NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL

GENERAL

E/CN.12/642/Add.3
10 de febrero de 1963

ORIGINAL: ESPAÑOL

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA
Décimo período de sesiones
Mar del Plata, Argentina, mayo de 1963

EL EMPRESARIO INDUSTRIAL EN AMERICA LATINA

3. Chile

Estudio preparado por el Consultor de la Secretaría
señor Guillermo Briones actual Profesor de la
Universidad de San Marcos, Lima y Experto de la UNESCO

I N D I C E

/I. INTRODUCCION

I. INTRODUCCION

Los estudios sobre los empresarios en América Latina y su papel en el desarrollo económico se han señalado en repetidas oportunidades como uno de los campos principales de la indagación sociológica conectada con el análisis del cambio social. Hasta el momento, sin embargo, son muy pocas las investigaciones empíricas que traten sobre los diversos aspectos de su formación, movilidad, ideologías, valores, etc., o que se hayan propuesto algún tipo de evaluación de los recursos empresariales disponibles y de sus disposiciones y actitudes generales frente a la transformación económica de los países americanos.

La escasez de estudios directos sobre los dirigentes comerciales o industriales explica que una parte de las consideraciones que se formulan sobre algunos de los puntos mencionados se inspire ceñidamente en los modelos y tipologías del empresario europeo o norteamericano. Tal enfoque no deja de ser correcto en la medida en que el empresario, como tipo social que es, desempeña en todas las economías las mismas funciones generales y, específicamente, es uno de los ingredientes principales en el proceso de desarrollo económico. Por otro lado, es evidente que la función ejecutiva puede tomar modalidades diferentes según el medio en el cual se desempeñe y, por lo mismo, es necesario considerar las características estructurales y dinámicas de las sociedades latinoamericanas para comprender adecuadamente tanto el papel del empresario como las relaciones obrero-patronales y las funciones de la empresa dentro del sistema social.

La investigación que recogen las páginas siguientes ha tenido como objeto presentar, dentro del cuadro general de consideraciones esbozado en los párrafos anteriores, algunas características de los empresarios chilenos que puedan ser vinculadas con el desarrollo económico del país. La iniciativa para su realización corresponde a la División de Asuntos Sociales de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) que muestra así, en forma concreta, la importancia que se otorga al enfoque sociológico en el análisis de algunos aspectos de los fenómenos económicos.

De una forma u otra, este trabajo es el producto de diversas personas cuya colaboración queremos reconocer. Al profesor José Medina Echavarría le agradecemos muy especialmente la orientación teórica general que guía nuestra investigación, así como las ideas que pudimos tomar de varios

/de sus

de sus estimulantes trabajos. Vaya además nuestro reconocimiento a la señora Adela de Contreras, del Centro de Planificación Económica de la Universidad de Chile, quien tuvo a su cargo la realización de las entrevistas a los empresarios, y a las personas que la ayudaron en esa tarea. Varios puntos del trabajo fueron elaborados con el señor Hernán Godoy, ahora profesor de la Universidad Católica de Santiago, al considerar ambos un proyecto similar. Al profesor Henry Ladnsberger, del Departamento de Relaciones Laborales del INSORA, de la Universidad de Chile, le estoy especialmente agradecido por haberme permitido usar las preguntas sobre sindicatos que él utilizara en un estudio sobre dirigentes de personal; a mi esposa, por su acostumbrada y eficaz ayuda en la tabulación de los datos y copia del original. Finalmente debo mencionar y agradecer la colaboración de los empresarios de la industria de Santiago, cuya buena voluntad para ceder algunos momentos de su escaso tiempo hizo posible este estudio.

/II. ESQUEMA

II. ESQUEMA Y CAMPO DEL ESTUDIO

La investigación cuyos resultados se presentan a continuación tuvo como objeto recoger algunos antecedentes que permitieran formarse una primera idea de la situación de la clase empresaria en Chile frente a algunas exigencias del desarrollo económico. El marco teórico dentro del cual se ubican y explican esos resultados es bastante amplio y conocido; el mismo se hará presente en los diversos capítulos de este trabajo. Sin embargo, la incitación más directa al tema se encuentra seguramente en las siguientes palabras de Medina Echavarría:

> "Por lo que al desarrollo futuro de América Latina se refiere, nadie duda de que su intensidad - cualquiera que sea el grado de influjo que sobre él ejerza la acción pública - dependerá sobre todo de que exista o no una capa empresaria capaz de cumplir con su misión histórica. ¿Qué es lo que se sabe sobre ella? La investigación teórica, histórica y sociográfica del empresario latinoamericano es, en este sentido, una de las tareas más urgentes y de mayor fecundidad". 1/

El estudio en conjunto comprende una serie de objetivos parciales unidos por el intento de señalar las características sociales y psicológicas más significativas de la clase empresaria en vinculación funcional con el proceso de industrialización del país. En capítulos sucesivos se presentan los resultados sobre orígenes nacionales y movilidad social, formación y carrera ocupacional, ideologías de los empresarios, actitudes frente a los sindicatos y, finalmente, algunas opiniones sobre el desarrollo económico del país.

La información para este trabajo se obtuvo por medio de entrevistas individuales con empresarios de la industria manufacturera del sector privado ubicada en la región del Gran Santiago, que empleara más de 100 obreros. Se definió como empresario al gerente general de la firma, fuera dueño o no. Los empresarios fueron seleccionados al azar de un universo de 113 empresas de las características anotadas. En total, el número de personas interrogadas llegó de 46 a 57 consideradas en la muestra.

1/ Véase Aspectos sociales del desarrollo económico, Santiago, Editorial Andrés Bello, 1959, p. 57.

/Prácticamente no

Prácticamente no hubo rechazos; por razones de tiempo no se completó el número de entrevistas previstas. La mayor dificultad consistió, naturalmente, en lograr ubicar algún tiempo libre de los empresarios para que contestaran las preguntas de la cédula. La recolección de esta información se realizó entre los meses de abril y agosto de 1962.

La distribución de establecimientos de 100 obreros y más de la industria manufacturera en el Gran Santiago y en la muestra, según las agrupaciones industriales consideradas, se da en el cuadro 1.

Cuadro 1

NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS CON MAS DE 100 OBREROS, POR AGRUPACIONES INDUSTRIALES, EN EL GRAN SANTIAGO Y EN LA MUESTRA, 1962

Agrupación industrial		Santiago	Muestra entrevistada
23	Textiles	39	14
31	Química	18	8
33	Minerales no metálicos	11	5
34	Metálicas básicas	14	6
35	Productos metálicos	8	4
36	Construcción de maquinaria	1	1
37	Aparatos y artículos eléctricos	12	6
38	Construcción de material de transporte	10	2
	TOTAL	113	46

Fuente: División de Estadísticas Industriales, Ministerio de Economía. 1962.

El número de establecimientos industriales de las agrupaciones indicadas en el cuadro 1, con más de 100 obreros, llega en el país a 155, de los cuales 113 están ubicados en la zona geográfica considerada en el estudio. Puede verse entonces que la muestra entrevistada, que llega al 40 por ciento del universo, comprende a la alta "élite" industrial chilena.

/III. ORIGENES

III. ORIGENES NACIONALES Y SOCIALES

Como se dijo en la Introducción, la existencia de una clase empresaria debidamente calificada y suficiente en número es un requisito de primer orden en la industrialización de los países subdesarrollados y, en la medida en que el crecimiento económico de los mismos pueda estar limitado por su escasez relativa, constituye un problema que debe merecer especial atención. Este mismo punto aparece destacado de la manera siguiente en una publicación de las Naciones Unidas de 1955:

> "Es evidente que la escasez de recursos empresariales y directivos está entre las dificultades más difíciles de resolver de aquel país subdesarrollado que desea industrializarse rápidamente. No puede ser solucionada en corto tiempo de las fuentes nacionales y aun cuando puede ser disminuida haciendo el mejor uso del talento local, de la iniciativa gubernamental y por una juiciosa motivación de las actividades locales de los empresarios extranjeros, de todas maneras ejercerá un efecto de restricción en el crecimiento industrial en la mayoría de los países subdesarrollados". 2/

El problema de la cantidad de empresarios que existe en un país en un momento dado es, por cierto, diferente del número que requiere el desarrollo económico y exige, por lo mismo, diferente tratamiento metodológico. Sin embargo, algunas características de las personas que desempeñan tales funciones pueden proporcionar algunas luces sobre el segundo aspecto mencionado, tanto en el aspecto cuantitativo como en la calidad de los empresarios necesitados. En relación con esos indicadores y las implicaciones correspondientes para la economía del país, presentamos en los párrafos siguientes los orígenes nacionales y sociales de los empresarios de nuestro estudio; estas características se completan en páginas próximas con otros antecedentes sobre la educación y formación profesional de los mismos.

2/ United Nations, Processes and Problems of Industrialization in Under-Developed Countries, Nueva York, 1955, p.33. (En este, como en otros casos, la traducción ha sido realizada por el autor del presente trabajo.)

/1. Orígenes

1. Orígenes nacionales

En lo que se refiere a los orígenes nacionales de los entrevistados se puede ver, según la distribución que se da en el cuadro 2, que el 48 por ciento son extranjeros (22 de 46), la mayoría de los cuales proviene de países europeos. Por otro lado, si se considera la nacionalidad de los padres, debe notarse que del total de los 24 empresarios nacidos en Chile (11 + 13), el 54 por ciento son hijos de extranjeros. Ambas proporciones - de más está decirlo - están muy por encima de la propoción de extranjeros en la población total del país.

