
Famiempresa, simbiosis organizacional: una perspectiva de desarrollo, derechos y género*

Adriana Andrea Segovia Rodríguez**

Fecha de recepción: 11 de abril de 2012
Fecha de aprobación: 16 de julio de 2012

Resumen

Durante las últimas décadas los movimientos que se han gestado en el entramado sistema capitalista han sido de diversa índole: sociales, culturales, económicos, políticos y de género, entre otros, fusionando un sinnúmero de factores a los cuales no han sido ajenas las familias. Desde la complejidad de dos organizaciones: familia-empresa y una visión sistémica, el presente artículo pretende poner de manifiesto el cambio y las permanencias de las familias/formas familiares, no solo desde el orden social sino económico, en una simbiosis organizacional: las famiempresas, en especial como respuesta de supervivencia a los menos favorecidos o en condición de pobreza, resaltando la importancia del emprendimiento empresarial y las famiempresas como instrumento de desarrollo con una perspectiva de derechos y de género.

Palabras clave: emprendimiento empresarial familiar, famiempresa, gestión, desarrollo, movilidad social.

* Artículo resultado de la investigación para optar al título de magíster en Trabajo Social con énfasis en Familia y redes sociales, Universidad Nacional de Colombia.

** Candidata a magíster en Trabajo Social con énfasis en Familia y redes sociales, Universidad Nacional de Colombia. Economista, especialista en Ingeniería de la Calidad y el Comportamiento. Docente Universidad Distrital Francisco José de Caldas. asegoviar@hotmail.com

Famiempresa (Family Company), Organizational Symbiosis: A Development, Rights and Gender Perspective

During recent decades, there have been several movements in the intricate capitalist system: social, cultural, economic, politic and gender movements, among others, bringing together different factors in which families have been included. From the complexities of two units: family-company, and a systematic vision, the present article aims to evidence the changes and persistence of families —from a social and economic point of view— in the organizational symbiosis —family companies, especially as a survival option for those least favored or in poverty, highlighting the importance of entrepreneurship and family companies as a development tool, within the rights and gender perspective.

Keywords: Family entrepreneurship, family companies, management, development, social mobility.

Famiempresa, simbiose organizacional: uma perspectiva de desenvolvimento, direitos e gênero.

Durante as últimas décadas os movimentos gestados no reticulado sistema capitalista tem sido de diversa índole: sociais, culturais, econômicos, políticos e de gênero, entre outros, fusionando inúmeros fatores aos quais não têm sido alheias às famílias. Desde a complexidade de duas organizações: família-empresa e uma visão sistêmica, este artigo pretende pôr como manifesto a mudança e as permanências das famílias/formas familiares, não só a partir da ordem social, mas também econômico, em uma simbiose organizacional: as famiempresas, especialmente como resposta de sobrevivência aos menos favorecidos ou em condição e pobreza, ressaltando a importância do empreendimento empresarial e as famiempresas como instrumento de desenvolvimento com uma perspectiva de direitos e de gênero.

Palavras chave: empreendimento empresarial familiar, famiempresa, gestão, desenvolvimento, mobilidade social.

Introducción

El desempleo conlleva consecuencias serias, tanto en la actividad económica-productiva como en procesos de orden social, político y psicológico. En Colombia, el deterioro del mercado laboral, las condiciones, la calidad del trabajo¹, así como la falta de capacidad de absorción de mano de obra en el mercado de trabajo formal han incrementado el desempleo, la informalidad y el subempleo. Según datos del DANE, en abril de 2011 el trabajo informal era de 58 % y el subempleo 38 % (20,6 % para hombres y 18,4 % para las mujeres), y los nuevos empleos generados se localizaron principalmente en posiciones como trabajadores familiares, por cuenta propia, y trabajadores independientes de medianas y pequeñas empresas (Gracia y Urdinola, 2000, pp. 11-12), lo que incentiva en las personas el “rebusque” o la creación de famiempresas.

Según el censo general del DANE, 2005, en Colombia existían 1.341.368 empresas de las cuales el 96,4 % eran microempresas, el 3,5 % eran pequeñas y medianas y un 0,1 % eran grandes. A su vez, las Mipymes eran la principal fuente de puestos laborales con un 83,5 % de la población ocupada (Correa, 2010). Según un estudio realizado por Econometría S.A, 2008 en Colombia, se estimó que las microempresas en todo el país ubicadas en estratos 1, 2 y 3 eran cerca de 1.600.000; “debido a la inexistencia de cifras oficiales la cantidad de microempresas que hay en el país o de cuántas existen en los estratos 1, 2 y 3, puede estar subestimando el número real pues se basa en aquellas fácilmente detectables con aviso hacia la calle” (Paredes y Marulanda, 2008, p. 7).

Adicionalmente, el informe de la Superintendencia de Sociedades, “Sociedades de familia en Colombia año 2005”, indica que la legislación colombiana no define claramente el concepto de sociedad de familia: “aquella organización en la cual más del 50 % del capital pertenece a una misma familia”. Además, no hay diferenciación en el trato entre las empresas familiares y las empresas de

orden no familiar ni en impuestos, ni en incentivos a la creación, entre otros (Gersik et ál., 1997, p. 32).

Es necesario precisar el sentido dado a la famiempresa y definir sus caracteres constitutivos. La famiempresa es una conjunción entre sistemas vivos y abiertos: familia y empresa, pertenecientes a la economía popular², donde el objetivo principal es la supervivencia propia y de la familia, generando autoempleo y ocupación a los miembros del grupo familiar³, ya que en muchos casos no existe la remuneración salarial y su ganancia no siempre es monetaria, sino la satisfacción de ayudar, colaborar, apoyar a los miembros en la subsistencia del grupo. Generalmente estas son guiadas por el jefe o jefa líder de la familia, la infraestructura y el capital son bastante precarios e incluso en muchos casos casi nulos (trabajo con material reciclable y herramientas adaptadas del mismo). Sin embargo, en esta conjunción de sistemas organizacionales mutantes se desarrollan nuevas ventajas comparativas y competitivas familiares y empresariales solidarias, propendiendo por la optimización de recursos y procesos conducentes al crecimiento, la sostenibilidad y el empoderamiento, a fin de aumentar las oportunidades y mejorar la calidad de vida individual y familiar a través del desarrollo económico y social.

