se presentan las diez variables seleccionadas y el tipo de tratamiento que se realizó en base a las variables originales. Además, se señala el nivel de medición y las categorías de las mismas.

Tabla 1: Variables seleccionadas, nivel de medición y categorías.

Variable	Nivel de medición	Categorías
Existencia de un área de gestión de Recursos Humanos en la empresa	Categórica nominal	- Si - No
Existencia de perfiles formalizados para personal directivo o gerencial de la empresa. “Perfiles formalizados” refiere a puestos predefinidos en términos de responsabilidades, funciones y competencias que deben cumplir con independencia de las personas que los ocupan. No se tiene en cuenta aquellos perfiles definidos por convenio colectivo de trabajo.	Categórica nominal	- Si - No

Existencia de perfiles formalizados para jefaturas, nivel medio o supervisores de la empresa	Catagórica nominal	-	Si - No
Existencia de planes de carrera para personal directivo o gerencial.	Catagórica nominal	-	Si - No
Existencia de planes de carrera para jefaturas de nivel medio o supervisores.	Catagórica nominal	-	Si - No
Aplicación de algún sistema de evaluación de desempeño de personal directivo o gerencial de la empresa	Catagórica nominal	-	Si - No
Aplicación de algún sistema de evaluación de desempeño de jefaturas de nivel medio o supervisores.	Catagórica nominal	-	Si - No
Porcentaje de personal con niveles gerenciales. A partir de la variable "Participación de gerentes en el empleo de 2012" se construyeron las categorías agrupando en 3 conjuntos. Se realizó con la instrucción "asignar rangos a casos" y en los casos de empate se le asignó el número del rango menor.	Catagórica ordinal	-	1 - 2 - 3
Porcentaje de personal con calificación profesional, según la tarea que desempeña. Por cómo se presentaban la distribución de la variable medida en términos cuantitativos, se optó por distinguir entre las empresas que no tienen ningún trabajador con calificación profesional y aquellas que tienen algún porcentaje.	Catagórica ordinal	-	0% - Mayor a 0%
Tipo de gestión de la empresa, cuyas categorías se dicotomizaron. Se distinguió entre "dueños" y "gerente	Catagórica nominal	-	Dueños - Gerente General

general” que incluye a director ejecutivo, CEO y otros tipos de gestión semejantes.		
---	--	--

También se evaluó considerar otras variables disponibles en la base de la encuesta (por ejemplo, si se trata de una empresa familiar y la consideración como factor para el actual desempeño de la empresa contar con capacidades gerenciales de alta calidad), pero se decidió descartarlas porque sus aportes al modelo eran pocos significativos. Además, también se desechó incluir la variable que hace referencia a la persona responsable de la gestión de recursos humanos, ya que las categorías no diferenciaban entre dueños y directores o gerentes generales. Finalmente, se excluyeron de la muestra aquellos registros que respondieran “No sabe/ No contesta” en alguna de las variables analizadas. Por eso, el N total ponderado es 18395,570.

3. Resultados

A partir de los resultados de la aplicación del ACM, se retuvieron los dos primeros factores. Posteriormente, se explicará por qué se decidió solo trabajar con el primer factor.

Tabla 2: Resumen del procesamiento de los casos

Casos activos válidos	18395,570
Casos activos con valores perdidos	,000
Casos suplementarios	0
Total	18395,570
Casos usados en el análisis	18395,570

Casos ponderados por Factor de expansión.

Tabla 3: Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada		
		Total (Autovalor)	Inercia	% de la varianza

		es)			
d	1	,796	3,527	,353	35,266
i	2	,327	1,417	,142	14,166
m	Tota		4,943	,494	
e	l				
n	Med	,662 ^a	2,472	,247	24,716
s	ia				
i					
o					
n					
o					

a. El Alfa de Cronbach Promedio está basado en los autovalores promedio.

La tabla de resumen del modelo permite observar la creación de las dos dimensiones. El autovalor da cuenta de la proporción de información del modelo que es explicada por cada dimensión, por tanto se observa que la primera dimensión es más importante que la segunda. A su vez, la primera explica más inercia (0,353) que la segunda (0,142), lo cual es esperable puesto que las dimensiones se obtienen mediante un Análisis Factorial, en que, a mayor dependencia entre variables, mayor inercia. El alfa de Cronbach indica también qué tan correlacionadas están las variables observables que componen las variables latentes (las dimensiones), por lo que ambos valores (alfa de Cronbach e inercia) tienen una relación directa.

3.1. Medidas de discriminación

La siguiente tabla permite ver cuánto discrimina cada variable en cada dimensión, es decir indica la importancia de cada variable para cada una de las dimensiones. La dimensión 1 se encuentra explicada principalmente por “Evaluación de Jefaturas de nivel medio, supervisores”, por “Perfiles Formalizados de Jefaturas nivel medio, supervisores” y por “Evaluación de Personal directivo o gerencial de la empresa”. A su vez, otras variables que también son relevantes son “Perfiles formalizados: personal directivo o gerencial”, “Planes de carrera: jefaturas de nivel medio, supervisores” y la “Existencia de un área de Recursos Humanos en la firma”. En cambio, la dimensión 2 se explica fundamentalmente por “Participación de nivel de gerente en 2012” y “Participación de trabajadores profesionales en el empleo en 2012”.