Cuadro 2

ORIGENES NACIONALES Y NACIONALIDAD DE LOS PADRES

Nacionalidad empresario	Nacionalidad del padre	N	Porciento
Chilena	Chilena	11	24
Chilena	Extanjera	13	28
Extranjera	Extranjera	20	43
Extranjera	Chilena	2	5
	TOTAL	46	100

Si se utilizan las cifras del cuadro 2 con fines comparativos, conviene recordar que Mabel Newcomer, en su estudio sobre los grandes jefes ejecutivos norteamericanos, se sorprende al encontrar entre ellos proporciones de extranjeros que van del 8.8 por ciento en 1900 al 6.0 por ciento en 1950.[3/]

3/ Mabel Newcomer, The Big Business Executive, Nueva York, Columbia University Press, 1955, p. 43. Al comentar las proporciones anotadas dice la autora: "And it may be said without further comment that no woman and no Negro has been found among the top executive of this study. There are, however, a few foreign-born...The proportion of foreign-born among the executives is lower than the proportion in the total United States population, but in view of the many handicaps of this group it is surprising to find it as high as it is".

/Por su

Por su parte, Warner y Abegglen encontraron poco más de 5 por ciento de extranjeros en la "élite" industrial y comercial de los Estados Unidos del año 1952.4/

Esas cifras indican desde luego, una escasez de empresarios nacionales tanto para las empresas existentes como para la expansión industrial que significa el desarrollo económico. Es claro, también que la alta proporción de personal directivo no chileno se relaciona tanto con los orígenes de la economía industrial y comercial latinoamericana, en cuanto al impulso y financiamiento con capitales extranjeros, como con las actitudes de los nacionales frente a las actividades económicas que han tenido, en general, un prestigio menor que las carreras universitarias clásicas. Hay ciertos indicios, como se ve en algunas de las informaciones que presentamos más adelante, de que ambos factores han estado declinando paulatinamente en los últimos años.

2. Orígenes sociales y movilidad ocupacional

Los orígenes sociales de los grandes empresarios y jefes ejecutivos de otros países, se han estudiado repetidamente en relación con diversos propósitos, para muchos de los cuales la teoría de Pareto de "circulación de las élites" ha proporcionado el cuadro de análisis más general. En los Estados Unidos, por ejemplo, tales preocupaciones se han vinculado con el objetivo de someter a verificación la hipótesis de que la estructura social norteamericana se ha ido haciendo más rígida en el curso de su historia. Otras veces, tales estudios han puesto énfasis en la necesidad de "conocer mejor" las características de los hombres de cuyas decisiones, por concentración del poder económico, dependen millones de individuos.5/ Nuestro trabajo

---

4/ W. Lloyd Warner & James C. Abegglen, Occupational Mobility in American Business and Industry, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1955, p. 90, table 34.

5/ Para un elaborado análisis de la hipótesis del "endurecimiento" de la estructura norteamericana realizado sobre la base de las investigaciones de S.I.Keller, M. Newcomer, W.L. Warner & J.C. Abegglen, C.W. Mills y de materiales propios, véase Seymour M. Lipset y Reinhard Bendix, Social Mobility in Industrial Society, Berkeley, University of California Press, 1960, pp. 114-143. Los autores ponen en duda la verificación de tal hipótesis y señalan la estabilidad en las proporciones de individuos de otras clases que contribuyen a la formación del estrato de los altos jefes ejecutivos. El punto de vista opuesto, como también otras consideraciones en torno a las formas y consecuencias de la concentración del poder puede verse en C. Wright Mills, The Power Elite, Nueva York, Oxford University Press, 1956, cap. 6.

/no tuvo

no tuvo en vista, de manera especial, ninguno de los objetivos mencionados y en este aspecto su propósito más bien fue obtener algún conocimiento de la contribución de las diversas clases socio-económicas en la formación de una de sus minorías dirigentes, como asimismo tener un indicador de la movilidad social ascendente en este alto nivel de la estructura nacional.

Con referencia a los dos últimos propósitos, hay que decir que la alta proporción de empresarios extranjeros en la industria del Gran Santiago plantea el problema en otros términos. La movilidad ocupacional, de producirse, no indica un proceso dentro de la misma estructura social y, por lo mismo, sólo tiene sentido para las personas consideradas individualmente. El cuadro 3 presenta la movilidad ocupacional de los empresarios medida desde la ocupación de los padres. Como se ve, tanto entre los extranjeros como entre los nacidos en Chile, la zona de reclutamiento de los grandes jefes queda ubicada en la parte superior de la escala social, lo que no llama mayormente la atención si se recuerda que se trata de la cumbre de la "élite" industrial chilena.

Cuadro 3

DISTRIBUCION DE LOS EMPRESARIOS SEGUN LA OCUPACION DE LOS PADRES

(Números absolutos)

Ocupación del padre a/	Empresario		
	Chileno	Extranjero	Total
Industrial b/	9	7	16
Comerciante	3	4	7
Empleado	4	1	5
Profesional	5	7	12
Agricultor	1	1	2
Sin datos	2	2	4
TOTAL	24	22	46

a/ Se consideró la ocupación del padre cuando el empresario entrevistado tenía alrededor de 20 años.

b/ Incluye propietarios y jefes ejecutivos industriales.

/En conclusión

En conclusión, podemos afirmar que los datos ocupacionales de los padres de los empresarios no indican en forma directa una movilidad de tipo ascendente. Llama más bien la atención la alta proporción de hijos de padres profesionales y el relativo tradicionalismo ocupacional como se ve por el número de hijos de industriales que continúan en la misma actividad.

Aún cuando no estrictamente comparables, nótese la similitud con la situación encontrada por Warner y Abegglen en su estudio de ocho mil empresarios de la industria y el comercio en Estados Unidos:

> "Los hombres que ocupan la más alta posición en los negocios norteamericanos vienen en su mayoría de las más altas capas de la sociedad americana. Casi la mitad son hijos de propietarios o jefes ejecutivos de empresas y el 14 por ciento son hijos de profesionales, médicos, ingenieros, ministros religiosos, abogados, profesores u hombres de ocupaciones profesionales. De este modo, dos de cada tres líderes de los negocios vienen de familias cuya posición económica y social estaba muy por encima del promedio de la nación". 6/

3. Movilidad educacional

La información recolectada sobre la ocupación de los padres no permite determinar la dirección de la movilidad social dentro del sistema social nacional ni apreciar claramente cómo se da ese mismo proceso entre los empresarios migrantes, considerando para el caso sus países de origen.

La variable educacional, sin embargo, da mayores luces sobre el fenómeno y, por su distribución diferente entre padres e hijos, nos permite decir que la distancia educacional entre esos grupos es bastante apreciable. Es lo que demuestran las cifras del cuadro 4.

Si se examinan las columnas correspondientes a la educación de los empresarios y se las compara con los niveles educativos de sus padres se establece que de los 30 empresarios con formación universitaria, 13 vienen de padres con educación primaria y secundaria, vale decir, el 43 por ciento. La cifra correspondiente llega a 50 por ciento entre los empresarios nacionales y a 37 por ciento entre los nacidos fuera de Chile. Todas las cifras indican en cualquier caso que la tasa de movilidad en la escala educacional es considerable.

6/ W. Lloyd Warner y James C. Abegglen, op.cit., p.14

/Cuadro 4

Cuadro 4

RELACION ENTRE LA EDUCACION DE LOS PADRES Y LA DE LOS HIJOS, POR ORIGEN NACIONAL

Educación del padre		Educación del empresario											
		Chileno				Extranjero				Total			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
I	Universidad completa	3	1	-	-	4	3	-	-	7	4	-	-
II	Universidad incompleta	2	1	-	-	2	1	-	-	4	2	-	-
III	Secundaria	3	2	7	-	3	2	1	-	6	4	8	-
IV	Primaria	1	1	3	-	-	1	4	1	1	2	7	1
	Total									18	12	15	1

Sobre los resultados del cuadro 4 conviene, decir que, a nuestro parecer, la diferencia entre los niveles educativos de padres e hijos no sólo refleja el mejoramiento general de la educación en términos de promedios cada vez más altos, sino que además esas cifras indican un movimiento en la jerarquía del prestigio social, que es mucho más significativo para los empresarios de origen nacional. El paso a la universidad representa en todos los países, pero sobre todo en América Latina, la solución de una de las más importantes barreras que separan los estratos superiores unos de otros y es uno de los criterios que permite diferenciar el sistema de estratificación y dar cuenta de actitudes y conductas diferentes entre diversas categorías sociales.7/ La educación no sólo sirve, pues, como canal de movilidad en la dimensión económica, sino en la del status en sentido estricto.

7/ La afirmación acerca de las consecuencias del prestigio de la educación universitaria es similar al supuesto de Lipset y Bendix de que el límite entre el trabajo manual y el trabajo no manual es el aspecto más significativo para dicotomizar el sistema de estratificación cuando se trata de destacar conductas diferenciales. Véase Seymour Lipset y Reinhard Bendix, op.cit., p. 17, nota 11.

IV. EDUCACION Y CARRERA OCUPACIONAL

1. Educación formal

El estereotipo del empresario como un hombre formado esencialmente en la práctica diaria de los negocios tiende a descuidar la apreciación de otros elementos de competencia que ese mismo empresario puede tener. Lo cierto es que, en el caso de los jefes ejecutivos de nuestro estudio, los niveles de educación formal alcanzados son bastante altos. (Véase el cuadro 5.) Tal situación, junto con la de sus orígenes profesionales, coloca indudablemente a los empresarios chilenos de la gran industria en uno de los estratos superiores de la escala social chilena, y profesionalmente, en un alto grado de calificación formal.

Cuadro 5

EDUCACION DE LOS EMPRESARIOS, POR NACIONALIDAD

Educación	Chilenos	Extranjeros	Total
Primaria	-	1	1
Secundaria	10	5	15
Universidad incompleta	5	7	12
Universidad completa	9	9	18
Total	24	22	46

Una elevada proporción de los jefes industriales de 1962 tiene educación universitaria: 58 por ciento entre los nacionales y 73 por ciento entre los extranjeros. La mayoría de ellos han terminado la educación superior. Para ambos grupos la proporción de universitarios llega a 65 por ciento. (Véase el cuadro 5.) Estas cifras tienden a acercarse a la proporción de 75.6 por ciento de ejecutivos con educación de "college" encontrada por Newcomer para el grupo de 1950, y de 76 por ciento por Warner y Abegglen para 1952, en sus estudios de los grandes jefes ejecutivos norteamericanos.[8/]

8/ Mabel Newcomer, op.cit. p. 69, y W. Lloyd Warner y James C. Abegglen, op.cit. p. 96.