Adicionalmente, la famiempresa es una conjunción entre organizaciones: familia y empresa, dos grandes sistemas constituidos por subsistemas en una relación de vínculos tanto internos como externos que confluyen en ella, propiciando adaptaciones y transformaciones de la vida familiar, formulando una visión e inserción diferente de sus integrantes, con actividades productivas y sociales, que redundarán en una reconceptualización de valores, roles y funciones, entre otros, y en una revalorización de los miembros familiares estableciendo un nuevo equilibrio en el seno familiar y en relación con el conjunto de la comunidad social.

1 Jornadas extendidas, no pago de horas extras, compartir el salario con cooperativas, aumento de los trabajos temporales, inestabilidad, entre otros.

2 Actividades económicas y prácticas sociales de los sectores populares, quienes con su propia fuerza de trabajo y los pocos recursos disponibles, satisfacen las necesidades básicas estableciendo relaciones sociales basadas en la camaradería y la cooperación.

3 Generalmente más del 60 % de quienes conforman la familia, donde hay hombres, mujeres, niños, niñas, personas de la tercera edad, personas discapacitadas.

El proceso investigativo rompe el paradigma del reduccionismo con una visión de un todo integrado, donde existen interrelaciones entre las diversas partes que componen un sistema, con entradas y salidas, y ciclos de retroalimentación que estimulan la complejidad. En ese sentido, la investigación llevó a reflexionar sobre la complejidad, las dimensiones y la interrelación entre las familias y las empresas o “negocio” dadas en una sola unidad, generadas en contextos sociales, económicos, administrativos, legales y culturales concretos y particulares. “Nada está realmente aislado en el Universo y todo está en relación” (Morín, 2003, p. 4).

1. Aportes del emprendimiento empresarial al desarrollo socioeconómico: una perspectiva de género y de derechos

El proceso emprendedor no se trata solo de nuevas empresas, el capital y el empleo. Se trata también de la promoción de un espíritu humano ingenioso que mejore la humanidad.

Jeffrey Timmons

El impacto positivo del emprendimiento empresarial sobre el crecimiento está suficientemente demostrado. Estudios como el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2001) indican que “Existe una relación positiva entre las tasas de nacimiento de empresas y las de crecimiento [...] por el contrario, naciones con baja creación de firmas, muestran un desempeño económico más limitado”.

De ese modo, la empresarialidad representa un vehículo para la innovación, el cambio, la productividad y la competitividad, facilitando procesos de difusión de conocimientos. Según el informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM)⁴ del 2008, Colombia se encuentra en el tercer puesto en el mundo, después de Perú y Bolivia, en su actividad emprendedora; los hombres crean empresa en una proporción mayor a la de las mujeres: 25,7 % frente a un 19,5 %, sin embargo, los procesos de em-

prendimiento en hombres son mayores por *oportunidad* que por *necesidad*⁵.

La inserción de la mujer al mundo laboral y la búsqueda de la igualdad han sido fundamentales en la creación y el desarrollo empresarial. “Un importante factor que ha impulsado este fenómeno de empresarias es su deseo de ser independientes y libres, demostrando que son emprendedoras y pueden sacar adelante sus propios proyectos económicos en igualdad de condiciones” (Serna y Suárez, 2005, p. 75). Su importancia se ha visualizado y “va creciendo casi en proporción geométrica durante las últimas dos décadas, [...] como resultado positivo de su creciente preparación académica, sin menoscabo de su función como esposa y madre” (Cámara de Comercio, 2006, p. 70), enfrentándose a diversos roles que debe desempeñar en la familia, empresa y sociedad, asumiendo dobles o triples jornadas pues “las mujeres han asumido principalmente la responsabilidad del cuidado”⁶.

Sin embargo, el abrirse espacios en ámbitos laborales le es más difícil que al varón, “presentando importantes diferencias de ingresos influidas fuertemente por la discriminación de género presente en contexto institucional, legal y cultural, que no les permite utilizar su capital humano en todo su potencial y recibir los retornos de sus esfuerzos” (Rico, 1999, p. 374), siendo común el no pago de salario por su trabajo “tal y como sucede con las familias campesinas y las que están inmersas en la economía informal, donde esta no solo cumple con sus funciones como esposa y encargada del cuidado y educación de los hijos” (Cámara de Comercio, 2006, p. 74) vistas como una extensión de lo doméstico, ahondando la pobreza de la mujer, agravándolas a lo largo de su vida, feminizando la pobreza (Palmer, 1999, p. 84) perpetuando y fortaleciendo la discriminación contra la mujer” (Towsend, 1993, citado por Palmer, 1999, p. 108).

A pesar de las dificultades y barreras generadas como “construcciones sociales y familiares, asignadas de mane-

4 El GEM es un Observatorio que mide la actividad emprendedora a nivel mundial, cuenta con la participación de 43 países, entre ellos Colombia.

5 Mujeres: por oportunidad 45 % y por necesidad un 49 %, mientras que los hombres: por oportunidad el 61 % y por necesidad un 36 %.

6 La economía del cuidado es aquella que realizan en su mayoría las mujeres y en la que no se percibe salario, pero que genera la base de la economía de la producción, reproducción, la unidad y el bienestar de las familias y la sociedad.

ra diferente a mujeres y a hombres” (Burin y Melo, 1998, p. 20), las mujeres han tomado las riendas de sus vidas y toman la iniciativa y decisión de salir adelante con o sin sus compañeros, convirtiéndose en grandes emprendedoras aumentando su potencialidad y capacidad como persona y ciudadana en la familia y la sociedad.

De esta manera, el emprendimiento empresarial, y específicamente el famiempresarial, permite desarrollar competencias integrales y promover igualdades, viéndose al ser humano como un ser integral y multidimensional (Ostrom, 2005), con otras motivaciones como ayuda a una persona conocida, con preferencia la familia: “El 18 % de los inversionistas no esperan un retorno del capital entregado [...] el 90 % lo hacen en empresas creadas por familiares cercanos, amigos, vecinos o colegas. Solo el 5 % invierte en empresas creadas por extraños” (Vesga et ál., 2008, p. 56). También está la vocación, la motivación propia, el reto y riesgo de crear y desarrollar sus competencias y empresa, factores que se tienen en cuenta al pasar del pensamiento a la implementación de una idea de negocio, donde los intereses personales involucran a la familia convirtiéndose en familiares (Serna y Suárez, 2005, p. 13).