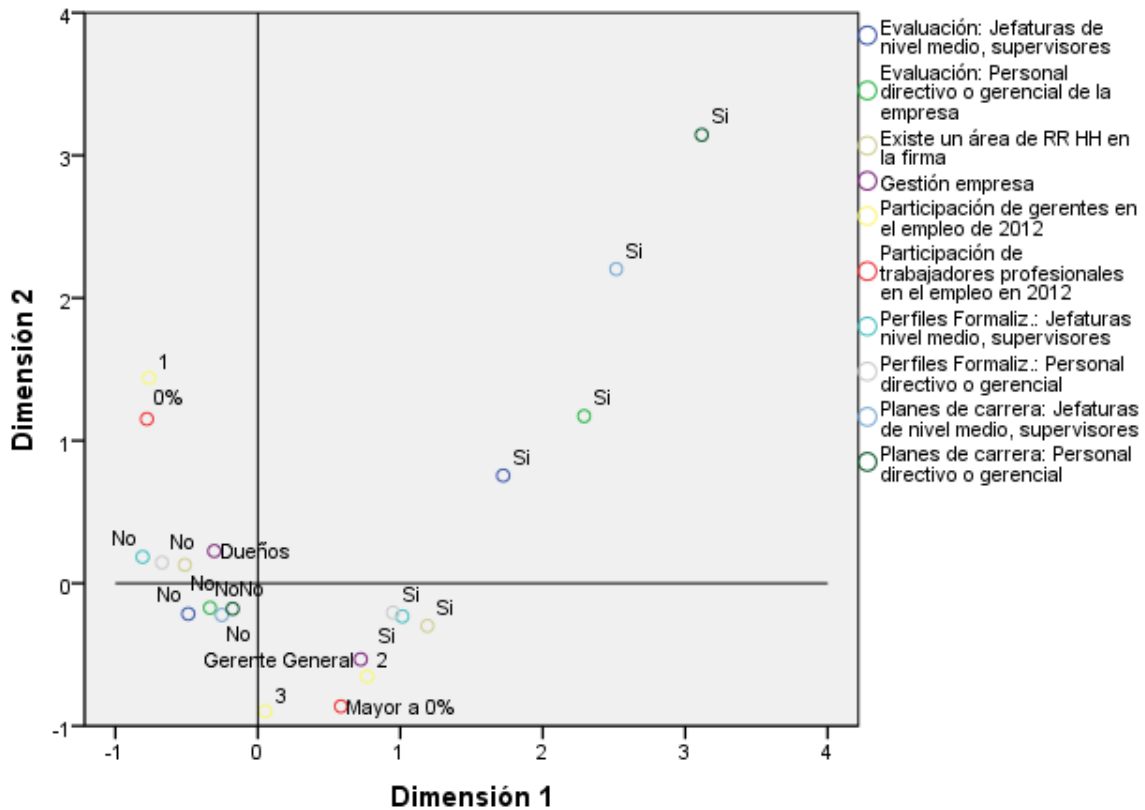
Tabla 4: Medidas de discriminación

	Dimensión		Media
	1	2	
Existe un área de RR HH en la firma	,362	,014	,188
Perfiles Formaliz.: Personal directivo o gerencial	,379	,011	,195
Perfiles Formaliz.: Jefaturas nivel medio, supervisores	,487	,016	,252
Planes de carrera: Personal directivo o gerencial	,327	,211	,269
Planes de carrera: Jefaturas de nivel medio, supervisores	,378	,184	,281
Evaluación: Personal directivo o gerencial de la empresa	,457	,076	,266
Evaluación: Jefaturas de nivel medio, supervisores	,499	,061	,280
Participación de gerentes en el empleo de 2012	,235	,424	,330
Participación de trabajadores profesionales en el empleo en 2012	,270	,374	,322
Gestión empresa	,131	,045	,088
Total activo	3,527	1,417	2,472
% de la varianza	35,266	14,166	24,716

De esta forma, atendiendo al peso que cada variable tiene en cada dimensión es posible lograr una interpretación de cada una de las dimensiones del modelo: se hace evidente que las variables más asociadas a la dimensión 1 se refieren a la estructura de la empresa. En cambio, las variables más asociadas a la segunda dimensión parecen más vinculadas a la presencia de personal jerárquico.

El gráfico 1 muestra el mapa de correspondencias propiamente dicho, con todas las categorías de las variables. En éste se observa cuáles son las categorías que más se relacionan con cada dimensión y su posicionamiento: cuanto más lejos se encuentre del origen más explicativa es la variable.