/En general

En general los datos sobre educación muestran - según se puede comprobar en el cuadro 6 - que los niveles de escolaridad alcanzados son más altos para los ejecutivos más jóvenes que para los más viejos. La tendencia es similar para chilenos y extranjeros. En el total, el 93 por ciento de los empresarios clasificados como jóvenes tiene educación universitaria, mientras que la proporción correspondiente es sólo de 51 por ciento entre los menos jóvenes.

Cuadro 6

EDUCACION SEGUN EDAD Y NACIONALIDAD[a/]

Educación	Chilenos		Extranjeros		Total	
	Jóvenes	Más viejos	Jóvenes	Más viejos	Jóvenes	Más viejos
Universitaria	9	5	5	11	14	16
Menos de universitaria	-	10	1	5	1	15
Total	9	15	6	16	15	31

a/ Se calificó como jóvenes a los nacidos a partir de 1917.

Los altos niveles de educación formal entre los empresarios de nuestro estudio, al paso que señalan uno de los requisitos para ingresar a la "élite industrial" chilena, ponen de relieve una faceta de su profesionalización, aun cuando ellos mismos y los teóricos de las funciones empresariales tengan diferencias de opinión en lo que se refiere al tipo de instrucción que requieren los líderes industriales. Si bien - como señala adecuadamente Medina Echavarría - en la mayoría de los países latinoamericanos ha predominado hasta hace poco, el "tipo de empresario político o de coyuntura, al amparo de las alternativas de poder", va poco a poco apareciendo el empresario profesional y, en la esfera pública, el gerente público.[9/] En ambos tipos, la demanda de educación superior es cada vez más evidente.

9/ José Medina Echavarría, "Las relaciones entre las instituciones sociales y las económicas. Un modelo teórico para América Latina", Boletín Económico de América Latina, vol. VI, núm. 1, Santiago de Chile, marzo de 1961, p.35.

/La mayoría

La mayoría de los ejecutivos con estudios universitarios han seguido carreras directamente relacionadas con la actividad industrial y administrativa en la cual se encuentra ahora. Del total de 30 universitarios, 23 han estudiado y muchos de ellos terminado carreras de ingeniería civil o industrial e ingeniería comercial. Como se sabe, las escuelas de ingeniería comercial cumplen en Chile, entre otras, las funciones que, en otros países están a cargo de las escuelas de administración de negocios y como tales se han encargado de la formación "profesional" del empresario.[10/] Sobre lo mismo, conviene destacar que 18 del total de las 46 personas que fueron entrevistadas, es decir el 39 por ciento, han seguido cursos de especialización en relación con las funciones ejecutivas, la mayoría de ellos en el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE).

Cuadro 7

CARRERAS UNIVERSITARIAS DE LOS EMPRESARIOS, SEGUN NACIONALIDAD

Carrera	Chileno	Extranjero	Total
Ingeniería civil e industrial	7	6	13
Ingeniería comercial y economía	5	5	10
Pedagogía y humanidades	1	3	4
Derecho	1	2	3
Total	14	16	30

10/ La afirmación de que el papel del empresario no es una profesión es bastante extendida, sobre todo en Europa. En su estudio sobre el personal ejecutivo europeo, dice David Granick: "Un inglés me hizo el comentario de que el culto norteamericano por la administración de negocios había sido desastroso para los negocios británicos. ¡Nos hemos convertido rápidamente en administradores!, dijo ¡y hemos dejado de ser hombres de negocio o mercaderes! Aun cuando tal reparo parece no tener tanta aplicación en lo que se refiere a la industria británica, representa un punto de vista europeo prevaleciente en lo que respecta al profesionalismo empresarial". (Véase The European Executive, Nueva York, Doubleday & Co., 1962, p.111.)
Una proposición semejante enuncia W. Arthur Lewis en su Teoría del desarrollo económico, México, Fondo de Cultura Económica, 1958, p.213: "Los grandes empresarios nacen, no se hacen". Estas y otras afirmaciones sin embargo, no pueden negar el ritmo creciente del profesionalismo del empresario.

/2. Carrera

2. Carrera ocupacional

En páginas anteriores vimos uno de los aspectos de la movilidad ocupacional: el relacionado con la diferencia entre las ocupaciones de padres e hijos y que mide, cuando se produce, el ascenso o descenso social de unos con respecto a los otros. Queremos mostrar ahora otra forma de esa movilidad sobre la base de las diferentes ocupaciones desempeñadas por un individuo en su vida de trabajo y referirnos, además, a los distintos mecanismos para lograr esos puestos.

Los diversos tipos de movilidad social, y especialmente la que se da entre dos generaciones - padres e hijos - y la formada por la secuencia de posiciones ocupacionales de una persona, o movilidad "intrageneracional", permiten tener alguna idea de las características de flexibilidad de la estructura social y de las principales fuentes de reclutamiento de una de sus minorías dirigentes. La movilidad entre ocupaciones, además, puede indicar el mayor o menor grado de improvisación de las funciones de empresario y la gama y ámbitos de experiencias de las personas que ocupan estas posiciones.

Como primer elemento para apreciar la carrera ocupacional de nuestros entrevistados, diremos que, según la información proporcionada por los mismos, la mayoría ha comenzado su vida de trabajo en posiciones bastante altas: el 41 por ciento tuvo como primera ocupación estable algún puesto ejecutivo; un porcentaje igual comenzó como empleado no ejecutivo y el resto - 18 por ciento - se inició en alguna actividad independiente, de naturaleza comercial o industrial. La edad promedio a la cual ingresaron a la fuerza de trabajo, en un puesto de tiempo completo, alcanza a poco más de 23 años. Del total, 21 por ciento empezó a trabajar antes de cumplir 20 años.

Para referirnos a la movilidad de los empresarios entre una generación y otra hemos calculado dos índices de estabilidad ocupacional, siguiendo un procedimiento utilizado por Lipset y Bendix.[11/]

11/ Para detalles sobre la manera de calcular esos índices, véase Seymour M. Lipset y Reinhard Bendix, op. cit. pp. 159-161,

/El primero

El primero mide la movilidad según el número de puestos o cargos desempeñados durante la vida de trabajo de cada persona. Para cada una de ellas se computó un índice de movilidad individual dividiendo el número de cambios por el número de años que ha estado en la fuerza de trabajo. Los resultados así obtenidos se expresaron luego en tasas cada diez años, para indicar el número promedio de cambio en cada período de ese número de años.

Según se puede apreciar en el cuadro 8, el 67 por ciento de todos los empresarios caen en la categoría de baja movilidad, porcentaje que expresa una alta estabilidad en sus carreras. El 28 por ciento tiene una movilidad definida como media. Comparativamente, hay una mayor movilidad entre los ejecutivos nacionales que entre los extranjeros. En general, la baja movilidad promedio entre puestos muestra, como dijimos más arriba, las altas posiciones en las cuales se iniciaron la mayoría de los ejecutivos y, además, una vida de trabajo o "lealtad ocupacional" dedicada a pocas firmas o empresas.

Cuadro 8

TASAS DE MOVILIDAD ENTRE PUESTOS a/

Origen nacional	Tasa		
	Baja	Media	Alta
Chilenos	13	7	2
Extranjeros	16	5	-
Total	29	12	2

a/ La movilidad baja está definida entre 1 y 1.9 cambios por década; la media, entre 2 y 4.9, y la alta, entre 5 y más.
El total de empresarios del cuadro llega a 43 porque no se computaron las tasas de 3 personas por falta de información.

El segundo indicador de la estabilidad o inestabilidad en la carrera ocupacional mide la misma movilidad entre una generación y otra por medio de la cifra que señala el porcentaje de la vida de trabajo de una persona pasado en una categoría ocupacional diferente a la que ocupa actualmente.

/En este

En este caso, se ha definido como categoría ocupacional diferente a cualquier puesto desempeñado fuera de la actividad industrial específica en la cual el empresario actualmente se encuentra. Según esto, un individuo que haya pasado la mayor parte de su carrera en la industria metalúrgica tendrá una más homogénea que aquel que se ha dedicado a la industria textil, luego a la química y en otro momento, a la de metales básicos, etc.

La homogeneidad ocupacional de los empresarios de Santiago se da en el cuadro 9, y es, según las cifras, bastante alta.

El 67 por ciento de todas las personas entrevistadas ha estado un máximo de 20 por ciento de su vida de trabajo en puestos o actividades económicas que no se relacionaban directamente con la naturaleza de su actual ocupación; en el otro extremo, sólo un 13 por ciento han dedicado la mayor parte de su tiempo a actividades diferentes. La homogeneidad ocupacional es mayor entre los ejecutivos de origen extranjero que entre los nacionales, pero de ambos grupos se puede afirmar que su experiencia relativa en las actividades en las cuales se desempeña es bastante grande.

Cuadro 9

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS EMPRESARIOS SEGUN SU CARRERA OCUPACIONAL PASADA EN ACTIVIDADES DIFERENTES A LA ACTUAL

Origen nacional	Porcentajes		
	0-19	20-49	50-100
Chilenos	14	4	6
Extranjeros	17	5	-
Total	31	9	6

3. Edad y formas de alcanzar la posición ejecutiva

En el cuadro 10 se presenta la distribución de los empresarios según la edad a la cual llegaron a la posición de gerente en la firma actual. La mayoría de los chilenos y extranjeros han obtenido esa posición alrededor de los 35 años.

/En lo

En lo que se refiere a los diversos caminos para llegar a la cumbre de la carrera industrial, vemos que, si descontamos a los gerentes que a la vez son propietarios de su misma empresa, el mayor porcentaje ha escalado su camino paso a paso: 11 del total de 46 han llegado por ascenso o carrera. Seguramente a esta cifra hay que agregar algún número de aquellos que dijeron haber sido elegidos por la junta de accionistas. Por otro lado, el número de gerentes contratados directamente por la empresa es otro indicador de la "profesionalización" de la función. Todas esas personas son profesionales universitarios. (Véase el cuadro 11.)