Adicionalmente el desarrollo empresarial, y en especial las famiempresas, permite también generar competencias⁷ individuales y colectivas. Las primeras debido a la interrelación entre el individuo y su contexto, que produce acciones y conocimientos⁸, y genera nuevas formas de comportamientos, saberes y oportunidades. Las segundas son importantes en el análisis y los estudios de las sociedades incluyendo las empresariales, relacionando el trabajo en red, la colaboración, la organización de oficios en las empresas, los proyectos y procesos transversales, generados como resultado de la cooperación y las acciones conjuntas que definen una misma causa.

7 “Es una construcción, disposición y no una operación, reside en el encadenamiento, combinación, realización de una secuencia, combinación de diversos saber hacer, saber operar, saber actuar (acción o encadenamiento de acciones: saber tomar decisiones, reaccionar ante lo imprevisto, tomar iniciativa, correr riesgos, innovar, tomar responsabilidades, saber arbitrar). Supone la construcción de un esquema de actividad transferible a una clase de situaciones o problemas. La competencia se describe a menudo en términos de cualidades: iniciativa, perseverancia, rigor, “cuestión de saber estar” (Le Boterf, 2001, p. 43).

8 Especializados o no especializados.

Así, los procesos de emprendimiento empresarial y específicamente familiar pueden dar respuesta a los conceptos de derechos, crecimiento económico, empleo y desarrollo simultáneamente, coadyuvando a consolidar proyectos de vida familiar y colectivos en la sociedad, a partir de una visión integral y sistémica de la familia y la empresa.

2. El emprendimiento empresarial: un enfoque de derechos

No se nos otorgará la libertad externa más que en la medida exacta [...] en que desarrollemos nuestra libertad interna.

Mahatma Gandhi

Desde una perspectiva humana, la productividad puede verse como el fortalecimiento y la expansión de las potencialidades de los derechos humanos, en la medida que su objetivo es mejorar la calidad de vida, sustentando el reconocimiento y la autovaloración de los atributos con los que contamos como seres humanos, tales como la dignidad, libertad, responsabilidad, igualdad y autonomía, como derechos de todas las personas.

Los derechos, desde una visión social, son principios que rigen la visión del ser humano, considerando los atributos inherentes a la persona, imprimiendo sentido a la función del Estado, siendo el factor determinante de las Políticas Públicas (Galvis, 2008, pp. 63-65). El derecho al trabajo es parte de los derechos económicos, sociales y culturales formulados en 1948, y es definido como el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo aceptado libremente, con autonomía, con una remuneración, con condiciones adecuadas y equitativas que le permitan satisfacer sus necesidades y las de su familia, el no cumplimiento de las mismas genera explotación laboral, trabajos forzados, trata de personas, esclavitud y servidumbre, atentando contra la paz y la armonía mundial (p. 124). En el Estado de derecho se concibe al individuo como un portador natural de derechos, “se ve a las personas no como sujetos de necesidades sino sujetos de derechos, lo cual tiene unas enormes implicaciones en las políticas que se diseñen y adopten” (Corredor, 2010, p. 47).

La expansión de las capacidades humanas va entonces acompañada de las productividades y del poder para obtener ingresos (Sen, 2000, p. 120), para el autosostentamiento propio y de la familia, fundada en el trabajo y la adquisición de conocimientos y competencias, aumentando las oportunidades. En ese sentido se concibe el emprendimiento empresarial y, un poco más allá, la famiempresa, donde la expansión sea para el grupo familiar sobre todo el que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad, cuyo impacto será mayor.

Crear en derechos y desarrollo es posible cuando se suprimen las principales causas de la pobreza y el atraso; siguiendo a Amartya Sen, “el desarrollo es la eliminación de las principales fuentes de privación de la libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas” (2000, p. 120). Así, el trabajo digno permite el bienestar y goce de derechos, impactando en los niveles de vida de las personas y sus familias, ya que son derechos “universales, irrenunciables e inalienables” (Galvis, 2008, p. 125).

3. La familia como un sistema vivo y abierto de constante cambio

Una de las consecuencias del gradual abandono del funcionalismo de la familia y reflexión sobre los procesos de modernización, ha sido la reorientación hacia la dinámica de los cambios sociales, las transformaciones pluridireccionales y la historia social.

Ricardo Cicerchia

La familia no es solamente la suma de sus integrantes o el desempeño individual, es un ecosistema en el que su funcionamiento genera una red de relaciones donde la intensidad, la lealtad, la comunicación, el apego afectivo y emocional varían con los años, siendo elementos de control, dirección, regulación o manipulación (Hernández, 1998, pp. 26-27). Parafraseando la visión de Capra indica que “Hay un flujo continuo de materia a través de un organismo vivo mientras que su forma se mantiene *o no*” (énfasis agregado).

La familia suele verse como estática y permanente a través del tiempo, sin embargo, como sistema tiene límites con objetivos o funciones propias, como son el de

mantener y proteger a sus miembros de factores en sus relaciones con el exterior, con el ánimo de permanecer unidos y conservar estable el sistema; no obstante, cuando se permea el sistema sobrepasando los límites, este pierde su identidad y cohesión.

Desde una perspectiva tradicional, la familia “ideal”, desarrollada en un “mundo feliz”, es la nuclear donde se determina como institución el cumplimiento de determinadas actividades o funciones, regidas por convenios y comportamientos que generan efectos sobre la sociedad (León, 1995, p. 171), y su permanencia se debe al cumplimiento de acuerdos implícitos y explícitos, donde lo íntimo y lo privado priman, sin tener en cuenta la mujer ni los hijos, hijas y las tensiones entre los roles sexuales; la articulación con los diversos subsistemas sociales no existe. Esta familia tradicional con el tiempo y condiciones cambiantes ha ido dando paso a otras formas familiares: “Los profundos procesos vividos por la sociedad colombiana a lo largo del siglo XX impactaron y transformaron las estructuras y dinámicas familiares que se venían tejiendo lentamente desde la época prehispánica, colonial y republicana” (Pachón, 2007, p. 146).