Gráfico 1: Conjunto de puntos de categorías



Al centrar la mirada en la primera dimensión es posible observar que las respuestas negativas (es decir, inexistencia de evaluación de jefaturas de nivel medio y supervisores, de evaluación de personal directivo o gerencial de la empresa, de un área de recursos humanos en la firma, de perfiles formalizados de jefaturas de nivel medio y supervisores y de personal directivo o gerencial y de planes de carrera tanto de jefaturas de nivel medio y supervisores como de personal directivo o gerencial) y la categoría gestión por dueño quedan por debajo del cero. En cambio, las respuestas afirmativas (existencia de evaluación de jefaturas de nivel medio y supervisores, de evaluación de personal directivo o gerencial de la empresa, de un área de recursos humanos en la firma, de perfiles formalizados de jefaturas de nivel medio y supervisores y de personal directivo o gerencial y de planes de carrera tanto de jefaturas de nivel medio y supervisores como de personal directivo o gerencial) y la gestión por gerente presentan valores positivos. Así, es posible ver que esta primera dimensión parece estar haciendo referencia al tipo de estructuras de organización o gestión de la empresa al incluir mediciones sobre la toma de decisión descentralizada (delegación de autoridad y de responsabilidades) y sobre la formalización de roles, responsabilidades y métodos de evaluación de desempeño. A mayores valores de la dimensión 1 se observa un mayor desarrollo de esta estructura descentralizada.

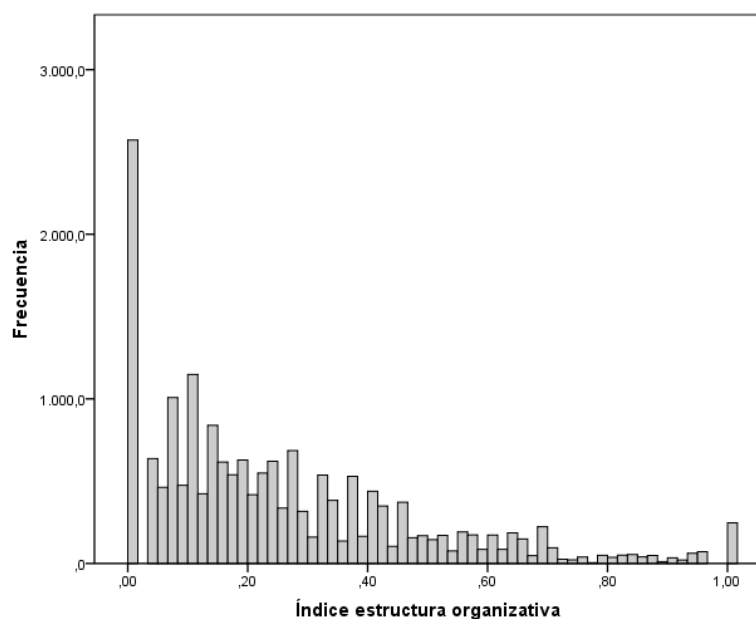
Una vez analizados los resultados de la aplicación del ACM se tomó la decisión de sólo profundizar el análisis de la primera dimensión, ya que el peso explicativo de la varianza de la segunda dimensión es bajo (0,142).

4. Estructuras organizativas de gestión y características socioproductivas

En esta sección se realizará un análisis descriptivo de cómo se comporta el índice construido según diferentes características socioproductivas de las empresas. Las variables que se consideran son las de caracterización básica de empresas y que se encuentran disponibles en la ENDEI: tamaño, perfil innovador, si es o no una empresa familiar, participación del capital internacional, cantidad de locales productivos, forma parte o no de un grupo de empresas y diferentes sectores de actividad económica.

Para la realización de estos gráficos y para facilitar la visualización e interpretación se decidió transformar la escala del índice para que variara entre 0 y 1.

Gráfico 2: índice estructura organizativa de empresas industriales total

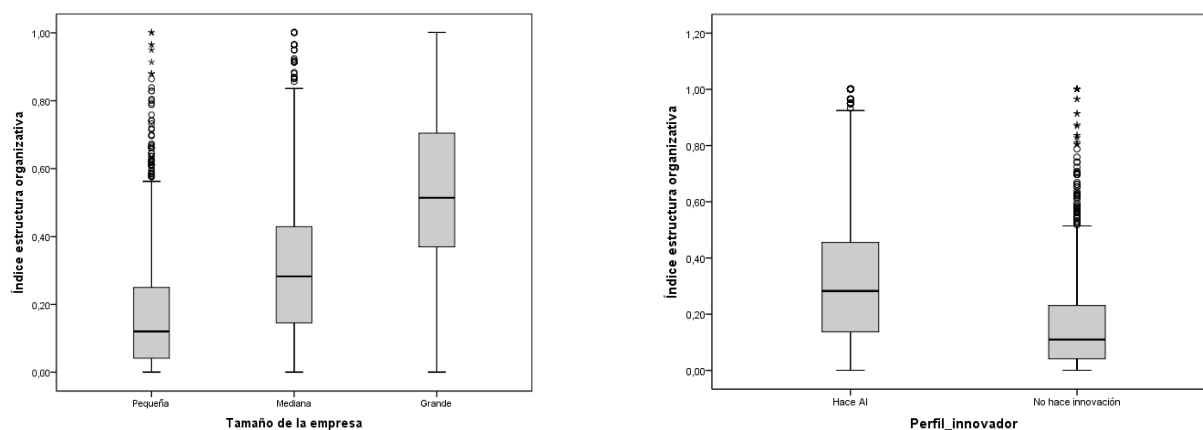


Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDEI 2012 – MINCyT y MTEySS.