Cuadro 10

EDAD DE DESIGNACION COMO GERENTE

Edad	Chilenos	Extranjeros	Total
22 - 29	3	4	7
30 - 39	13	12	25
40 - 49	4	2	6
50 - 59	1	3	4
60 - 70	1	-	1
Sin información	2	1	3
Total	24	22	46

Cuadro 11

FORMAS DE ALCANZAR LA POSICION DE GERENTE

Formas	Número	Porcentaje
Por ascenso o carrera	11	24
Porque es propietario	17	37
Por nombramiento de la junta de accionistas	8	17
Por mandato o representación de la familia	3	7
Por contratación directa de la empresa	7	15
Total	46	100

/Los 17

Los 17 gerentes propietarios (37 por ciento del total) corresponden bastante bien al tipo de los "empresarios por definición", según la terminología de Mills.[12/] Son personas que han comenzado sus negocios con capitales propios, se han iniciado en la vida del trabajo a una edad más bien temprana y, en promedio, tienen niveles de educación formal inferior a los otros ejecutivos. Una proporción también muy alta es la de los "ejecutivos profesionales o burocráticos", que llegan a 32 por ciento; por su parte, los gerentes herederos o parientes de los dueños alcanzan a 11 por ciento. (Véase el cuadro 12.)

Cuadro 12

RELACION ENTRE PROPIETARIOS Y EMPRESARIOS

Relación	Chilenos	Extranjeros	Total	Porcentaje
Dueño	8	9	17	37
Pariente	4	1	5	11
No pariente, profesional	9	6	15	32
Sin contestación	3	6	9	20
Total	24	22	46	100

Estos datos por sí mismos son insuficientes para mostrar el paso de la forma de empresa familiar a la empresa como organización burocrática, en el sentido técnico de la palabra. Otros estudios dirán cuál es el ritmo de esa evolución al determinar, en lo futuro, a quienes han pasado las empresas cuyos gerentes son ahora dueños de las mismas.

12/ C. Wright Mills, op.cit., p. 131.

/V. DEFINICION

V. DEFINICION DE LAS FUNCIONES Y ASPECTOS DE LA MENTALIDAD DE LOS EMPRESARIOS

1. Definición del papel social

Una parte considerable de la teoría existente sobre los empresarios se ha destinado a encontrar una definición que destaque de manera clara la función que han cumplido o cumplen en el proceso económico. Tales definiciones, sin embargo, están lejos de concordar entre sí, al extremo que Hoselitz ha podido decir:

> "Aunque los economistas se han dedicado durante 150 años a describir el papel de los jefes de los negocios en la economía, no existe pleno acuerdo respecto de cuál es el tipo de conducta típica del empresario. El estudio de las opiniones de los economistas sobre los empresarios lleva a extraños y a menudo contradictorios resultados. Algunos autores han identificado la función de empresario con la de correr riesgos; otros, con la coordinación de los recursos productivos; otros, con la introducción de innovaciones y unos últimos, con la provisión de capital". 13/

A la confusión señalada por el autor mencionado habría que agregar una gran cantidad de tipos de empresarios que, sobre la base de una definición general o implícita, permite clasificarlos en diversas categorías o tipos ideales, según que posean o no ciertas características particulares. A los tipos que, con referencia al período precapitalista, distingue Max Weber: "el especulador", que financia guerras y actos de piratería; "el colonial", que interviene en la organización de mercados internacionales y en el comercio de esclavos, y "el político", que busca principalmente el éxito político. Sombart añade su clasificación de los empresarios en "capitanes de industria", "comerciantes" y "financistas". Más recientemente, Bendix, sobre la base de las carreras ocupacionales, distingue entre "herederos", "empresarios" propiamente tales (aquellos que comienzan o fundan sus propias firmas) y "burócratas" o personas que llegan a las posiciones ejecutivas por ascenso o promociones dentro de la empresa. A estas tipologías habría que sumar el de Mills, ya mencionado, los de Redlich, Danhof, Evans, etc.[14/] Sobre todas estas

---

13/ Bert F. Hoselitz, "Entrepreneurship and Economic Growth" en su obra Sociological Aspects of Economic Growth, Glencoe, The Free Press, 1960, pág. 46.

14/ Para detalles sobre algunas de estas clasificaciones tipológicas se puede consultar de Arthur H. Cole, ed., Change and the Entrepreneur, Cambridge, Harvard University Press, 1949.

/definiciones, caracterizaciones

definiciones, caracterizaciones y funciones del empresario, destaca la obra de Schumpeter, para quien el empresario, como la persona que pone en marcha nuevas combinaciones, es decir, como innovador es el factor fundamental del desarrollo económico.[15]

Las diversas y numerosas contribuciones para la formulación de una teoría del empresario y su papel en el desarrollo económico han destacado como tareas principales de su función las de coordinación, aceptación de riesgos, decisión, conducta innovadora y responsabilidad individual. Si bien podemos afirmar que, en conjunto, las tareas mencionadas definen el papel del empresario en su aspecto técnico, la acentuación de alguna de esas tareas parciales por parte de los ocupantes de la posición, permite la diferenciación de tipos específicos de empresarios; la determinación de los mismos puede hacerse sobre la base de indicadores objetivos (conducta real, consecuencias de la acción del empresario, etc.), o bien recurriendo a criterios subjetivos.

Al abordar el problema de la diferenciación tipológica del empresario chileno elegimos en nuestro estudio el enfoque metodológico mencionado en segundo término, vale decir, el subjetivo. Con este fin se les hizo a las personas una serie de preguntas cuyas respuestas pudiesen ser tomadas como auto-clasificaciones empresariales. En el cuadro 13 se presentan las respuestas a una de esas preguntas: "Si se tratara de caracterizar con una palabra a los empresarios, ¿a cuál de estos tipos diría usted que pertenece?"

El 41 por ciento del total se autodefinió como realizadores (19 de 46) destacando con tal término los aspectos de iniciativa y de resultados prácticos del papel del empresario. Como organizadores se reconoció el 21 por ciento y como innovadores, el 15 por ciento. Las proporciones son similares para los dos grupos de nacionales y extranjeros.

15/ Joseph A. Schumpeter, Teoría del desenvolvimiento económico, México Fondo de Cultura Económica, 1944, pp. 72-103. Para elaboraciones posteriores de su teoría sobre la función del empresario, véase su Capitalism, Socialism and Democracy, Londres, Allen and Unwin, 1950.

/Cuadro 13

Cuadro 13

AUTOCLASIFICACION DE LOS EMPRESARIOS POR TIPOS Y SEGUN NACIONALIDAD

Tipo	Chileno	Extranjero	Total
Innovador	5	2	7
Realizador	10	9	19
Organizador	5	5	10
Imitador	1	1	2
Financista	1	1	2
Coordinador	1	-	1
Tradicionalista	1	3	4
Sin información	-	1	1
Total	24	22	46

Con respecto a las personas que se clasificaron como innovadores y como tradicionalistas, hay que decir que ellas no se diferencian del resto en cuanto al tipo de actividad industrial específica ni respecto de la edad, con lo cual queremos decir que los llamados "tradicionalistas" no son los más viejos, como tampoco son los más jóvenes los "innovadores".

La clasificación anterior, que destaca como grupo modal entre los empresarios industriales el de los "realizadores", se complementa en el cuadro 14, que contiene otra distribución basada en una pregunta que pedía indicar los principales atributos o características de personalidad que debería tener el buen empresario. Se trata, como se puede ver en las categorías que contienen las respuestas, de aspectos conductuales que por acentuación dentro del papel permiten una cierta diversificación de tipos, como lo señalábamos en un párrafo anterior.

/Cuadro 14

Cuadro 14

CARACTERISTICAS DE LA PERSONALIDAD DEL EMPRESARIO

Características	Chileno	Extranjero	Total
Constancia	3	5	8
Capacidad de trabajo	2	2	4
Espíritu de riesgo	1	-	1
Iniciativa	8	9	17
Capacidad de realización	4	1	5
Capacidad de decisiones	-	3	3
Capacidad de hacer planes	4	1	5
Sin información	2	1	3
Total	24	22	46

De las personas interrogadas, el mayor número (17 entre 46) señaló la "iniciativa" como principal componente de la personalidad del buen empresario. La constancia en el trabajo y la capacidad de realización ocupan los lugares siguientes. Estos resultados se conjugan bastante bien con las contestaciones presentadas antes en el cuadro 13 y, en conjunto, presentan a los empresarios estudiados en Santiago como un tipo de hombres que otorga gran importancia a los aspectos más dinámicos de su función e interesados en las realizaciones prácticas de sus empresas.[16/]

El psicólogo de la Universidad de Harvard, David Mc Clelland, al ocuparse de los factores psicológicos del desarrollo económico, ha señalado la relación que existiría entre dicho proceso y lo que él denomina "necesidad de éxito" (n-achievement), o voluntad de sobresalir en la actividad que se emprende. Si se consideran las informaciones de los dos últimos cuadros como indicadores, no sería arriesgado sostener la hipótesis de un nivel más bien alto de tal forma de motivación entre los empresarios del estudio.

16/ Todas estas características corresponden a las encontradas por William E. Henry entre empresarios de "éxito", en los Estados Unidos, utilizando una amplia gama de pruebas psicológicas. Véase su artículo "The Business Executive: A study in the Psychodynamics of a Social Role", American Journal of Sociology, vol. 54, 1949, pp. 286-291.