En este contexto entran en juego factores como la utilización de métodos anticonceptivos, la disminución de la natalidad, la inserción laboral de la mujer y su salida parcial del espacio doméstico donde la división sexual del trabajo “pierde la legitimización cultural” (Pachón, 2007, p. 157), la caída de la hegemonía del padre, así como de la iglesia “cambiando valores de la sociedad y particularmente en los valores en las mujeres reflejando la no aceptación de normas y valores que se hallaban en la base de la institución social de la familia llamada patriarcal” (p. 45), separaciones, aumento de divorcios, madres solteras, jefas de hogar, deterioro del padre proveedor cuestionando su identidad masculina, uniones de hecho con hijos no reconocidos “naturales”, aumento de la escolaridad en la mujer, luchas contra la desigualdad y opresiones familiares contra la mujer y los hijos reconociéndolos como sujetos de derechos: “Cambios silenciosos se han operado también en los roles familiares y en los patrones de socialización de los niños, en las negociaciones dentro de la familia y en el ámbito de la sexualidad” (González, 1999, p. 57); cambios demográficos, económicos, de

construcción y reconstrucción de subjetividades relativas al hombre y la mujer.

Las políticas de familia han ido transitando de lo privado a lo público, en múltiples procesos sociales como la violencia, los desplazamientos forzados, las migraciones, la globalización, generando procesos de transnacionalidad, entre otros, como la conformación realizada por personas de opciones sexuales diferentes a las “clásicas” y de exclusividad biparental hombre-mujer, han afectado los valores, las estructuras y las dinámicas familiares (Pachón, 2007, pp. 147-151).

Así, hoy ver a la familia como institución inmutable, estática, no es posible. Existen muchos autores que la definen de maneras varias; sin embargo, para el presente artículo la familia, o mejor las formas familiares, desde una perspectiva sistémica es retomada por algunos autores así:

Una definición completa de familia incluye tres perspectivas: *Una estructural*, relativa a los aspectos de composición, jerarquía, límites, roles, subsistemas etc.; *otra funcional*, relacionada con los patrones y fenómenos de la interacción, y *otra evolutiva*, donde se considera a la familia como un sistema morfogénico en creciente complejidad. Estructura, funcionamiento y evolución conducen a identificar la cosmovisión de la familia como tal y de la sociedad, de modo que en su estudio se incluye también su marco de creencias y valores, contemplando al mismo tiempo las ideologías allí subyacentes (Hernández, 1998, p. 29).

Para Elizabeth Jelin, “La familia nunca es una institución aislada, sino que es parte orgánica de procesos sociales más amplios” (2005, pp. 41-75). Mónica Chadi enfatiza la interdependencia sociedad-familia, “aquel que desarrolla su dinámica dentro de su ‘ámbito interior’ pero paralelamente recibiendo constantes influencias de los ‘sectores externos’ a ella” (2004, pp. 32-34). Para Yolanda Puyana es una “institución marcada por relaciones de solidaridad, conflicto y hasta violencias, a la vez, constituye un puente entre el mundo privado y el público, permanece articulada al contexto social, a la vez que se ve afectada por este” (2008, p. 31). Según Irma Arriagada:

En la región [América Latina], las familias cumplen funciones de apoyo social y protección ante crisis económicas, desempleo, enfermedad y muerte de alguno

de sus integrantes. La familia, como capital social, es un recurso estratégico de gran valor, ya que la limitada cobertura social existente en algunos países latinoamericanos (laboral, en salud y seguridad social) la convierte en la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos, y ella se hace cargo de los niños, los ancianos, los enfermos y las personas con discapacidad (2005, p. 2).

Por lo anterior, es preciso anotar algunos de los principios de los sistemas complejos así: *Continuo cambio* para la supervivencia de los seres vivos. *El tiempo cronológico* (espacio-temporal) y el de bucle en relación con los cambios que garantizan el proceso evolutivo implica cambios y transformación. *Estructura y proceso* formado por hechos concretos e irreversibles. Capacidad de los sistemas vivos para desarrollar y mantener su propia organización (autopoiesis) determinando su autorregulación y reconociendo el riesgo (Maturana, 1980, citado por Hernández, 1998), sino se regula el sistema falla, se desintegra o muere. La capacidad que tenga el sistema de persistir en el cambio y mantener su integridad (resiliencia) lleva a la estabilidad o patologías (epigénesis y desarrollo) (Hernández, 1998, pp. 34-37).

De esta manera la familia, vista como sistema, deja la inmovilidad por el cambio continuo, donde sus dinámicas internas y externas se mediatizan por los cambios económicos, sociales y culturales modificando a su vez las relaciones y los vínculos. Resumiendo, algunas de las características que marcan cambios se presentan a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Transición de la visión clásica y moderna de las familias a las formas familiares