La distribución del índice en el total de la industria es asimétrica positiva, es decir hay muchas empresas que tienen puntajes bajos y pocos con valores altos. Además, la moda de la distribución (el valor que más se repite) es 0. Esto parecería indicar que el proceso de separación de la propiedad y la dirección del capital en la industria no está muy extendido en

Argentina. Ahora bien, ¿cómo se comporta el índice según las diferentes características socio-productivas de las empresas?

Gráficos 3 y 4: índice estructura organizativa de empresas industriales según tamaño de la empresa y según perfil innovador.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDEI 2012 – MINCyT y MTEySS.

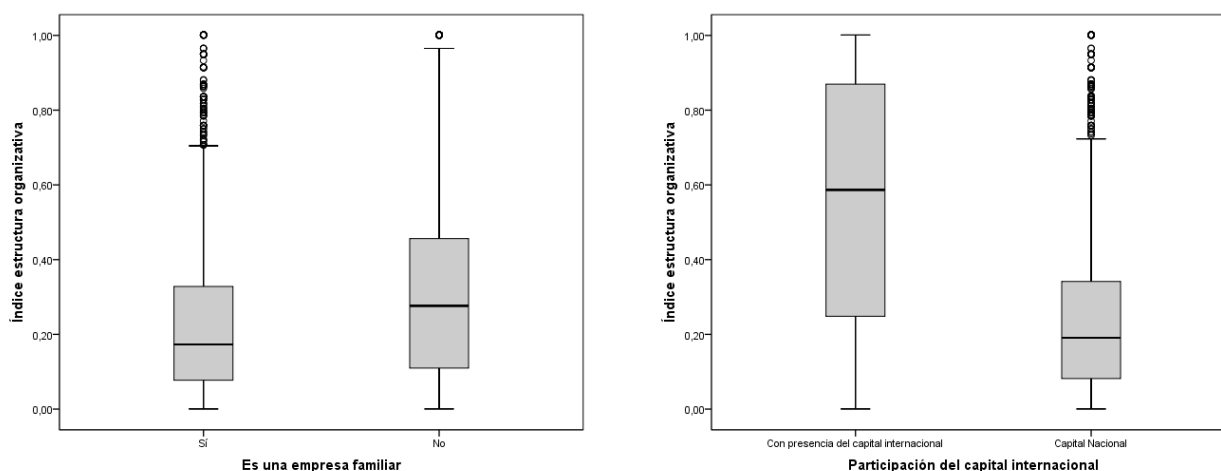
Respecto al tamaño se trabajó con la variable construida por la ENDEI a partir del criterio de cantidad de ocupados: empresas pequeñas (10 a 25 ocupados), medianas (26 a 99 ocupados) y grandes (más de 100 ocupados). A partir de este gráfico se observa cómo los diferentes tamaños de las empresas parecieran tener incidencia en las diferentes estructuras organizativas. A medida que aumenta el tamaño de las empresas, aumenta el puntaje en la dimensión 1. De todas formas, en el caso de las empresas pequeñas, y en menor medida en las medianas, se registran varias empresas que se identifican con valores atípicos (*outliers* en inglés). Lo que podría estar indicando que si bien el tamaño puede incidir en los diferentes tipos de organización empresarial, no es el único factor determinante. De hecho, las firmas pequeñas con un índice mayor a 0,70, el 26,4% se tratan de empresas con participación del capital internacional y el 16% forma parte de un grupo de empresas.

El concepto de innovación en esta encuesta refiere “al proceso de interacciones múltiples en el que se combinan diferentes tipos de conocimientos, competencias, capacidades y recursos en pos de lograr una mejora competitiva” (MINCyT y MTEySS, 2015a, p. 5). Empíricamente, se define como empresa innovativa a aquellas que realizaron alguna actividad de innovación durante el período 2010-2012, independientemente de la obtención de resultados. A su vez, actividades de innovación corresponden a “todas las operaciones

científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que tienen por objeto conducir a la introducción de innovaciones” (MINCyT y MTEySS, 2015b, p. 95).

Las empresas innovativas parecen tener valores más altos en el índice que las empresas que no realizan actividades de innovación. Sin embargo también entre estas últimas empresas se identifican valores atípicos (presentando valores altos en el índice).