/Mc Clelland

Mc Clelland sostiene precisamente que los empresarios, comparados con otras categorías ocupacionales, tienen mayores niveles de "n-achievement", tanto en las sociedades capitalistas como en las de economía socialista.[17/]

2. Metas y satisfacciones de los empresarios

Al definir al empresario como la persona que "inventa, descubre y promueve las innovaciones en una empresa" y, luego, al preguntarse cuáles son los principales incentivos para la innovación, Chester Barnard ha insistido en que buena parte de la llamada conducta económica es no racional y que el deseo de distinción, de prestigio y otros son a menudo tan importantes que sobrepasan la búsqueda del mero beneficio económico.[18/]

En relación con esas afirmaciones y otras similares, se les preguntó a los empresarios entrevistados cuáles eran las principales metas buscadas preferentemente en sus actividades. La mayor parte (20 en el total de 46) respondió que el primer objetivo buscado, era la seguridad económica, pero buen número de ellos señaló como metas muy importantes la independencia personal y la oportunidad de ayudar a la gente. (Véase el cuadro 15.)

17/ David C. Mc Clelland, The Achieving Society, Princeton, Van Nostrand, 1961. pp.260-270. Es interesante señalar que Chile, según el procedimiento de evaluación empleado por Mc Clelland, tenía en 1950 un coeficiente de "motivación de éxito" de 1.19, comparado con un promedio de 2 para un total de 41 países estudiados. Por otro lado, ese coeficiente llegaba a 1.29 en 1925. La comparación de estas cifras llevan a recordar la interpretación sociológica de Medina Echavarría del estancamiento económico de la Argentina y Chile en los últimos años, muy en particular frente al Brasil y México. La disminución del índice de crecimiento económico se debería a un cambio en la mentalidad de las clases medias, que han perdido sus ímpetus innovadores y han rebajado sus niveles de aspiración: José Medina Echavarría, "El Desarrollo económico de América Latina. Consideraciones sociológicas" (E/CN.12/646) pp. 75-83. La afirmación se refiere a la totalidad de la clase media y no pretende comprometer a todos sus estratos.

18/ Chester I. Barnard, "The Entrepreneur and Formal Organization", en Arthur H. Cole, ed., op.cit., p. 7.

/Cuadro 15

Cuadro 15

INCENTIVOS DE LOS EMPRESARIOS a/

Incentivo	Chilene		Extranjero		T o t a l	
	1a. elección	2a. elección	1a. elección	2a. elección	1a. elección	2a. elección
Oportunidad de ayudar a la gente	7	6	3	5	10	11
Seguridad económica	11	5	9	5	20	10
Prestigio social	-	5	-	2	-	7
Riesgo en los negocios	1	-	2	1	3	1
Posibilidad de mandar	-	1	-	2	-	3
Independencia personal	3	5	7	5	10	10
Sin contestación	2	2	1	2	3	4
Total	24	24	22	22	46	46

a/ La pregunta fue la siguente: "De los factores siguientes ¿cuáles son los que Ud. busca preferentemente en su actividad como empresario? (Señalar tres en orden de importancia)". Los factores son los que aparecen en el cuadro.

Las cifras indican, además, que las orientaciones o motivaciones de los empresarios son las mismas para los chilenos que para los nacidos fuera del país.

Los resultados de la primera y de la segunda elección de los principales valores que orientan la acción empresaria parecerían estar de acuerdo con las afirmaciones que señalan aspectos no-racionales en la conducta económica. Pero, es claro también que la búsqueda del beneficio y de la seguridad económica tienen un lugar muy destacado. Otra cosa es saber si ese beneficio se busca como tal o bien es uno de los símbolos de metas más íntimamente sentidas.[19]

19/ Para Mc Clelland, a quien citamos hace poco, el mayor interés de los empresarios en los beneficios económicos puede entenderse mejor desde el punto de vista de la "necesidad de éxito" (n-achievement), o de sobresalir. El dinero sería así un símbolo mediante el cual el individuo logra saber objetivamente su grado de competencia. De este autor, véase al respecto op. cit.., 233-239.

/La determinación

La determinación de las principales metas de los empresarios se buscó también en las contestaciones a la pregunta "¿Cuáles son para Ud. los principales signos de su éxito como empresario, es decir, cómo sabe Ud. si va teniendo éxito en su labor empresarial?". La mayoría de las respuestas se mantuvo alrededor de las siguientes palabras de uno de nuestros entrevistados que insisten en metas sumilares a las ya anotadas:

> "Sé que voy teniendo éxito como empresario cuando los balances son buenos, cuando los accionistas están contentos y se trabaja sobre la capacidad de producción proyectada; cuando los empleados se encuentran contentos y orgullosos de pertenecer a la firma y los obreros están satisfechos y lo demuestran diariamente con una magnífica dedicación al trabajo." (Céd.25)

Con referencia al tema anterior sería fácil mostrar, utilizando la numerosa bibliografía existente, que una mezcla similar de motivos se asigna a los empresarios de Alemania, Inglaterra, Francia, Estados Unidos y otros países donde se han realizado estudios directos sobre la psicología del empresario, ó, como lo dice Lauterbach en su trabajo sobre actitudes administrativas en Chile:

> "Estas reacciones - se refiere a las contestaciones de los ejecutivos - no parecen diferir en grado significativo de aquellas comparables registradas en países económicamente desarrollados. También en ellos se ha encontrado que las satisfacciones de la gerencia tienen raíces múltiples, de las que el éxito financiero constituye sólo una; y el éxito financiero en sí mismo a menudo simboliza 'éxito' en un sentido más general". 20/

3. Satisfacciones de los empresarios

Directamente conectadas con las metas que se buscan en la función ejecutiva están las satisfacciones y las molestias del oficio. Por la misma razón, junto al intento para determinar algunos de los principales factores que orientan su acción económica, se les preguntó a los entrevistados cuáles eran las principales satisfacciones que obtenían en su trabajo y cuáles eran las que les producían menos agrado.

20/ Albert Lauterbach, Las actitudes administrativas en Chile, Santiago Instituto de Economía, 1960, p. 26. (mimeografiado)

/Como se

Como se puede apreciar en el cuadro 16, la mayor satisfacción de los empresarios proviene de la buena marcha de los negocios o del éxito de la empresa, que para muchos de ellos es la expresión de su éxito personal. Son también fuentes importantes de satisfacciones las posibilidades que les ofrece la ocupación de realizar proyectos e introducir innovaciones de ayudar a los obreros de sus firmas y mantener relaciones de colaboración con los mismos. El tema de las relaciones armoniosas con el personal es uno de los que, de una forma u otra, salta al primer lugar cuando el empresario considera la empresa como un sistema social. En páginas anteriores, al tratar de los incentivos del empresario, vimos que la oportunidad de ayudar a la gente estuvo entre aquellas metas señaladas con más frecuencia por nuestros entrevistados. La misma verificación se puede hacer al revisar la lista de sinsabores o molestias de la actividad industrial de los empresarios que se da más adelante.

Cuadro 16

SATISFACCIONES DE LA FUNCION DE EMPRESARIO

La buena marcha y éxito de la empresa	23 a/
La posibilidad de realizar proyectos	19
Ayudar a los obreros	10
Elaborar un buen producto	6
La independencia	4
Otras	9
Total	71

a/ Algunos empresarios señalaron más de un factor.

El tono de las respuestas a la pregunta "¿Cuáles son las principales satisfacciones que obtiene Ud. en su trabajo como empresario?", puede verse, tal vez, en estos ejemplos:

/"Ver que

"Ver que puedo surgir y que tengo la capacidad de realizar algo" (Céd. 2)

"La principal satisfacción la obtengo cuando logro producir algo nuevo y tengo la oportunidad de poder ayudar al personal y a los clientes". (Céd. 3)

"La mayor satisfacción la tengo cuando logramos batir nuestro propio récord de producción y ventas, cuando he podido resolver un problema de alguno de nuestros subordinados y cuando los empleados y obreros me hacen alguna demostración de afecto". (Céd. 25)

"Cuando los proyectos se hacen factibles y se transforman en hechos". (Céd. 56)

Las principales molestias de la función directiva se encuentra en el ámbito de las relaciones con el personal y con los dirigentes sindicales. Muchas de las respuestas en este sentido no expresan propiamente un problema, sino más bien la frustración del deseo de mantener mejores formas de convivencia con sus empleados y obreros. La otra principal fuente de molestias tiene su origen fuera de la empresa y la constituye según la expresión de los entrevistados, la "inestabilidad de la política económica del gobierno" que impide trabajar con seguridad y resolver los problemas de abastecimiento de la industria nacional. Respecto de este tema volveremos a examinar las opiniones de los empresarios sobre los aspectos de la realidad económica-social del país. Otros problemas mencionados fueron las trabas para producir, las tramitaciones burocráticas y la falta de capital. (Véase el cuadro 17.)

Cuadro 17

PRINCIPALES DIFICULTADES DE LA FUNCION DEL EMPRESARIO

Problema	N a/
Incomprensión del personal y problemas con el sindicato	18
Inestabilidad de la política económica	11
Falta de capital	7
Trabas para producir	4
Otras (problemas con los clientes, la competencia, escasez de personal calificado, etc.)	13
Sin contestación	2
Total	55

a/ Algunos empresarios señalaron más de un factor.

/4. Ideología

4. Ideología de los empresarios

Siguiendo a Bendix, con la expresión ideológica de los empresarios nos referimos a aquellas ideas y representaciones de un grupo social determinado y que, en general, tienen un carácter justificatorio de la posición o de la función que se desempeña.[21] Así, la ideología del empresario, en nuestro caso, está formada por las opiniones de nuestros entrevistados relativas al papel del empresrio en general, al papel del empresario en la sociedad global y, específicamente, frente a sus obreros, más algunas ideas relativas a ciertos mecanismos de ascenso social.

El primer elemento, la definición del papel ejecutivo, se relaciona con otro de los temas ya tratados en este trabajo bajo el nombre de autoclasificación en tipos de empresarios y, teóricamente, con el tratamiento de la función del empresario como un papel social en sentido estricto.[22] En esta oportunidad, quisimos ver, sin presentar a los empresarios interrogados una definición formal o explícita, cómo percibían su propio papel y de qué manera coincidían con las formulaciones construídas por los tratadistas, o se alejaban de ellas. En conjunto, las respuestas configuran la imagen que tienen los empresarios de sí mismos; a su vez, las creencias relativas al papel que desempeñan en la sociedad expresan algunas de las más importantes motivaciones y justificaciones de su actividad económica.