Elementos que cambian en las familias	Visión clásica de la familia	Visión moderna de la familia
Conformación familiar	Nuclear y extensa (biparental)	Formas familiares diversas: monoparentales principalmente a cargo de la mujer, unipersonales, familias nucleares sin hijos, hogares sin núcleo conyugal, hogares recompuestos (los tuyos, los míos y los nuestros), uniones homoparentales
Bases para definir la familia	Funciones	organización social con interrelaciones en las que se generan cambios
Figura del padre	Poder	Resquebraja la figura paterna
Figura de la madre	Sacralizada	Humanización de la mujer
Espacios tradicionales	Hombre: Trabajo / Mujer: Hogar	Hombre: marcado espacio en el trabajo y ha ganado espacios en hogar. / mujer: abandono espacios tradicionales. Comparte espacio en el trabajo y hogar. Doble jornada
Valores sociales	Se piensa y decide en torno a la familia	Se piensa y decide en torno a lo individual, sin compromisos
	Nulas o bajas tasas de divorcio	Aumento tasas divorcio
	Altas tasas de natalidad	Disminución considerable tasa natalidad
	En cuanto a roles, la madre tenía su papel en el hogar. El padre de proveeduría y jefe	Los roles son consensuados y compartidos incluyendo el de proveeduría debido a la inserción de la mujer al mercado laboral. Aumento de jefas en el hogar, depende de la región
	En cuanto a las funciones la madre en el hogar tenía las de reproducción, crianza. Padre proveedor	Las funciones son consensuadas excepto la de reproducción, sin embargo, sí es consensuado cuántos hijos y cuándo se tendrán en el hogar
	No se aceptaban socialmente los nacimientos fuera del matrimonio	Se aceptan socialmente los hijos nacidos fuera del matrimonio y la conformación de nuevas familias coadyuvando a las diversas formas familiares
	Esperanza de vida corta	Aumento esperanza de vida
	Poca migración, demografía estable	Generan grandes procesos migratorios (forzados o no) generando fusión de multiculturalidad, pluriétnica
	En cuanto a los valores sexuales el tema era un tabú. Recato, para la mujer, inhibidos, prohibidos	La sexualidad es un derechos de pareja, control de natalidad, elección plural del sexo
Jurídico	Se vela por derechos del hombre, leyes de herencia	Se vela por derechos del hombre, mujer, niños y niñas
	Era claro qué era, quiénes conformaban la familia y cuáles eran sus deberes y derechos	Problemas legales al reconocer diversas formas familiares y por ende sus derechos (ej. subsidios familiares, entre otros)
Iglesia	Poder social, económico, político y por lo tanto injerencia total sobre las acciones de la familia	Caída de la hegemonía de la Iglesia
Políticas	Netamente privado	Más público que privado

Derechos	La familia, esposa, hijos es propiedad del patriarca y tiene derechos absolutos sobre ella	La familia es sujeto de derechos, por lo tanto cada uno de sus integrantes también lo es. Aumento de denuncias por maltrato intrafamiliar
	La familia es un ente económico dentro del modelo de flujo circular de la economía. Economías paternalistas y cerradas	Apertura económica, globalización de las economías de mercado, gran dinámica de la información
	Los obreros solamente producían, no eran creativos	Auge de los procesos tecnológicos, innovación y creatividad, modificación de visiones más humanísticas en gestión administrativa, nuevos procesos y formas nuevas de hacer las cosas. Revolución informática

Fuente: adaptado por la autora de autores varios.

4. Las famiempresas: sistemas organizacionales en conjunción⁹ de éxito o fracaso

La vinculación de la familia a la empresa se ha dado en Colombia desde épocas como la Colonia donde “la economía en cierto sentido era una proyección de los vínculos y las potencialidades familiares [...] la existencia cotidiana decidía en forma apremiante el trabajo de todos” (Rodríguez, 2004, p. 250). Pero el estudio de las empresas familiares solo se dio en las últimas dos décadas, por parte de investigadores, administradores, psicólogos organizacionales y terapeutas familiares aplicando los conceptos de vinculación, desvinculación a grupos familiares que tenían negocios (Gersik et ál., 1997, p. 4).

Sin embargo, es necesario el análisis sistémico desde la complejidad de las famiempresas; como una conjunción de sistemas organizacionales vivos y abiertos en interacción con factores externos e internos, forjando un nuevo sistema en una mutación de éxito o fracaso personal, empresarial o familiar, pues los seres humanos somos parte de grupos sociales determinando la relación con los demás, dependiendo del total de tejidos, acciones, interacciones, determinaciones, riesgos que constituyen realidades (Morin, 2003, p. 27).

Así en la empresa y la familia —ambas organizaciones— los logros y objetivos se definen (aunque no siempre sean explícitos los de la familia), por ello los subsis-

temas internos como los procesos deben tener objetivos claros y estar alineados con el objetivo general de la(s) organización(es), compartiendo sistemas similares de valores, metas y estrategias, así mismo tener claro que los subsistemas retroalimentan y generan caos (entropía) (Del Castillo, 1997, pp. 216-217).

Varios autores establecen semejanzas entre las empresas y los seres vivos, donde las empresas crecen, reciben insumos, los procesan y entregan productos o servicios con una gran interacción dinámica con el medio (clientes, proveedores, competidores, instituciones entre otros con la capacidad de influenciar el medio externo y ser influenciados por él o a través de sus miembros) adaptándose y ajustándose para sobrevivir (Del Castillo, 1997, p. 446), ejerciendo cambios y adaptaciones con características propias como valores y culturas definidas y adaptadas por sus miembros; lealtades, relaciones de poder, entre otras, que demarcan fronteras (lo que está adentro o afuera del sistema, y varían en el grado de permeabilidad con el ambiente), constituyendo cambios de estructura, forma, funciones, comunicación (morfogénesis) y cantidad de energía que devuelven al ambiente como producto (negentropía) (Katz y Kahn citados por Chiavenato, 2000, p. 452).

Algunos autores, como Varela (2008) y Belausteguigoita (2010), caracterizan el sistema familiar basándolo en lo social, emocional, el apoyo, la seguridad dirigida al interior como sistema cerrado que evita la confrontación y se resiste al cambio. “En una empresa familiar hay notables diferencias entre el subsistema familiar y el de empresa, lo que da pie a una contradicción. El primero se caracteriza

⁹ La conjunción hace referencia al uso de enlazar y establecer relaciones (de jerarquía o no). Además de explicar el tipo de relación, el significado que existe entre ellas o sumando los significados de ambas.

por ser emocional, mientras que el segundo es racional y objetivo” (Belausteguigoita, 2010, p. 29).