Gráficos 5 y 6: índice estructura organizativa de empresas industriales según es una empresa familiar y según participación del capital internacional.

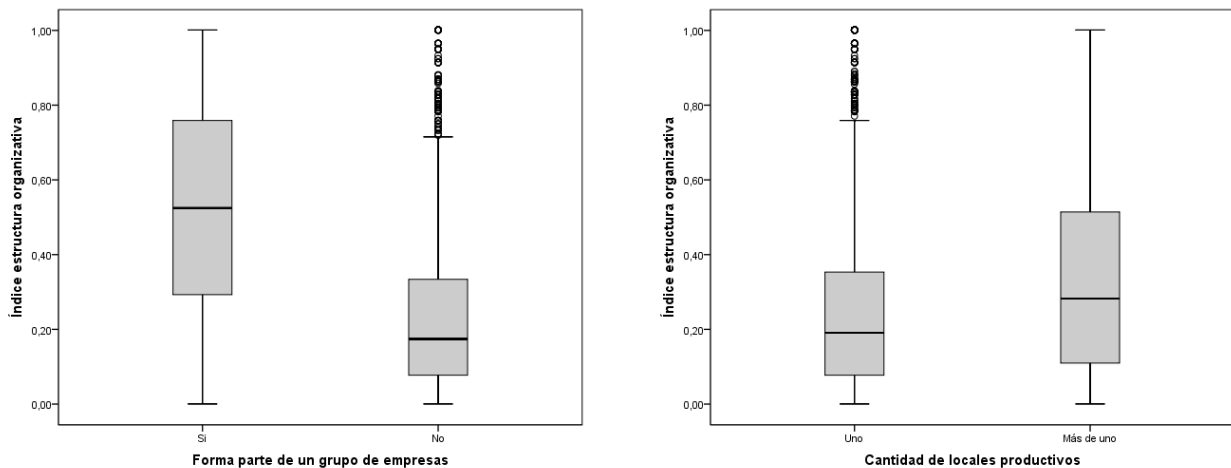


Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDEI 2012 – MINCyT y MTEySS.

El concepto de empresa familiar intenta establecer si se trata de un negocio gobernado y/o administrado por miembros de la misma familia o de un pequeño número de familias. Las empresas que aparecen clasificadas como familiares parecieran obtener puntajes ligeramente más bajos en el índice construido, aunque también se observan varios *outliers* con puntajes altos. Esto indicaría la existencia de empresas familiares que si bien son administradas por miembros de la/s misma/s familia/s también desarrollan organizaciones en las que diferencian puestos y formalizan funciones directivas o gerenciales, de jefaturas de nivel medio o de supervisión. A su vez, en la ENDEI esta variable se registra por autopercepción, es decir, que los respondentes definen según sus propios criterios si las empresas son o no familiares. Ambos factores podrían significar que la pregunta no ofrece un indicador preciso de lo que se busca medir, es decir sería necesario algún otro criterio menos ambiguo y menos librado a la subjetividad de quien responde. Cuando se filtra las empresas familiares con un índice mayor a 0,70, se observa que sólo el 20% de las mismas se tratan de empresas pequeñas, el resto se distribuye en porciones similares entre medianas y grandes (concentrando el 40% en cada una de las categorías).

También se observa una diferencia entre las empresas cuyo origen del capital es nacional y aquellas que cuentan con participación del capital internacional. Las empresas con presencia de capital internacional registran valores más altos que aquellas sólo de capital nacional. Igualmente, estas últimas incluyen algunas con valores atípicos altos. Sin realizar un análisis en detalle, se puede observar que una de las características que se destaca entre aquellas empresas cuyo capital es sólo nacional y poseen un índice mayor a 0,70 es que el 50% se trata de empresas de tamaño grande, es decir, poseen más de 100 ocupados.

