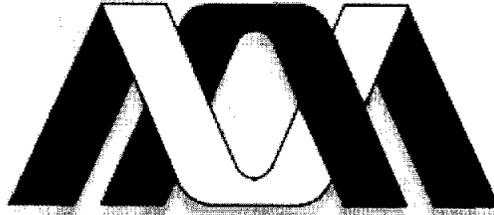


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

TESINA

“LOS ROLES Y ESTATUS DE LA FAMILIA EN LA
EMPRESA FAMILIAR”

POR

FERNANDEZ HERNANDEZ OMAR,
CRUZ BLANDO HECTOR DAVID.

ASESOR:

MTRO. RAFAEL REYES AVELLANEDA.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

TESINA

*“LOS ROLES Y ESTATUS DE LA FAMILIA EN LA
EMPRESA FAMILIAR.”*

POR

*FERNANDEZ HERNANDEZ OMAR,
CRUZ BLANDO HECTOR DAVID.*

ASESOR:

MTRO. RAFAEL REYES AVELLANEDA.

INDICE

Índice.....	2
Introducción.....	3
I. Problema de Investigación.....	5
II. Objetivo de la investigación.....	5
III. Preguntas de Investigación.....	5
IV. Justificación de La Investigación.....	5
V. Marco Teórico.....	6
V.I ¿Que es una empresa?.....	6
V.II ¿Que son las empresas Familiares?.....	6
V.III Las Pymes son empresas Familiares.....	7
V.IV La organización informal del trabajo en la empresa Familiar.....	9
V.IV.I Propiedad.....	10
V.IV.II Familia.....	11
V.IV.III La empresa.....	13
VI. Metodología de la Investigación.....	16

INDICE

VI.I	Investigación no experimental.....	16
VI.II	Estudio de caso.....	16
VI.III	Hipótesis de trabajo.....	17
VII	Instrumento de Medición (Cuestionario).....	19
VIII	Resultados.....	20
IX	Conclusiones Por hipótesis.....	23
X	Conclusiones generales.....	24
	Bibliografía.....	26

INTRODUCCION

Las empresas familiares tienen una gran importancia dentro de la economía mundo. Esto es por la aportación que tienen en el desarrollo económico del país. No existe una definición exacta sobre que son las empresas familiares, pero podríamos entenderlas como:

“Aquellas en las cuales la propiedad del capital se identifica e interfiere con la dirección y responde ésta a criterios ligados a la conducta de la familia y a la necesidad de una renta”.

Las pequeñas y medianas empresas también conocidas como PYMES tienen cierto comportamiento propio de la familia:

- **Componente Familiar:** La mayoría son empresas familiares, las decisiones que deben ser tomadas dentro de ellas son realizadas por una persona que representa los intereses de la empresa y la familia.
- **Falta de Formalidad:** Nos referimos a la organización y planeación dentro de la administración de la empresa. En donde no se preocupan por formar una administración profesional, sino su principal interés es la generación de la renta.
- **Falta de Liquidez:** Se refiere a la posibilidad de pagar deuda, pero no se cuenta con efectivo para hacerlo. Es por esto que se deben encontrar políticas de crédito.
- **Problemas de Solvencia:** No se cuenta con lo necesario para pagar deudas. Por lo que, esta es la principal consecuencia de no contar con una planeación dentro de la empresa.

Por lo anterior se dice que, las PYMES son empresas familiares.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

¿Cómo se organiza el trabajo en la Empresa Familiar?

II. OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN:

- Identificar la forma de organización del trabajo en la empresa familiar.
- Relacionar el comportamiento de la familia y la empresa.
- Conocer cómo se usa el ingreso de la empresa

III. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

¿Qué es una Empresa?

¿Qué son las Empresas Familiares?

¿Cómo distribuyen sus roles ó papeles y su status o jerarquía en la asignación de tareas en la empresa y en la familia?

¿Cuál o cuáles son las tareas que desempeñan los miembros de la familia dentro de su empresa?

¿Cuál es el uso que se le da a los ingresos generados por la empresa?

IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

El objetivo de la presente Tesina, es demostrar la existencia de una relación entre la Empresa y la Familia que da como resultado, una forma de organización del trabajo informal y flexible, en la empresa, muy propio o característico de la familia.