Las respuestas a las preguntas "¿Cómo definiría Ud. el papel que debería desempeñar el empresario en nuestro país?" y "Considerada la sociedad en conjunto ¿cuál cree Ud. debe ser el papel o aporte del empresario a la misma?", se caracterizan por la convicción expresada por los empresarios de estar cumpliendo una función social de la más alta importancia y que requiere, por lo mismo, gran competencia y un alto sentido de responsabilidad social. Para muchos, la actividad industrial ejecutiva debería ser llevada de una manera tal que sirviera de ejemplo a otras actividades

---

21/ Reinhard Bendix, Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization, Nueva York, John Wiley, 1956, p. 2.

22/ La consideración de la función del empresario como papel social es otro de los enfoques teóricos de nuestro tema. Conforme al mismo, la conducta del empresario aparece definida por un conjunto de normas que lo ligan a la cultura de su sociedad. Una clarificación conceptual de este enfoque ha sido intentada por Leland H. Jenks, "Role Structure of Entrepreneurial Personality", en Arthur H. Cole, ed., op.cit., pp. 108-152.

/económicas en

económicas en el país. La alta valoración del papel del empresario lleva a algunos a pensar que las personas que lo desempeñan deberían tener una participación más directa en la conducción de la política económica del país. En la definición que dan de ese papel, señalan además algunos de los elementos con los cuales se han construido la definición general de su función, como capacidad innovadora, imaginación creadora, organización, etc.

Por otro lado, se podría decir que las respuestas de las 46 personas entrevistadas giran alrededor de los temas planteados por las siguientes opiniones:

"El rol más importante debería ser el de servir a la comunidad con una producción eficiente. En este sentido el empresario debería lograr la mejor combinación de factores a un costo razonable". (Céd. 3)

"Promover en forma imaginativa y con espíritu comercial actividades económicas, realizar esas actividades y vigilar su funcionamiento de manera que ellas se realicen con el máximo de eficiencia y los mejores rendimientos". (Céd.8)

"El empresario debería tener más ingerencia en la marcha económica del país para poder contribuir en forma más efectiva al bienestar general de la nación". (Céd. 36)

"Creo que los empresarios deben tratar que su trabajo contribuya al mejor bienestar social y económico del pueblo de nuestro país". (Céd. 24)

Las contestaciones incluyeron también referencias específicas a cuál debería ser la actitud general y el comportamiento frente a los obreros. La mayoría expresó que el empresario debería preocuparse preferentemente por el bienestar de sus obreros y darles un trato justo. Para acentuar la importancia que le concedían a esa preocupación, muchos dijeron que los jefes de la empresa deberían tratar directamente con sus obreros; con lo mismo querían expresar el papel "mediatizador" que cumplen los sindicatos, y que, en algunos aspectos, no permitía a los empresarios tratar los problemas laborales directamente y acercarse más a los obreros.

El elemento paternalista que, según algunos estudiosos, caracteriza las relaciones sociales en las sociedades latinoamericanas, se hizo presente

/en tres

en tres o cuatro respuestas.[23] Hay que hacer notar, sin embargo, que en el caso de la gran industria ese paternalismo expresa más bien la imagen de sí mismo que tienen algunos empresarios, sin que se manifieste en una demanda difusa de deberes y derechos que vulnere la racionalidad de la organización o las necesidades de la producción industrial.

Algunos de los elementos de la concepción del papel del empresario frente a sus obreros se encuentra en la siguiente selección de respuestas:

"El empresario debe tratar de solucionar los problemas de los obreros de común acuerdo, pero sin que esto signifique menoscabo del principio de autoridad". (Céd. 9)

"Hay que saber encontrar aquellos elementos que hacen felices a los obreros. Si están contentos, todos se benefician; el rendimiento es mayor tanto en cantidad como en calidad. La reciprocidad es un factor moral. En mi firma los obreros duran muchos años en su trabajo". (Céd. 27)

"Si el empresario cuenta con el tiempo suficiente, debería tener más contacto con los obreros de su empresa. El entendimiento debe ser directo para que sea más efectivo". (Céd. 46)

"La gerencia debe tener la puerta abierta a los obreros, utilizando un sistema un tanto paternalista. El obrero debe ser tratado con consideración y debe ser bien pagado de modo que se sienta unido al esfuerzo de la gerencia". (Céd. 50)

"El empresario debe actuar igual que un padre de familia, es decir, debe cuidar el interés de los obreros y empleados de igual manera como cuida el propio". (Céd. 53)

Las actitudes de los empresarios frente a sus obreros complementa, por otro lado, una imagen global de los mismos formada por ciertos rasgos asignados de personalidad, positivos y negativos, y que constituyen para ellos el del "obrero chileno típico". Así, una alta proporción de los entrevistados (70 por ciento de ellos) consideró que el obrero chileno tenía como principales cualidades la inteligencia y la facilidad para aprender con rapidez. Otras características mencionadas fueron las de capacidad de trabajo, lealtad y buena voluntad.

23/ Un buen examen del paternalismo en diversos sectores de algunas sociedades latinoamericanas se encuentra en la obra de Richard N. Adams y otros, Social Change in Latin America Today, New York; Harper; 1960.

/Con respecto

Con respecto a rasgos desfavorables, la mayor diversidad de opiniones hace difícil hablar de un estereotipo negativo. Más de un empresrio dijo: "Los defectos que se podrían señalar en el obrero son los mismos que se encuentran en cualquier persona en nuestro país". En todo caso, los aspectos negativos nombrados, todos ellos casi con igual frecuencia, son los de falta de responsabilidad, la inconstancia, la indisciplina, carencia de deseos de surgir, falta de ambiciones. Algunas personas dijeron también que los defectos que el obrero podía tener se debían fundamentalmente al bajo nivel de instrucción de la masa trabajadora.

En una esfera muy diferente a las relaciones obrero-patronales y a las funciones sociales del empresrio en la comunidad, se exploraron algunas ideas o creencias de los ejecutivos relativas a la importancia de algunos factores para surgir en Chile. En cierta manera, esos elementos forman parte de la concepción de algunos aspectos y procesos de la estructura social y son significativos en cuanto establecen condiciones en el marco social en el cual se inserta la empresa.

En el cuadro 18 se presenta la distribución de las respuestas a la pregunta "¿Cuáles de estos factores cree Ud. que son decisivos para surgir en Chile?". Según la frecuencia con la cual fueron nombrados, los factores considerados como muy importantes para lograr surgir en nuestro país son la educación, el trabajo duro y constante y la honradez. Los empresarios consideraron como elementos importantes las relaciones en la esfera política, las conexiones de parentesco y el dinero; sin importancia, los amigos y la "suerte".

En general, las contestaciones y actitudes resumidas en el cuadro 18 muestran una orientación de tipo universalista, según la terminología de Parsons, en el sentido de destacar como normas para seleccionar y alcanzar algunas metas, ciertos criterios de carácter general (educación, honradez, etc.). Como se sabe, la prevalencia de tales normas caracteriza, desde un punto de vista sociológico, la "cultura industrial" de las sociedades más desarrolladas.[24/]

24/ Talcott Parsons, The Social System, Glencoe, The Free Press, 1951, pp. 61-62

/Cuadro 18

Cuadro 18

FACTORES IMPORTANTES PARA EL ASCENSO SOCIAL EN CHILE

Factores	Grado de importancia			
	Muy importante	Importante	Sin importancia	Total
Las relaciones políticas	11	24	11	46
Las relaciones familiares	6	22	18	46
Los amigos	5	19	22	46
La suerte	3	16	27	46
El trabajo duro	30	15	1	46
La educación	30	15	1	46
El dinero	18	20	8	46
La honradez	28	8	10	46

/VI. LOS

VI. LOS EMPRESARIOS Y LOS SINDICATOS

Según ha señalado la literatura sociológica de los últimos años, uno de los aspectos dinámicos más importantes que debe considerarse en el análisis de la realidad social latinoamericana es el fenómeno de la redistribución del poder que está acompañando al proceso de crecimiento económico y de cambio social. El estudio de ese proceso, que incluye entre otros temas la formación de nuevos estratos sociales, ha descuidado, sin embargo, hasta el momento, las distintas formas y grados de aceptación o rechazo de los grupos comprometidos en el fenómeno de esa distribución. No hay necesidad de insistir para hacer ver que esas formas de aceptación se relacionan funcionalmente con distintos aspectos de la integración nacional y con la dinámica de las tensiones estructurales.

Algunos de los problemas que se encuentran en el proceso señalado fueron explorados en las entrevistas tenidas con los empresarios de nuestro estudio. La percepción de la interdependencia y de la distribución del poder en un período de cambio se analizaron, como se verá en las páginas siguientes, utilizando las opiniones de los empresarios frente al movimiento obrero y, específicamente, frente a los sindicatos. Por un lado, la hipótesis u orientación más general es la de que algunas variables del proceso de industrialización se relacionan no sólo con los atributos de una u otra clase (empresarios y obreros, en este caso) sino con la integración de sus actividades y con su sentido de participación; por otro, esa orientación general implica que una cierta estabilización de la estructura social, sobre la base de una solución de los desequilibrios estructurales, es una condición previa para la aceptación de los valores y normas de una tradición industrial más avanzada, o para lograr un nivel más alto en la "achievement motivation", según la concepción de Mc Clelland.

En un libro recientemente editado por la UNESCO sobre la urbanización en América Latina, al tratar los problemas planteados en los países contemporáneos por la formación de la sociedad industrial, se ha señalado como una de las fuentes de esos problemas:

/"la oposición

> "la oposición de actitudes de los diferentes grupos sociales respecto a la aceptación o rechazo de la transformación de un tipo a otro de sociedad. Algunos grupos pueden aceptar, desear o promover el cambio hacia la sociedad industrial con todas sus consecuencias; mientras que otros pueden rechazarlo en forma no menos total y muchos pueden aceptar ciertos aspectos y rechazar otros". 25/

Sobre la base de lo dicho más arriba, podemos pensar que algunas actitudes de los empresarios frente a los sindicatos se conectan precisamente con aspectos señalados por el informe de la UNESCO y, por lo mismo, resulta de interés conocer las opiniones que sobre este tema expresaron las personas de nuestro estudio.