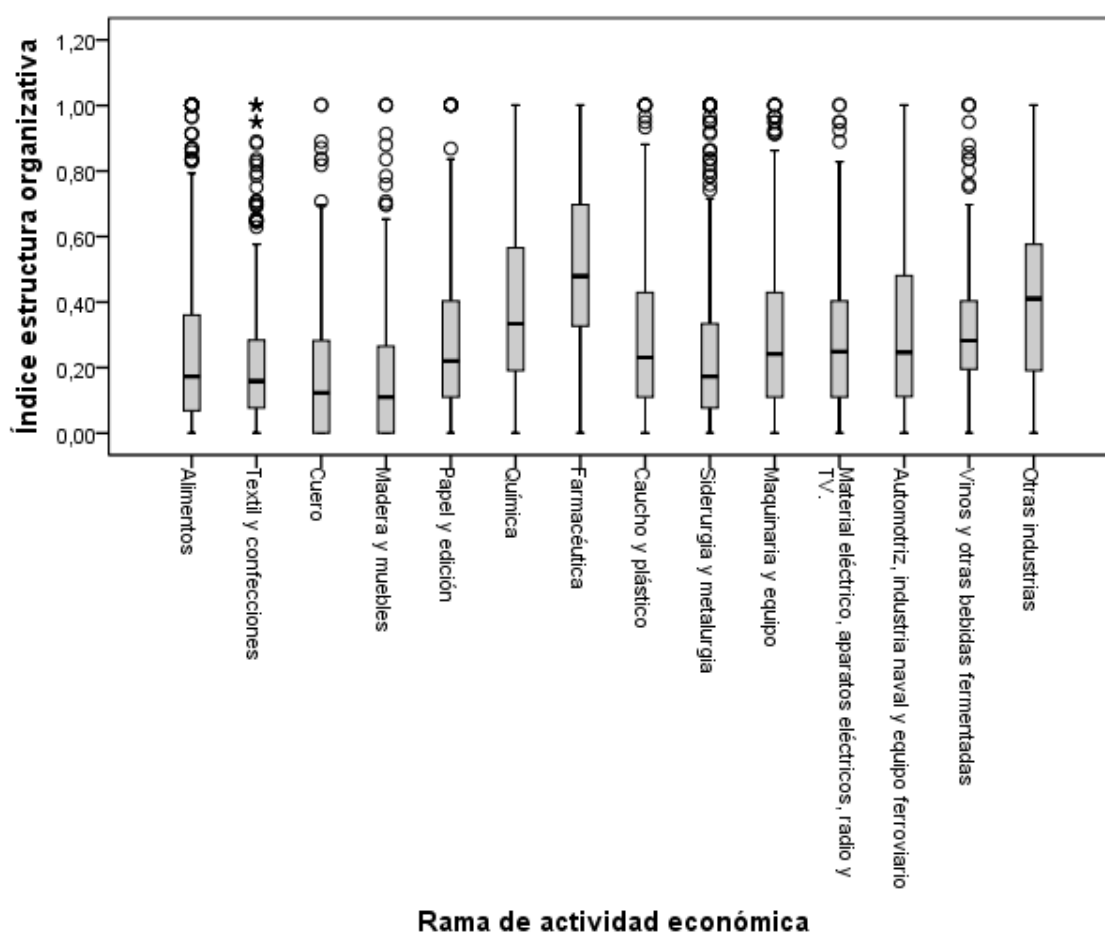
Gráficos 7 y 8: índice estructura organizativa de empresas industriales según forma parte de un grupo de empresas y según cantidad de locales productivos.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDEI 2012 – MINCyT y MTEySS.

En el mismo sentido, las firmas que forman parte de un grupo de empresas muestran puntajes más altos respecto al grado de organización en relación a las que no forman. De todas formas, entre estas últimas existen empresas con altos valores respecto al índice de estudio. A su vez, se puede observar que las empresas con más de un local registran puntajes levemente más altos respecto al índice de organización, en relación a las empresas que poseen un solo local. Esto es consistente ya que al distinguir diferentes lugares productivos parece necesario pautar cierta formalidad en la organización. Por su parte, entre las empresas que solamente poseen un solo local productivo se observan valores atípicos altos también: entre las que tienen un índice mayor a 0,70, se identificó que el 47% se trata de grandes empresas, el 37% posee participación de capital internacional y el 37% forma parte de un grupo de empresas.

Gráfico 9: índice estructura organizativa de empresas industriales según rama de actividad.



Nota: a partir de las ramas conformadas en la base de la ENDEI, se agrupó en base a Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015) de la siguiente forma: Alimentos (alimentos, frigoríficos y productos Lácteos), Vinos y otras bebidas fermentadas (Vinos y otras bebidas fermentadas), Textil y confecciones (productos textiles y confecciones), Cuero (cuero), Madera y muebles (madera y muebles), Papel y edición (papel y edición), Química (productos químicos), Farmacéutica (farmacéuticas), Caucho y plástico (productos de caucho y plástico), Siderurgia y metalurgia

(metales comunes, otros productos de metal y otros minerales no metálicos), Maquinaria y equipo (Maquinaria y equipo, Instrumentos médicos, Maquinaria Agropecuaria y Forestal, Máquina y herramienta en general, Otros equipo de transporte), Material eléctrico, aparatos eléctricos, radio y TV. (Aparatos de uso doméstico y Material eléctrico, radio, televisión), Automotriz, industria naval y equipo ferroviario (Carrocerías, remolques y semirremolques, Autopartes), Otras industrias (otras).

Fuente: elaboración propia en base a datos de la ENDEI 2012 – MINCyT y MTEySS.