Al identificar esta problemática propia de una empresa familiar, traerá como **beneficio o valor agregado**:

1. **Encontrar la forma en que la familia organiza su empresa**
2. **Identificar cuantas y cuales son las tareas que desempeña un trabajador en la empresa**
3. **Descubrir la forma en que la familia hace uso de los recursos económicos generados por la empresa.**

V. MARCO TEÓRICO.

V.I ¿QUE ES UNA EMPRESA?

Es una entidad económica que coordina sus esfuerzos para la consecución de un fin específico, dicha unidad realiza diversas operaciones dependiendo de su naturaleza, estas operaciones pueden ser financiera, productivas, de servicios y para ello requiere su principal activo que es el "Recurso Humano".

V. II ¿QUÉ SON LAS EMPRESAS FAMILIARES?

“Las empresas que son propiedad de una familia y están dirigidas por ella, representan una forma especial de organización cuya peculiaridad tiene consecuencias positivas y negativas. Este tipo de empresas adquiere gran fortaleza por compartir una historia, una identidad y el lenguaje de la familia. Cuando los gerentes de alto nivel son parientes, sus tradiciones, valores y prioridades provienen de una fuente común. La comunicación verbal y no verbal, propia de la familia se reproduce en la empresa. Los propietarios-gerentes se

enfrentan al problema de ejercer la autoridad con los parientes, pueden confundirse los papeles que se desempeñan en la familia y la empresa” (Gersick, 1997: p.3)

“La empresa familiar constituye la conjunción de dos instituciones: la empresa y la familia. La empresa – institución económica, vinculada a la producción de bienes y servicios destinados a la satisfacción de necesidades humanas – es un ámbito para la realización de actividades dentro de un marco de división social del trabajo y un medio para la coordinación de esfuerzos sobre la base de la cooperación. La familia – institución previa a la empresa, de significación humana y social más amplia, con proyección temporal a través de la acción procreadora y educativa – no se agota en las actividades que puedan realizarse en su seno, ya que permite y promueve la identidad social del individuo, constituyendo una comunión de personas, en la que éstas participan en forma plena a través de lazos y relaciones fundamentalmente afectivos. Es decir, la empresa es un instrumento, una herramienta creada por el hombre para superar las restricciones que le impone la naturaleza y para transformarla. La familia tiene una esencia radicalmente opuesta, y en esta diferencia radica lo sustancial de los problemas de la empresa familiar” (Nogueira, 1984: p.9)

V III) LAS PYMES SON EMPRESAS FAMILIARES.

Características generales de las PYMES:

- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.

- **Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica.**
- **“Su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas” (NAFIN: p. 11)**
- **Utilizan maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital.**
- **Dominan y abastecen un mercado local**, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que algunas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional.
- **Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y está aspira a ser grande.**
- **Obtienen algunas ventajas fiscales por parte del Estado** que algunas veces las considera causantes menores dependiendo de sus ventas y utilidades.
- **Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.**

Las **ventajas de las pequeñas empresas se caracterizan por su facilidad para administrarse**, pero, **sus desventajas, se agudizan a razones de deficiencias económicas, como son: la inflación y devaluaciones; viven al día de sus ingresos, le temen al fisco, tienen falta de recursos financieros, por lo tanto, se les dificulta crecer, y estas mismas razones ponen en peligro su existencia. Todo esto es resultado de una administración empírica por parte del dueño, que afecta el rendimiento general de la empresa.**

Para el caso, de las **medianas empresas**, podemos darnos cuenta, que **padecen los mismos problemas que las pequeñas empresas**, pero, con niveles más complicados, por ejemplo, **en el caso de sus ventajas**, estas **tienen mejor calidad administrativa**, pero, **sus desventajas**, también son de tipo **económicas**, como: **altos costos de operación**, **falta de reinversión en el equipo y maquinaria**, **no obtienen ganancias extraordinarias por sus altos costos**, **no pueden pagar altos salarios**, por lo tanto, **no cuentan con personal especializado**, **no cuentan con controles de calidad óptimos**, etc. **Todo esto derivado de su problema de altos costos**, debido a su **tamaño**.