Así mismo, el profesor Varela diferencia dos sistemas, la familia y la empresa, “de estas grandes diferencias surgen las dificultades de la empresa familiar” (2008, p. 505) (tabla 2). El mismo autor plantea tres sistemas cuando se habla de la empresa familiar, conocidos como el “Sistema de los tres círculos”: empresa, familia y propiedad, mostrando las dinámicas no solo desde su propia dimensión sino desde la interrelación de estos, determinando que el sistema familiar tiene necesidades y expectativas, al igual que el sistema empresarial, conllevando algunas contradicciones en estos dos sistemas. “El sistema familiar busca preservar la armonía y minimizar el cambio, el sistema de la empresa por el contrario a veces requiere conflicto y cambio. Las tareas también difieren, la familia cuida, provee desarrollo y formación, la empresa

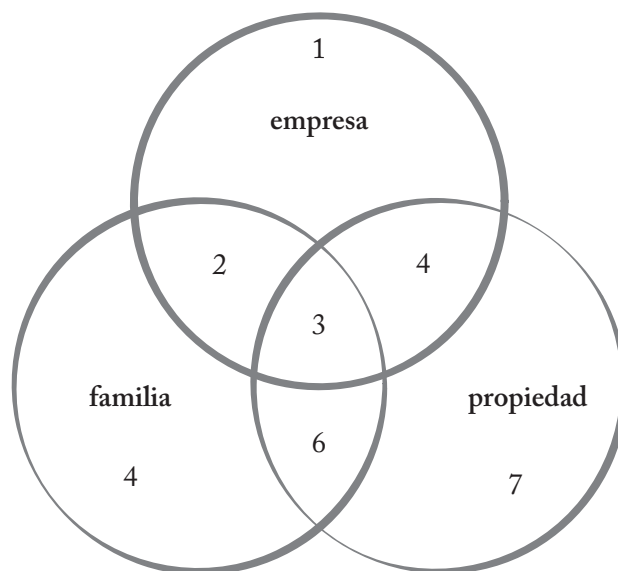
busca beneficios y actúa con eficacia en un medio competitivo” (Bork et ál., 1997, p. 78).

Tabla 2. Diferencias entre el sistema familiar y empresarial

Familia	Empresa
Base emocional	Basada en hechos
Orientada a la interrelación	Orientada a resultados
Membresía vitalicia automática	Membresía ganada y no permanente
Apoyo	Competencia
Seguridad	Riesgo
Igualdad	Equidad
Dirigida al interior	Dirigida al exterior
Sistema cerrado	Sistema abierto
Busca evitar confrontación	Enfrentamientos
Resiste al cambio	Busca el cambio
Social	Económica

Fuente: adaptado de Varela (2008).

Figura 1. Relación de miembros de la empresa y la familia y sus intereses según ubicación en el sistema de la empresa familiar

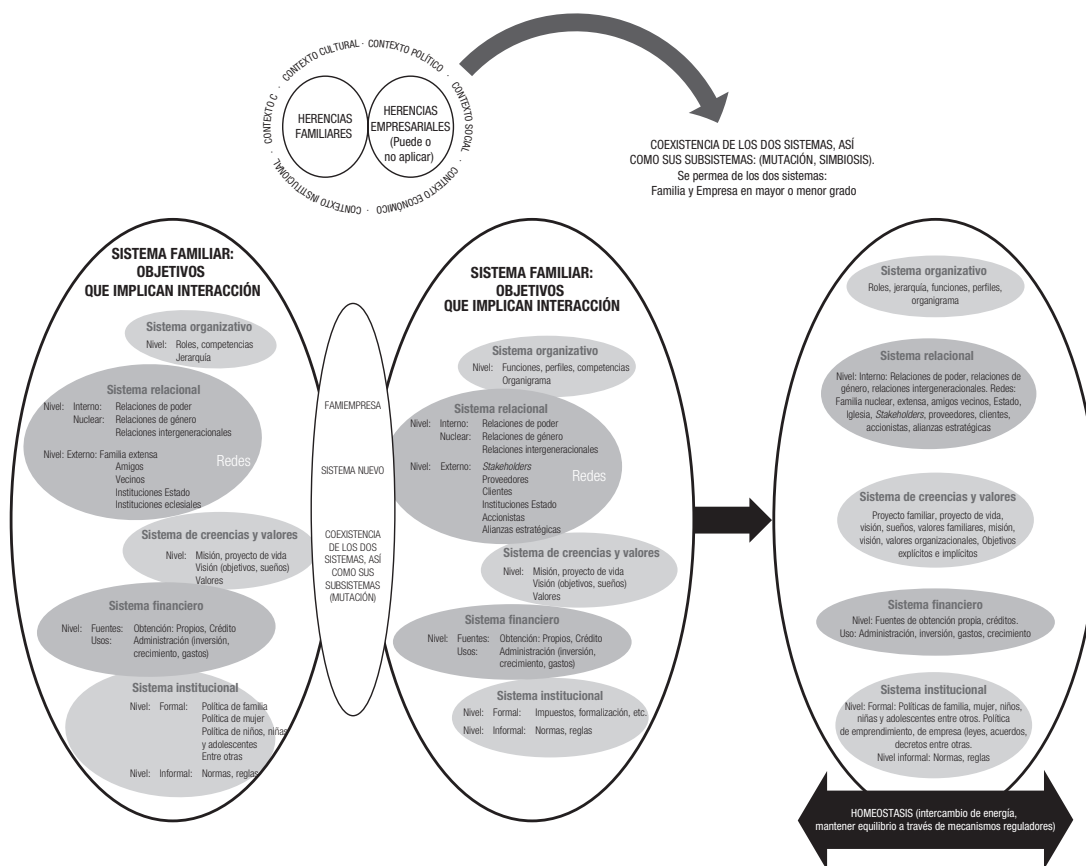


Personas	Relación con la familia	Interes
GRUPO 1	Ninguna	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia de su empleo • Posibilidades de ascenso • Mejora de todos los aspectos que pueda generar la organización
GRUPO 2	Miembros de la familia, no son propietarios pero si empleados	<ul style="list-style-type: none"> • En teoría deberían actuar con los mismo ideales y objetivos del grupo 1, la realidad es que no • Como son miembros de la familia esperan una condición de trabajo y de beneficios económicos y profesionales diferentes
GRUPO 3	Inversionistas, miembros de la familia y empleados de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Comparten todos los problemas de visión y objetivos pero tiene una gran virtud, el compromiso con los tres sistemas

GRUPO 4	Inversionistas, empleados de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Al igual que el grupo 2 espera beneficios no por ser familia sino por ser propietarios Se confunde con frecuencia la remuneración al trabajo y al capital
GRUPO 5	Miembros de la familia, no son empleados ni propietarios de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> En teoría la empresa no les importa pero al final si por que de una u otra forma la empresa y propietarios afectan la vida familiar
GRUPO 6	Inversionistas, miembros de la familia no empleados de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Tienen similitud con los grupos 5 y 7 peso sus problemas se refuerzan pues son inversionistas, miembros de la familia pero no están dentro de la empresa lo que genera conflicto en todos los escenarios
GRUPO 7	Inversionistas, no son empleados ni miembros de la familia	<ul style="list-style-type: none"> Rentabilidad Decisiones basadas en indicadores financieros y económicos

Fuente: adaptado de Varela (2008).