En cuanto a las ramas de actividad, se destacan varios aspectos. En primer término se registra aquellas ramas a las que corresponden los valores más altos respecto al grado de organización, caracterizándose, entre ellas, los sectores Farmacéutica y Química. En segundo término, los que muestran los valores más bajos, entre ellas se destacan las ramas Cuero y Madera y muebles. En tercer término, entre las actividades económicas en las que se observan mayores empresas con valores extremos se encuentran Textil y confecciones y Siderurgia y metalurgia y en menor medida, Vinos y otras bebidas fermentadas. Un último aspecto que se puede observar es la comparación entre la actividad Alimentos y Vinos y otras bebidas fermentadas. Por el tipo de investigaciones previas que se han realizado (Chazarreta, 2019 y 2020), interesa particularmente esta comparación ya que permite determinar cuán específicos de la vitivinicultura son los procesos analizados o si se pueden considerar extendidos al sector agroalimentario en su conjunto. En línea general, lo que se registra es que la actividad vinícola y de otras bebidas fermentadas pareciera tener un mayor grado de separación que el resto de las actividades alimenticias.

Al analizar las empresas con un índice de estructura de organización mayor a 0,70, de tamaño pequeña o correspondiente a una empresa familiar lo que se observa es que las principales ramas económicas que se destacan son Siderurgia y metalurgia (19%), Alimentos (14%), Maquinaria y equipo (12%), y Caucho y Plástico (10%)¹.

Por último, se está trabajando en la estimación de diferentes métodos de aprendizaje supervisado para cuantificar el peso que determinadas variables tienen sobre la mayor o

¹ Vale aclarar que la distribución por rama en el total es la siguiente: Alimentos (19,7%), Siderurgia y metalurgia (18,3%), Textil y confecciones (10,9%), Madera y muebles (8,6%), Papel y edición (7,3%), Maquinaria y equipo (7,2%), Caucho y plástico (6,5%), Automotriz, industria naval y equipo ferroviario (4,9%), Química (4,6%), Material eléctrico, aparatos eléctricos, radio y TV (4,3%) y resto de las ramas (7,7%).

menor separación de la dirección y gestión del capital en las empresas industriales. Para ello, se utiliza como variable dependiente el índice construido (normalizado).

Se realizó como primer ejercicio una regresión logística para lo cual se dicotomizó la variable dependiente: teniendo en cuenta su mediana (0,1970) se clasificó como *bajo* las empresas que presentaran en el índice menos o igual que 0,2 y *alto* mayor de 0,2.

Las variables independientes seleccionadas son las que permiten caracterizar socioprodutivamente a las empresas (a futuro se evaluará la necesidad de incluir otras dimensiones): tamaño, rama de actividad², perfil innovador, presencia de capital internacional y si forma parte de un grupo de empresas³. La regresión logística permite estimar la probabilidad para cada empresa de que la variable dependiente pertenezca a una de las dos categorías (en este caso, grado alto y grado bajo de separación) condicionada al valor que adquieran las variables independientes.

Si bien todavía se encuentra en evaluación el modelo, el porcentaje de casos correctamente clasificados es de 72%, lo que es un indicador del ajuste del modelo. A su vez, la característica que parece tener mayor efecto sobre la variable dependiente, -específicamente, aumenta la probabilidad de corresponder a alta separación- es tener un tamaño grande. Otras dimensiones (en orden de relevancia) en que también se incrementa la probabilidad de presentar una alta separación de la propiedad y la dirección del capital son formar parte de un grupo de empresas, realizar actividades innovadoras, pertenecer a la rama de actividad de Química y Farmacéutica o Vinos y otras bebidas fermentadas, y tener participación del capital internacional. Estos resultados son en gran parte consistentes con lo que surgieron del análisis descriptivo presentado en los gráficos.

5. Reflexiones finales y nuevos problemas

A lo largo de este trabajo se abordó el tema de la separación de la propiedad y el control del capital, específicamente en la actividad industrial argentina, y se utilizó como un indicador *proxy* el análisis de las estructuras organizativas o de gestión de las empresas. Para ello, se

² Se decidió realizar un nuevo agrupamiento de las actividades económicas (del presentado anteriormente) con el fin de reducir la cantidad de ramas y facilitar la interpretación de los resultados del modelo. De esta forma las ramas de actividad quedaron clasificadas de la siguiente forma: 1) alimentos, 2) Textil y confecciones, y Cuero; 3) Madera y muebles, y Papel y edición; 4) Química y Farmacéutica; 5) Caucho y plástico; 6) Siderurgia y metalurgia; 7) Maquinarias y equipo, Material y aparatos eléctricos, y Automotriz, industria naval y equipo ferroviario; 8) Vinos y otras bebidas fermentadas y 9) Otras industrias.

³ Se decidió excluir las variables referidas a si es una empresa familiar o a la cantidad de locales por la correlación que pudieran tener con el tamaño de la empresa.

construyó un índice que permite clasificar a las empresas según el grado de separación de la propiedad y la dirección de las mismas. El índice surgió de la realización de un ACM: metodología que permite combinar en una sola variable las dimensiones de la ENDEI vinculadas a la estructura organizativa de la empresa. El resultado de la aplicación de esta técnica permitió cuantificar y complejizar la medición de la separación de la propiedad y el control. En lugar de pensarla como un atributo dicotómico (existe separación o no existe) la construcción de este índice permite definirla como una variable cuantitativa, pudiendo de esta forma identificar diferentes gradaciones en su interior. Por medio del mismo, se pudo establecer que la separación de la propiedad y la dirección del capital en la industria argentina no están muy extendidas.

