

JORNADAS DE
INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO



INEXPO

JORNADAS DE

INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO

**20
23**

RESÚMENES DE COMUNICACIONES

Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Nordeste

AUTORIDADES

Esp. Lic. Moira Yanina Carrió

Decana

Dra. Ana Rosa Pratesi

Vicedecana

Lic. María Virginia Alisio

Secretaria Académica

Mgter. Gerardo Santos Oliveira

Secretario de Posgrado

Dra. Verónica María Laura Glibota Landriel

Secretaria de Investigación, Innovación y Desarrollo

Lic. Federico Martos

Secretario de Extensión y Ejercicio Profesional

Cra. María de los Ángeles Morales

Secretaria Administrativa

Sr. Hernán Gastón Romero

Secretario de Planificación y Gestión Institucional

Cr. Edgardo Daniel Reniero

Secretario de Asuntos Estudiantiles

Libro de resúmenes de comunicaciones

Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado
INEXPO, edición 2023

© Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

Sede Central, Campus Resistencia

Av. Las Heras 727– Resistencia, Chaco - Argentina

Página Web: <https://www.eco.unne.edu.ar>

Primera edición digital, noviembre 2023

Coordinación: Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas UNNE

Diseño de carátula y edición: D. G. Andrés Ponce

Libro de Resúmenes de Comunicaciones - Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado (INEXPO edición 2023) Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste, Resistencia, Chaco, Argentina © 2023 by Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo FCE-UNNE is licensed under CC BY-NC 4.0



Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas.
Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Libro de resúmenes de comunicaciones de Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado: INEXPO, Edición 2023 /1a ed. - Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-95-3

1. Economía. 2. Administración de Empresas. 3. Derecho. I. Título.
CDD 378.007

ISBN 978-987-3619-95-3



9 789873 619953

Empresas de familias agropecuarias del Chaco: sus particularidades y configuración de funcionamiento interno

Proyecto de Investigación: Empresas de familias agropecuarias del Chaco: sus particularidades y configuración de funcionamiento interno

Integrantes/autores:

Valdés, Mariana
mariana.valdes@comunidad.unne.edu.ar

Dos Santos, Javier
javierds34@gmail.com

Krejci, Ethel
ethelkrejci@hotmail.com

Palabras clave

Diagnóstico organizacional- empresa familiar- sector agropecuario

Resumen

El sector agropecuario, tanto en su faz de producción primaria como de elaboración industrial, es fundamental para la generación de ingresos y empleo. Es necesario que las empresas familiares agropecuarias profesionalicen sus estructuras e implementen metodologías de trabajo sistémicas para lograr sus objetivos. Esto implica mejorar en planificación, organización, dirección y control. Para lograrlo, es importante utilizar herramientas que profesionalicen las empresas agropecuarias familiares, como la visión estratégica compartida, la capacitación, la comunicación y el manejo de la información. También es necesario implementar procedimientos formales y diseñar organigramas que reflejen una adecuada estructura organizacional y mejoren la toma de decisiones.

En las empresas familiares agropecuarias, se combinan aspectos emocionales y culturales propios de cada familia con las particularidades del sector. Estas empresas carecen en su mayoría de herramientas de gestión, por lo que es necesario realizar un diagnóstico organizacional para comprenderlas y configurar los cambios necesarios para su desarrollo y evolución.

Uno de los desafíos que enfrentan las empresas agropecuarias familiares es el riesgo de subdivisión de la tierra. En un contexto de competencia globalizada, es necesario transformar el modelo familiar

basado en la experiencia heredada por un modelo más competitivo que utilice estrategias empresariales innovadoras, como la actualización tecnológica, la gestión de calidad y el análisis de mercados.

Por lo expuesto anteriormente surgió la pregunta central de investigación: ¿Cómo es el funcionamiento de las Empresas de Familia agropecuarias de la Provincia del Chaco?

Para responder a dicho interrogante en este proyecto de investigación, se consideraron tres conceptos claves como marco de referencia: empresa de familia, empresa de familia agropecuaria y diagnóstico organizacional. A continuación, mencionaremos brevemente cada uno de ellos.

Empresa de Familia: “empresa de familia es toda unidad económica que se ocupa de elaborar productos o prestar servicios, integrada por los miembros de una familia nuclear o que provengan de un mismo tronco, que tenga en sus manos la toma de decisiones (mayoría patrimonial) y la finalidad de permanecer con dicha identidad a través del traspaso generacional”. (Canteros, M; Valdés, M, 2017).

Se tomará como referencia este concepto ya que el mismo fue construido desde el trabajo de un equipo interdisciplinario que estudia los aspectos sociológicos de las Empresas de Familia de la región Chaco – Corrientes (Argentina), desde hace más de doce años, y propuso dicho concepto como corolario del análisis de definiciones sobre Empresas de Familia (Dodero, 2008; Ward, Lansberg, 2000; Leach, 1999; Dubois, 2010; Gallo, 1998; entre otros) y de las investigaciones realizadas.

Empresa de Familia Agropecuaria: “es una unidad de decisión que combina conocimiento (principalmente tecnología) e información, recursos naturales (tierra, agua, clima, vegetación y animales) recursos humanos y de capital para producir bienes, ya sean de origen animal o vegetal, o servicios para un mercado determinado y dentro de una operación rentable y sostenible (Guerra, 2002, p.15).

Es decir, que la Empresa de Familia Agropecuaria es aquella en la que los integrantes de una misma familia son propietarios de campos y de los bienes de uso y de cambio que la complementan y a su vez, los mismos propietarios son quienes se ocupan de su explotación. Sus miembros toman las decisiones básicas, estratégicas y operativas, asumiendo la responsabilidad de sus acciones.