Figura 2. La famiempresa: simbiosis de sistemas organizacionales complejos y vivos



Fuente: adaptado de Segovia y Melgarejo (2011).

Sin embargo, estas características de la familia y la empresa hacen pensar en sistemas disímiles, cerrados, con propósitos diferentes sin interrelaciones en su sistema. “Las empresas familiares exitosas coinciden en los objetivos de la empresas con los de sus propietarios y colaboradores; es deseable que los objetivos personales de los familiares y trabajadores de la familia como grupo y de la empresa coincidan en el mayor grado posible” (Belausteguigoita, 2010, p. 198).

Por lo anterior, una visión de mutación de sistemas formales e informales, de las dos organizaciones: familia-empresa, como gran sistema complejo, abierto, vivo y con diversos niveles, subsistemas que tejen interacciones, interdependencias y coexistencias de sistemas no solo actuales, sino heredados, aportan una nueva perspectiva para el estudio de las famiempresas.

De esta manera, la famiempresa es la coexistencia de las dos organizaciones, donde factores externos como los legales, políticos, económicos, culturales y familiares (herencias) de quienes conforman la nueva unidad de producción afectan el nuevo sistema, pues con el tiempo el grado de permeabilidad cambiará sus propias estructuras. En ese mismo sentido, los factores internos como los vínculos, las interrelaciones, entre otros, generados en la familia, afectarán al sistema empresarial y sus relaciones pueden ser de armonía o de conflicto, lo que puede potencializar, o poner en riesgo este tipo de empresas (Serna y Suárez, 2005, p. 101). La conducta, los intereses y la visión o proyecto de vida de los miembros de la familia también afectan el sistema empresa-familia. “Las pautas de funcionamiento de las empresas familiares están fuertemente influidas por la realidad del sistema familiar” (Bork et ál., 1997).

Así se definen para la nueva organización las fortalezas, las formas de relaciones, los vínculos, el compromiso, la solidaridad, la dedicación y el esfuerzo, la planeación a mediano y largo plazo, las culturas estables (comparten historia), la comunicación, las estructuras, las jerarquías, los roles, la autoridad, la confianza y la seguridad, entre otras, que pueden generar conflictos por desacuerdo o imposiciones en aspectos como inadecuada selección del personal, asignación de funciones, salarios o “ayuda”, deseos personales frente a visiones empresariales, activos empresariales frente a familiares, lazos afectivos frente a contractuales, entre otros, afectan los sistemas (Varela, 2008; Serna y Suárez, 2005).

Vale anotar que en el marco institucional es importante la formalidad, es decir, el Estado a través de su política pública origina el cambio, por medio de la detección de oportunidades y alternativas. O la informalidad donde los valores, las creencias, las culturas y los testimonios puedan cambiar conjuntamente elementos que coadyuvan a fortalecer la cultura emprendedora y nuevos sistemas organizacionales para incentivar el aprendizaje donde el lenguaje como vehículo permita construir y reconstruir modelos mentales (Díaz et ál., 2005) dando nuevos significados a las relaciones familiares y empresariales desde la planeación, creatividad, innovación, emprendimiento, financiamiento, negocio y oportunidades,

entre otros. “Las creencias se transforman en estructuras sociales y económicas a través de las instituciones, tanto a través de las reglas formales como de las informales. La relación entre los modelos mentales y las instituciones es muy estrecha” (p. 6).

Principales conclusiones

Las famiempresas son respuestas sociales o estrategias de supervivencia de las familias que se dan generalmente ante eventos económicos o políticos, como en el caso colombiano, reflejados en altas tasas de desempleo, subempleo, desmejoramiento en las condiciones laborales, desplazamiento forzado, entre otros, aumentando de esta manera los índices de informalidad, pobreza, indigencia, inseguridad y, en varios casos, adicciones y violencia intrafamiliar.

De ahí la importancia de definir claramente el concepto de famiempresas y no confundirlo ligeramente con las microempresas – Mipymes, ya que sus características son específicas pues su esencia es la familia, generando procesos, cambio de roles, dinámicas propias, nuevas o adaptadas, con efectos tanto en la vida familiar como empresarial.

En la mayoría de los estudios, desde la perspectiva del análisis económico, los papeles de la familia y la mujer son prácticamente invisibles. Es necesario visibilizarlas, pues las continuas transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales generan nuevas realidades.

De este modo, estudiosos, observatorios, universidades entre otros, incluyen en sus análisis la perspectiva de género, pues en los procesos de emprendimiento empresarial y laboral aún existen grandes diferencias influidas por la discriminación de género. Sin embargo, a pesar de ello, el emprendimiento empresarial y específicamente el famiempresarial, permite a las mujeres procesos positivos en el aumento de ingresos, mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo, brindando mayores oportunidades y la proyección de planes de vida, dando gran valoración a la independencia, flexibilidad horaria y expansión de sus capacidades, pues muchas en su condición de madres, además de los roles tradicionalmente asignados (crianza, cuidado, labores domésticas), también son proveedoras.

La familia suele verse como estática y permanente a través del tiempo, donde todavía el modelo de familia ideal, nuclear, varía de las formas familiares que se presentan en la modernidad, donde el enfoque se ajusta a sistemas abiertos, vivos y en continuo cambio, donde influjos externos e internos la permean. De esta manera, las familias no siempre son redes de relaciones de lealtad, comunicación, apego y afecto. Sus conductas, interrelaciones y valores las hacen únicas y específicas, definiendo patrones de organización, roles, reglas y culturas que posteriormente serán transmitidas al nuevo sistema: famiempresas.