Además, el índice permitió establecer diferenciales considerando una serie de variables socioprodutivas como tamaño, perfil innovador, si es o no una empresa familiar, si tiene o no presencia del capital internacional, si forma parte o no de un grupo de empresas, cantidad de locales productivos y rama de actividad industrial. Así, empresas grandes, no familiares, con presencia de capitales internacionales, que forman parte de un grupo de empresas o están insertas en actividades como Farmacéutica o Química parecen obtener un valor alto respecto al grado de organización de la gestión de las empresas. Esto se convierte en un primer indicador del grado de separación entre propiedad y dirección: estas empresas parecen encontrarse más cercanas a niveles altos de separación. No obstante, se observan algunas situaciones especiales: empresas pequeñas y medianas, familiares, sin participación del capital internacional, dedicadas al rubro Textil y confecciones o Siderurgia y metalurgia, o que no son parte de un grupo de empresas, que registran altos valores en el índice de diferenciación de la estructura organizativa.

A su vez, si bien estos son los aportes que surgen de la realización de este índice, también se identificaron algunos límites. El principal es que el mismo surge de la combinación de las variables disponibles en la ENDEI y que refiere al tipo de organización de la gestión de la empresa. No obstante, es posible definir a nivel teórico dimensiones e indicadores adicionales necesarios para profundizar en la problemática de la separación: formas de remuneración, sistemas de incentivos y la participación de los gerentes en las acciones. También sería necesario ahondar en el estudio de la estructura del capital de las empresas. Como pasos siguientes en la investigación, se seguirá trabajando en la estimación de otros métodos de aprendizaje supervisado (como árboles de decisión, randomforest, etc). Esto permitirá superar también el análisis descriptivo planteado en este trabajo y poder dar

cuenta de cómo afecta una serie de variables (provistas por la ENDEI) al grado de separación.

6. Referencias

- Algañaraz Soria, V. H. (2014). El "Análisis de Correspondencias Múltiples", una herramienta metodológica de síntesis teórica y empírica. *VIII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4581/ev.4581.pdf .
- Beltrán Villalva, M. (2003). Accionistas y mángers profesionales: ¿sigue siendo capitalista el capitalismo? *Revista Española De Sociología*, (3). <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/64893>.
- Berle, A. y Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Burnham, J. (1967). *La revolución de los directores*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Chazarreta, A. (2012). Los impactos de la reestructuración económica de la clase capitalista: la recomposición de la burguesía vitivinícola en la provincia de Mendoza (1990-2011). [Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Instituto de Desarrollo Económico y Social-Universidad Nacional de General Sarmiento].
- Chazarreta, A. (2014). "Recomposición económica de las burguesías regionales: la burguesía vitivinícola en la provincia de Mendoza, Argentina (1990–2011)". *Población y Sociedad*, 21(1), pp. 61-97. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/pys/article/view/2426>.
- Chazarreta, A. (2018) "Patrones recientes de las estructuras empresariales en la vitivinicultura mendocina". *RIVAR*, 5(13), pp. 117-140. http://revistarivar.cl/images/vol5-n13/art06_RIVAR13.pdf.
- Chazarreta, A. (2020). Trayectorias y perfiles socioeconómicos de propietarios y gerentes de empresas vitivinícolas (Argentina, 2002-2015). *H-Industri@: Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*, 26(14), pp. 61-84. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/H-ind/article/view/1773>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). La Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI) como herramienta de análisis La innovación y el empleo en la industria manufacturera argentina. Publicación de las Naciones Unidas. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/endei_como_herramienta_de_analisis_0.pdf

- de la Fuente Fernández, S. (2011). Análisis correspondencias simples y múltiples. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma de Madrid. <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/REDUCIR-DIMENSION/CORRESPONDENCIAS/correspondencias.pdf>.
- Díaz, I. y Garrido, I. (2015). *Correspondencias múltiples en SPSS*. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. https://www.ucursos.cl/facso/2015/1/SO01023/2/material_docente/bajar?id_material=1061587.
- Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F. y Myers., C. (1963). *El industrialismo y el hombre industrial. Los problemas del trabajo y la dirección en el desarrollo económico*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Marx, K. (1968). *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo III. México, Fondo de Cultura Económica.
- Miliband, R. (1988). *El estado en la sociedad capitalista*. México, Siglo XXI.
- Mills, C. W. (2005). *La élite del poder*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015a). Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación. Sector manufacturero 2010-2012. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/150710_destacado_endei.pdf.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015b). Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación. Principales resultados 2010-2012. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/endei_resultados_finales_0_0.pdf
- Poulantzas, N. (2005). *Las clases sociales en el capitalismo actual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Wright, E.O. (1985). *Classes*. Londres, Verso.
- Wright, E.O. (1978). *Class, Crisis and State*. Londres, New Left Books.