1. Actitudes generales frente a los sindicatos

Las actitudes de los empresarios frente a las organizaciones obreras se exploraron a través de diversas preguntas referidas a los jefes sindicales y a los sindicatos mismos. La distribución de las respuestas a los temas tratados se muestra en los cuadros 19, 20, y 21.

En lo que se refiere al interés que los dirigentes sindicales tienen por los problemas de sus representados, la mayoría de los empresarios, tanto chilenos como extranjeros, expresó que aquellos se interesaban por el bienestar de los trabajadores (cuadro 19). Concordando con esas respuestas, también el mayor número de los entrevistados (cuadro 20) piensa que los sindicatos protegen los intereses de los obreros y, en general, defienden su nivel de vida. Debe notarse, sin embargo, que 13 de los 46 empresarios respondieron que los trabajadores recibían más perjuicios que beneficios de sus organizaciones sindicales, prestando apoyo a la opinión de uno de los empresarios que sobre todo este tema dijo:

> "En general, los sindicatos ayudan mucho al obrero. Pero, quedan muchos empresarios que aun no se dan cuenta que hay que aumentar el nivel de vida de los obreros" (Céd. 35)

25/ José Medina Echavarría y Philip M. Hauser, "Informe de los relatores", en: La Urbanización en América Latina, París: UNESCO, 1961, p. 54.

Cuadro 19

OPINIONES DE LOS EMPRESARIOS SOBRE EL INTERES DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Respuesta	Chilenos	Extranjeros	Total
Están muy interesados	4	4	7
Están interesados	10	8	18
Solamente un poco	3	4	7
No tienen ningún interés	-	3	3
No contestan (no tienen sindicato)	7	4	11
Total	24	22	46

Cuadro 20

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SINDICATO PARA LOS OBREROS

Opiniones	Chilenos	Extranjeros	Total
El sindicato perjudica bastante a los trabajadores	3	2	5
Los perjudica un poco	5	3	8
Les ayudan un poco	8	8	16
Son una gran ayuda para los trabajadores	7	6	13
No contesta	1	3	4
Total	24	22	46

Cuadro 21

POLITICA DE LA EMPRESA FRENTE AL SINDICATO

Política	Chilenos	Extranjeros	Total
La empresa debería tratar de eliminarlo	1	-	1
No ayudar al fortalecimiento del sindicato	6	2	8
Ayudarlo dentro de ciertos límites	6	9	15
Ayudarlo lo más posible	7	8	15
No contesta	4	3	7
Total	24	22	46

/Finalmente, en

Finalmente, en este plano de las actitudes generales frente a los sindicatos, 30 de los 46 empresarios (o sea el 65 por ciento) concordaron en que la empresa debería colaborar en una forma u otra con las funciones del sindicato (cuadro 21). En resumen, se podría decir que las opiniones presentadas en los tres últimos cuadros expresan , en conjunto, una actitud favorable de los empresarios frente a las organizaciones sindicales de los trabajadores, no obstante que la principal fuente de dificultades señalada por los entrevistados está precisamente en las relaciones con el personal. Esperamos que las informaciones que presentamos en las páginas siguientes puedan ayudar a clarificar mejor el tema que estamos tratando.

2. Desarrollo económico y sindicatos

De cualquier manera que se defina el papel de los empresarios, no se discute que una de sus funciones principales es la de aumentar el rendimiento de las empresas que dirigen. Esta tarea, sin embargo, se da dentro de una situación que comprende una estructura de condiciones y elementos que intervienen entre las metas de productividad y el empresario; desde un punto de vista dinámico, es importante establecer cuáles de esos elementos actúan como barreras y cuáles como aceleradores del proceso industrial que conduce al aumento de la producción. Con el fin de unirlas a otros antecedentes, nos propusimos conocer la opinión de los empresarios respecto de la participación que tienen los sindicatos obreros en la mayor o menor productividad de sus empresas. Se les formularon, además, otras preguntas relativas al papel que podrían desempeñar las organizaciones obreras en el desarrollo económico del país.

Las respuestas a la pregunta sobre productividad se resumen en el cuadro 22.

/Cuadro 22

Cuadro 22

CONTRIBUCION DEL SINDICATO A LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Respuestas	Chilenos	Extranjeros	Total
Coopera	8	6	14
No ayuda ni interfiere	5	9	14
Interfiere	4	3	7
No contestan (no tienen sindicato)	7	4	11
Total	24	22	46

Catorce empresarios del total de 46 opinan que los sindicatos colaboran a la mayor productividad de la empresa; otros 14 piensan que esas organizaciones no influyen en el rendimiento. Por el contrario, un número menor cree que los sindicatos perjudican el rendimiento de las empresas. En conjunto, las cifras, en todo caso, parecerían indicar una valoración positiva de la cooperación sindical. Esa tendencia también se manifiesta en las respuestas a la pregunta que analizamos a continuación.

En las primeras páginas de este trabajo nos referimos al fenómeno de la redistribución del poder que se realiza con mayor o menor ritmo en las sociedades latinoamericanas y a la significación sociológica que tiene averiguar cuáles son las diversas actitudes de aceptación o rechazo de ese proceso. La participación de los sindicatos en diversos organismos consultivos o de otra índole, en relación con el desarrollo económico, es precisamente, uno de los mecanismos formales a través de los cuales la clase obrera se hace presente en la distribución tanto del poder económico como del político. Una de las preguntas de nuestra cédula estuvo destinada a averiguar como es interpretada esa aspiración de los obreros por parte de los empresarios.[26/]

26/ La participación aludida es sólo otra forma de referirnos al sindicato como factor de cambio social. Sobre este tema y para un análisis sociológico del sindicalismo, véase Michel Crozier, "Sociologie du Syndicalisme" en Georges Friedmann y Pierre Naville, eds., Traité de Sociologie du Travail, París, Armand Colin, 1962, vol. II, pp. 170-193. Véase también en la misma obra de Georges Balandier y Paul Mercier, "Le Travail dans les régions en voie d'industrializacion", pp. 282-304.

/Cuadro 23

Cuadro 23

CONVENIENCIA DE LA REPRESENTACION OBRERA EN LOS ORGANISMOS DE PLANIFICACION ECONOMICA.[a]

Respuestas	Chilenos	Extranjeros	Total
La consideración conveniente	12	11	23
No habría diferencia	1	3	4
La estiman inconveniente	11	7	18
No contestan	-	1	1
Total	24	22	46

a/ La pregunta fué la siguiente: "En cuanto a la formulación y ejecución de los planes de desarrollo económico, ¿cree Ud. que sería útil para el país que los trabajadores tuvieran una representación más fuerte en las instituciones que tiene estos planes a su cargo?"

Las cifras del cuadro 23 muestran que la mayoría de los industriales están de acuerdo en la conveniencia de que los sindicatos tengan una representación más fuerte en los organismos que intervienen en la formulación y ejecución de los planes de desarrollo económico. Si bien ese número no está muy por encima de aquellos que estiman inconveniente esa representación (23 contra 18), se puede pensar en una tendencia entre los empresarios hacia una aceptación no conflictiva de la repartición del poder económico en un importante nivel de la estructura social y de significación estratégica en el desarrollo económico. De ser así, se daría una de las condiciones de integración funcional que se postularon al comienzo de este trabajo. Tal cuestión, evidentemente, debe ser analizada utilizando otros estudios y otros indicadores. Nuestras cifras sólo tienen la intención de mostrar el camino hacia el problema y una primera aproximación al mismo.

/3. El

3. El estado y los sindicatos

Los resultados de los últimos cuadros parecen indicar, según lo hacíamos notar, una actitud de los empresarios en general favorable frente a las organizaciones obreras. Con el objeto de seguir explorando la misma dimensión y diferenciar dentro de ella algunos sectores de mayor o menor aceptación, se les hizo a los entrevistados la siguiente pregunta: "Para lograr el más rápido desarrollo económico posible ¿cuál cree Ud. debe ser la política del Estado frente a los sindicatos?"

Como se ve en el cuadro 24, la actitud de los empresarios frente a las organizaciones obreras tiende a cambiar cuando el problema se plantea en un plano en el cual pueden experimentar directamente la acción del sindicalismo. Así, más de la mitad de los entrevistados cree que el Estado, con el fin de acelerar el desarrollo económico del país, debería aumentar el control de los sindicatos en cuanto a peticiones de aumento de salarios, derecho a la huelga, etc. Las opiniones son iguales entre chilenos y extranjeros.

Cuadro 24

POLITICA DEL ESTADO FRENTE A LOS SINDICATOS

Respuestas	Chilenos	Extranjeros	Total
Aumentar bastante el control	13	11	24
Dejar el control como está	7	7	14
Dar más libertad al sindicato	3	3	6
No contestan	1	1	2
Total	24	22	46

Los resultados del cuadro 24 de alguna manera contradicen los presentados en los anteriores; sin embargo, esta especie de ambivalencia frente al movimiento obrero, que por un lado acepta la intervención del sindicato en la planificación económica y lo considera positivo para los obreros,

/y por

y por otro lado piensa que el Estado debería controlar al sindicato para limitar sus aspiraciones, parece no ser una actitud del momento y exclusiva de los industriales; ella es tal vez expresión de esa flexibilidad característica de las clases dirigentes chilenas, a la cual se ha referido agudamente el economista Aníbal Pinto:

> "Esa notable capacidad para ajustarse a nuevas situaciones parece contrastar con el 'modo de ser' tradicional de las oligarquías latinoamericanas, que, por lo general, o han mantenido obstinadamente el molde fundamental de 'su' antigua sociedad, a menudo con el apoyo del imperialismo extranjero (caso Perú) o han permitido que su intransigencia, su miopía histórica, agudice las contradicciones hasta el punto de la explosión y cuando ya no tienen fuerza suficiente para dominar los acontecimientos (¿caso de Argentina y Perón, tal vez México?)" 27/

27/ Aníbal Pinto, Chile: Un caso de desarrollo frustrado, Santiago: Editorial Universitaria, 1958, p. 131. A esa misma flexibilidad de la estructura social chilena se han referido Kalman H. Silvert y Frank Bonilla en su artículo "La educación y el significado social del desarrollo", presentado a la Conferencia sobre Educación y Desarrollo Económico y Social en América Latina, Santiago, marzo de 1962. Según los autores, ese tipo de estructura permite una canalización efectiva del conflicto social.