Desde una perspectiva sistémica, la familia y la empresa son sistemas vivos y abiertos, inmersos en la realidad actual de cambios dinámicos y continuos, aperturas económicas y políticas que permean dichos sistemas donde la visión compleja, no fragmentada, permite el análisis de las famiempresas como organizaciones mutantes, que dan respuesta como empresa a los requerimientos del mercado y partes interesadas, pero también atienden las exigencias y necesidades familiares, en mutua interdependencia de vínculos, interrelaciones, alianzas, redes desde el interior y desde el exterior del sistema, generando procesos y dinámicas nuevas, pues de lo recibido en el seno de las formas familiares se reproducirán valores, patrones y culturas que sirvan como insumos nutricios o tóxicos a las nuevas formas organizacionales.

A diferencia de las teorías económicas o administrativas clásicas, el emprendimiento empresarial familiar, y específicamente el famiempresarial, no considera a la empresa, como un ente autónomo e independiente, de la familia y las relaciones sociales, por lo que su análisis se ubica, en el plano de la formación de los trabajadores y las trabajadoras sociales, de una manera más plenamente humana y realista, sin desestimar los elementos de la competencia y la competitividad que se dan en las economías de mercados como la nuestra. Las famiempresas son una de las principales fuentes de subsistencia y generación de empleo, así como un modelo que propende por lazos de solidaridad, cooperación e igualdad.

Proponer un nuevo enfoque de análisis y trabajo con familias en condición de pobreza y vulnerabilidad hace pensar en propuestas desde el trabajo social, y no meramente

económicas, facilitando procesos familiares, económicos y sociales. Parafraseando al profesor Malagón (2012), frente al sufrimiento humano que demanda respuestas sociales y humanizadas, no solo por la supervivencia sino por una vida digna. Así, bajo un nuevo enfoque, las famiempresas permitirán nuevas miradas y “excusas” para intervención, mejorando las relaciones y los vínculos familiares y sociales, trascendiendo modelos tradicionales, bajo un enfoque sistémico desde la transdisciplinariedad, promoviendo la equidad, la igualdad, la dignidad y la solidaridad, construyendo desde nuestra cotidianidad un mundo mejor, sin pobreza, libre y más humano.

Referencias

- Arriagada, I. (2005). *Familias y políticas públicas en América Latina*. Libro 96. Cepal, Naciones Unidas.
- Belausteguigoita, I. (2010). *Empresas familiares, su dinámica, equilibrio y consolidación*. México: McGraw-Hill.
- Bork, D., Jaffe, D., Lane, S. (1997). *Cómo trabajar con la empresa familiar*. Barcelona: Editorial Granica.
- Burín, M., Melo, I. (1998). *Género y familia*. Barcelona: Paidós.
- Cámara de Comercio (2006). *Gestión efectiva en las empresas de familia*. Bogotá: Cámara de Comercio.
- Correa, G. (2010). *Redes empresariales para la internacionalización. Mejorando empresas, transformando vidas*. Serie nuestra experiencia, 5. Zona Creativa S.A.
- Corredor, C. (2010). *La política social en clave de derechos*. Bogotá: Universidad Nacional.
- Chadi, M. (2004). *Redes sociales en el trabajo social*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Del Castillo, M. (1997). *El administrador y su entorno dentro de la administración*. México: Limusa.
- Díaz et al. (2005). *Teoría económica institucional y creación de empresas*. Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 11 (3).
- Galvis, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos*. Bogotá: Ediciones Aurora.
- Gersik, K. et al. (1997). *Empresas familiares generación a generación*. México: McGraw-Hill.
- Gracia, O., Urdinola, P. (2000). *Una mirada al mercado laboral Colombiano*. Bogotá: Unidad de Análisis Macroeconómico - Boletines de Divulgación Económica del DANE.
- González de la Rocha, M. (1999). Cambio social y dinámica familiar. *Revista Nómadas*, 11.
- Hernández, Á. (1998). *Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve*. Bogotá: El Búho.
- Jelin, E. (2005). La familia en la Argentina: Modernidad, Crisis económica y acción política. En Valdés, T. *Familia y Vida Privada: transformaciones, tensiones, resistencias, nuevos sentidos*. Santiago de Chile: Flacso, Cedem.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Ediciones Gestión.
- León, M. (1995). *La familia nuclear: Origen de las identidades hegemónicas femenina y masculina*. Bogotá: TM Editores.

- Malagón, E. (2012). *Fundamentos de Trabajo Social*. Bogotá: Universidad Nacional.
- Morin, E. (2003). *El pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- OCDE (2001). *Empresarialidad en Economías emergentes, creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia*. BID, Departamento Desarrollo sostenible.
- Ostrom, E. (2005). *Understanding institutional diversity*. Princeton: Princeton University Press.
- Palmer, I. (1999). Cuestiones sociales y de género en las políticas macroeconómicas. En *Macroeconomía, Género y Estado*. Bogotá: DNP, TM Editores.
- Paredes, M. y Marulanda, B. (2008). *El acceso al crédito informal y a otros servicios financieros informales en Colombia. Reflexiones alrededor en la Encuesta sobre Servicios Financieros Informales aplicada por Econometría S.A.* Bogotá: Usaid y Programa Midas.
- Pachón, X. (2007). *Familias, cambios y estrategias: La familia en Colombia a lo largo del siglo XX*. Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Integración Social, Universidad Nacional.
- Puyana, Y. (2008). Políticas familiares en Colombia: matices y orientaciones. *Revista Trabajo Social*, 10. Bogotá.
- Rico, N. (1999). *Institucionalización del enfoque de género en la Cepal*. Bogotá: DNP, TM Editores.
- Rodríguez, P. (2004). *La familia en Iberoamérica. 1550-1980. La familia en Colombia*. Bogotá: Nuevo Mundo.
- Segovia, A., Melgarejo, Z. (2011). La famiempresa, un sistema vivo y abierto de desarrollo socioeconómico. En *Revista Tendencias*, XII (2). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, U. Nariño.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona: Planeta.
- Serna, H., Suárez, E. (2005). *Empresa familiar. Herramientas para el crecimiento y sostenibilidad de las empresas familiares*. Bogotá: Temis.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*. Bogotá: Pearson.
- Vesga, R. et ál. (2008). *Informe GEM Reporte anual 2008*. Bogotá: Universidad Icesi, Andes y otras.