Diagnóstico Organizacional: “el proceso de medición de la efectividad de una organización desde una perspectiva sistémica” (Mansilla Rodríguez, D. (2016) p.33)

Cabe considerar que, en el abordaje del diagnóstico organizacional, se considera a las Empresas como sistemas abiertos, por lo que la medición no puede hacerse en el vacío sino como parte del contexto que influye en el desempeño de la misma. El diagnóstico es una intervención que se lleva a cabo, en este caso por el investigador, para apuntar a la eficiencia organizacional y a futuros cambios en pos de una mejora en la dinámica organizacional.

Objetivos

Describir el estado actual de Empresas de Familia del sector agropecuario de la Provincia del Chaco, a partir del diagnóstico organizacional.

Para alcanzar los objetivos del proyecto, se realizó una investigación básica, descriptiva, transversal y de campo, siguiendo un enfoque cuali-cuantitativo mediante un estudio de caso. Se seleccionaron 4 empresas agropecuarias que cumplían con los siguientes criterios: tener una antigüedad de 5 a 10 años en la actividad y tener la intención de continuar como Empresas de Familia.

Resultados/conclusiones

A continuación, presentaremos los avances de los resultados de cada una de las variables de análisis seleccionadas del marco teórico para llevar a cabo el diagnóstico organizacional de las empresas elegidas.

Caracterización general de las empresas:

- El 100% de las empresas son propiedad de familias, sin accionistas externos.
- La forma jurídica predominante es unipersonal y SRL.
- Existen empleados no familiares y familiares que trabajan en la empresa.
- Las empresas se encuentran en primera y segunda generación, con la intención de mantener su identidad en el futuro.
- Existe un consenso en la visión a largo plazo.

Cultura organizacional:

- **Filosofía de dirección:** se destaca una dirección participativa que promueve la asunción de responsabilidades y la toma de decisiones por parte de los empleados, fomentando su crecimiento profesional.
- **Comportamientos:** se valora el cumplimiento de las tareas y un ambiente de cooperación y coordinación entre los trabajadores.
- **Clima organizacional:** en general, se percibe un buen clima laboral, con satisfacción en el empleo, comunicación efectiva entre los pares y conocimiento de los objetivos y actividades.
- **Normas y reglamentos:** aunque no tienen normas formalmente establecidas, se mencionaron normas internas de seguridad, higiene, convivencia y vestimenta. También se establecen horarios de entrada y salida, así como el mantenimiento de activos de la empresa.
- **Tipo cultural:** prevalece el tipo cultural "clan" en sus características dominantes, líderes de la organización, estilo gerencial y unión de la organización; seguido por el tipo cultural "jerárquico" en el análisis estratégico y criterios de éxito.
- **Valores centrales:** En base a la información proporcionada, los valores que se mencionaron con mayor frecuencia fueron:

1. Compromiso: Se destacó en primer lugar como uno de los valores más frecuentes.
2. Confianza: Fue mencionado con una alta frecuencia después del compromiso.
3. Responsabilidad: También se mencionó con frecuencia en relación a los valores.
4. Predisposición: Aunque en menor frecuencia, este valor también fue mencionado.

En menor frecuencia se mencionaron los siguientes valores: Honestidad, eficiencia, excelencia, sacrificio, ganancia, limpieza y prolijidad, crecimiento, aprendizaje, respeto, integridad, humanidad, calidad y transparencia.

- **Estructura orgánica:** la mayoría de las empresas tienen una estructura formal establecida, con áreas principales como administración, comercialización y compras a cargo de los propietarios. Algunas áreas, como contabilidad, legal y técnica, son tercerizadas. En cuanto a la producción, en algunos casos está tercerizada y en otros casos está bajo la responsabilidad de un

responsable de área. No se cuenta con manuales de funciones, y la comunicación verbal es predominante para distribuir las tareas. Cada miembro tiene un rol específico y las decisiones se toman de manera participativa en reuniones de trabajo.

- **Control interno:** la mayoría de las empresas no cuentan con indicadores de gestión para medir el desempeño, pero aplican medidas correctivas ante errores o desviaciones. Algunas empresas no tienen sistemas de control definidos, aunque en algunos casos se destacó la existencia de procedimientos para ejercer el control. Ninguna de las empresas tiene un sistema de evaluación de desempeño regular, aunque en algunos casos se realizan evaluaciones informales.

Bibliografía

Canteros, M., & Valdés, M. (2017). Informe Final del PDTs - Empresa de Familia Chaqueña. Diseño de un instrumento formal "Protocolo Familiar" para la consolidación del desarrollo organizacional. Facultad de Ciencias Económicas- UNNE.

Costa, J. C. (2015). Profesionalismo de las empresas familiares agropecuarias [Trabajo Final de Ingeniería en Producción Agropecuaria, Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Católica Argentina]. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/profesionalismo-empresas-familiares-agropecuarias.pdf>

Dodero, S. (2012). El secreto de las empresas familiares exitosas. Buenos Aires: Ed. El Ateneo.

Guerra, G. (2002). El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XIX. Agroamérica.

Klappenbach, J. M. (2007). La relación familia-empresa en los estratos medios de la producción agropecuaria pampeana. En VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://cdsa.aacademica.org/000-106/257.pdf?view>

Leach, P. (1996). La empresa familiar. Barcelona, España: Granica.

Mansilla Rodriguez, D. (2016). Diagnóstico Organizacional. Alfaomega U.C. de Chile.

Schlemenson, A. (1998). Análisis organizacional y empresa unipersonal. Paidós.