VII. LOS EMPRESARIOS Y EL DESARROLLO ECONOMICO

Como último objetivo de nuestro trabajo se presentan aquí algunas opiniones de los empresarios relativas al desarrollo económico del país y a otros problemas nacionales.

Para comenzar, conviene decir que la mayoría de los entrevistados cree que la intervención del estado en los negocios tiende a desalentar la iniciativa privada. Esta opinión no quiere decir, necesariamente, que no vean o acepten la necesidad de la planificación económica, sino más bien, según las propias palabras de un empresario, que: "El Estado debe intervenir allí donde el empresario particular no puede llegar; en otros lugares destruye su iniciativa" (Céd. 43). De igual manera, las personas del estudio asocian estrechamente la democracia con la existencia de la libre empresa.

En el plano más concreto de la realidad nacional, prácticamente todos los empresarios estuvieron de acuerdo en señalar enfáticamente que la política cambiaria del gobierno había perjudicado en grado considerable las actividades industriales del país. La selección de respuestas siguiente refleja diversos aspectos de esa reacción negativa:

> "Considero esa política como desastrosa. La planificación de una industria se realiza sobre plazos largos, de cinco años más o menos. Todos esos planes se ven destruidos por los diferentes cambios. Como consecuencia de la situación actual no es posible realizar los proyecto de ampliación de nuevos departamentos". (Céd. 27).

> "La política cambiaria del gobierno ha sido un desastre completo para esta empresa, por la incertidumbre y confusión que ha provocado en el extranjero. Nos ha perjudicado enormemente por vender productos calculados a $1 053 - por dólar y que después deberá cancelarse a $1 400.-. Creo que casi todas las actividades industriales han sido perjudicadas considerablemente". (Céd. 57).

> "Desde diciembre de 1961, fecha hasta la cual las actividades financieras se habían desarrollado normalmente, la tranquilidad se ha transformado en preocupación diaria, en incertidumbre. Si bien era difícil obtener créditos locales, era fácil obtenerlos en el extranjero, ya sea en la compra de materias primas o en forma de capitales destinados al desarrollo industrial. Desde esa fecha todos los planes han debido ser transformados dada la incertidumbre y la inestabilidad del cambio". (Céd. 23).

/"Esa política

"Esa política ha sido equivocada y perjudicial, porque ha mantenido un tipo de cambio inferior al valor real; esto ha estimulado el derroche de la moneda extranjera y ha afectado las posibilidades de exportación del país. Los efectos directos en esta empresa han consistido en frenar las posibilidades de exportación, en crear un ambiente de incertidumbre respecto al cumplimiento de los compromisos en moneda extranjera que tiene la firma y en provocar inseguridad respecto al oportuno abastecimiento futuro de las materias primas que necesita adquirir en el exterior". (Céd. 46).

En relación con la política económica del gobierno y con otros factores se les preguntó también a los empresarios si sus empresas estaban traba-trabajando al máximo de la capacidad instalada o bien estaban bajo esa capacidad. Según las respuestas del cuadro 25, más de la mitad de esas personas (54) expresaron que sus empresas estaban funcionando por debajo de la capacidad instalada.

Cuadro 25

PRODUCCION Y CAPACIDAD INSTALADA, POR TIPO DE INDUSTRIA

Relación	Textiles	Química	Metales y maquinarias	Total
Máximo de la capacidad instalada	8	3	10	21
Bajo la capacidad instalada	6	5	14	25
Total	14	8	24	46

La situación más desventajosa se presentaría en la industria química, seguida por la de metales y construcción de maquinarias.

Las razones para explicar una producción inferior a las posibilidades de la instalación son muy variadas; en todo caso, el factor que se mencionó con más frecuencia fue el reducido mercado nacional, considerado tanto en términos absolutos como en relación con la capacidad de compra de la población. Otros factores nombrados fueron: falta de capitales o créditos, escasez de materias primas y el número de competidores. Sólo dos personas opinaron que la baja producción se relacionaba con la falta de una mano de obra debidamente calificada.

/1. Proyectos

1. Proyectos de expansión. La Zona de Libre Comercio

No obstante la incertidumbre y los efectos negativos de la situación cambiaria reconocida por los industriales, la mayoría de ellos manifestó que sus empresas estaban realizando o proyectando ampliaciones, dentro de plazos que variaban de uno a tres años.

En el total de 46 industrias, 29 tenían proyectos de expansión (cuadro 26). Según lo expresado, el mayor aumento se produciría en la industria de metales y construcción de maquinarias, ya que, precisamente, los dos tercios de los 24 empresarios de ese tipo industrial contestaron afirmativamente. En todos los casos las personas entrevistadas dieron detalles de sus proyectos de ampliación.

Cuadro 26

PROYECTOS DE EXPANSION, POR TIPO DE INDUSTRIAS

Situación	Textiles	Química	Metales y maquinarias	Total
Tienen proyectos de expansión	7	6	16	29
No tienen proyectos de expansión	7	2	8	17
Total	14	8	24	46

La pregunta sobre aumento de la producción de las empresas se relacionó con otra sobre la Zona de Libre Comercio, destinada a averiguar si los empresarios habían tomado algunas medidas concretas referidas a la misma. La distribución de las contestaciones (véase el cuadro 27) muestra que 19 de los 46 industriales dijeron haber tomado algunas medidas en relación con la Zona Latinoamericana de Libre Comercio. Esas medidas incluye mayor información sobre la iniciativa, estudios de costos y algunas ampliaciones de la producción actual.

/Cuadro 27

Cuadro 27

MEDIDAS EN RELACION CON LA ZONA DE LIBRE COMERCIO

Situación	Textiles	Química	Metales y Maquinarias	Total
Ha tomado alguna medida	4	4	11	19
No ha tomado	10	4	13	27
Total	14	8	24	46

Interrogados acerca del programa de desarrollo económico elaborado por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), 16 personas dijeron no conocerlo. Entre aquellas que contestaron afirmativamente (30 en total) sólo 9 expresaron haber tomado en cuenta algún aspecto de ese programa en proyectos de ampliación o modificación de sus empresas.

2. Algunas opiniones sobre el desarrollo económico del país

Para terminar la ya larga lista de temas tratados en este trabajo, muchos de ellos analizados tan someramente que sólo pueden servir de incitación a otros estudios, queremos presentar algunas opiniones de los empresarios relativas al desarrollo económico del país y a las medidas más urgentes que deberían tomarse para incrementarlo. En general, las opiniones que hemos seleccionado representan bastante bien el total de contestaciones.

Pregunta:

Según su juicio ¿cuáles serían las medidas más urgentes para incrementar el desarrollo económico del país?

Repuestas:

" 1. Facilidad de crédito; 2. rebaja de los derechos aduaneros sobre maquinarias; 3. aumentar las escuelas técnico-industriales del país para preparar el elemento humano que se necesita; 4. tener un plan económico; 5. estabilidad cambiaria". (Céd. 2)

"Desviar todo el despilfarro de la previsión social hacia la construcción de viviendas. Encerrarnos completamente como unidad económica hasta conseguir empleo pleno". (Céd. 3)

/"Una verdadera

"Una verdadera y sana política de atracción de capitales extranjeros. Eliminación total de controles y trabas directas (administrativas y otras). Fijación definitiva de la política cambiaria". (Céd. 8)

"1. Educación sistemática tanto profesional como cultural del obrero; 2. solución urgente del problema habitacional obrero; 3. legislación normalizadora referente a los altos costos de financiamiento; 4. levantar el standard de vida de los trabajadores de modo que se transformen en consumidores de los productos nacionales". (Céd. 10)

"Crear una masa consumidora en la población agrícola, dándoles salarios en escudos y no en especies". (Céd. 17)

"Modificar el sistema tributario de modo que la industria pueda rebajar sus costos de producción. Establecimiento de una política definida de aumento de salarios y sueldos para llevar a manos del consumidor un poder adquisitivo bastante mayor que el actual. Buscar formas de aumentar y facilitar el crédito bancario". (Céd. 24)

"Un factor básico es disminuir los impuestos para dar mayores incentivos. Esto se puede lograr siendo más estricto en la recaudación tributaria actual de tal modo que cada uno pague lo que le corresponde. Creo que con este aumento de los ingresos fiscales se puede financiar la disminución de los impuestos". (Céd. 28)

"1. Aporte de capitales extranjeros; 2. aporte de técnicos y mano de obra especializada; 3. estabilidad económica y social para el extranjero que desee venir al país; 4. las empresas deben modernizar sus instalaciones para rebajar sus costos y lograr más eficiencia". (Céd. 35)

"Impulsar la actividad industrial buscando nuevos mercados. Por lo mismo, debe fomentarse, por todos los medios posibles, las exportaciones de productos al área de Libre Comercio". (Céd. 37)

"Se necesita la llegada de capital fresco y medidas que den confianza al inversionista. También habría que lograr que algunos países permitan la realización de un verdadero intercambio en la Zona Latinoamericana de Libre Comercio". (Céd. 51)

/ANEXO

ANEXO

DISTRIBUCION DE LOS EMPRESARIOS SEGUN SU ORIGEN NACIONAL
Y LOS TIPOS DE INDUSTRIA

Origen nacional	Textiles	Química	Metales y maquinarias	Total
Chileno	8	4	12	24
Extranjero	6	4	12	22
Total	14	8	24	46