V. IV LA ORGANIZACIÓN INFORMAL DEL TRABAJO EN LA EMPRESA FAMILIAR.

En una u otra forma, **el esquema empresa-familia-cultura-historia debe manejarse en toda su complejidad de interrelaciones**, a la hora de enfrentar las consideraciones de las empresas familiares. **Estas consideraciones nos conducen de lleno a otras consecuencias que van delimitando la complejidad de la confluencia entre empresa y familia**.

En el **centro del conflicto** esta el hecho: **“que la empresa como sociedad considera a cada uno por lo que hace y en la comunidad familiar cada uno es considerado por ser quien es”**.

En las empresas familiares, la familia lleva consigo a la empresa un **esquema de relaciones entre personas-puestos** y esto condiciona inevitablemente el tratamiento que se da a las cuestiones estructurales, así como las actitudes con que se recibe una u otra fórmula estructural que se proponga.

Además de esta estructura de personas-puestos en la familia y en la empresa, su relación recíproca en el seno de la empresa, hace que los miembros familiares se sumergen en una afinidad cultural e histórica que resulta determinante. Así, la problemática de las empresas familiares en términos culturales e históricos dificulta enormemente la generalización de experiencias de un país a otro.

La comprensión de las empresas familiares debe arrancar del conocimiento profundo de dos realidades independientes que las configuran, las cuales son la empresa y la familia.

Tagiuri y Davis elaboraron un modelo de dos sistemas a raíz de su trabajo en Harvard a principios de la década de 1980. En su opinión **la gama de empresas familiares debería trazar la existencia de dos sistemas: familia y negocio; éste último lo subdividían en: propietarios y administración (Gersick, 1997: p.6).**

Propiedad	Empresa	Familia
Fundador-propietario	Inicio (nacimiento)	Cooperación de la familia
Sociedad entre hermanos y hermanas	Expansión y formalización (crecimiento)	Trabajando juntos
Sociedad de primos	Madurez y declinación	Entrega del poder

Elaboración propia.

V. IV. I PROPIEDAD.

1) Fundador-propietario (generalmente primera generación):

La mayoría de los negocios comienza con un propietario y pocos se quedan con un solo dueño con el transcurso del tiempo

2) Sociedad entre hermanos y hermanas (generalmente segunda generación):

Crear un mercado de acciones interno es una alternativa que puede ayudar a que alguno o algunos familiares puedan comercializar sus acciones con otros miembros de la familia y por otro lado, evitar que entren al negocio otros socios no deseados (establecer el derecho al tanto ayuda a lo anterior). **Aquí resulta evidente que habrá que recurrir a asesores — aceptados por las partes— que ayuden a la evaluación de las acciones, cuidando las repercusiones fiscales y legales en las que se pueda incurrir. Será importante establecer las reglas de funcionamiento en el código o protocolo familiar.**

3) Sociedad entre primos (generalmente a partir de la tercera generación):

Existe una amplia **variedad de tamaños y formas de empresas familiares** que se encuentran en esta situación, **coinciden casi todas en contar con una mayor complejidad tanto en el aspecto de familia como en el de propiedad. Las familias que mejor manejan esta complejidad son aquellas que clarifican la distinción entre los aspectos familiares, de la propiedad y de la empresa. Trabajan para crear una identidad familiar compartida fuera del negocio, a través de actividades y comunicación donde se enfatiza a la familia y no al negocio.**

V. IV. II FAMILIA.

En la marcha de la empresa familiar el orgullo y la tradición están sujetos a un papel muy importante, que en determinado momento pueden ser tanto una fortaleza como una debilidad. Aún en los malos momentos, en los que hubiese sido aconsejable el cierre del negocio, la fidelidad familiar ha sido causa muy a menudo para que una empresa continúe funcionando.

La propiedad familiar generalmente involucra un profundo sentido de la responsabilidad y de la convicción de sus respectivos empleados.

En el caso en que la familia prevalece sobre el negocio:

- **Se evitan decisiones sobre el negocio que puedan generar conflictos en la familia.**
- **Los directivos no familiares son como «auxiliares».**
- **El consejo de administración está compuesto por miembros de la familia y se reúnen con el abogado o con el contable.**
- **En la segunda generación, los hijos son socios activos.**
- **Los padres les inculcan desde pequeños que deben trabajar juntos y resolver sus conflictos.**
- **Existe buena comunicación para asuntos del negocio.**
- **Gran éxito al inicio, el negocio crece y se mantiene unida la sociedad. Prevalece el «todos para uno y uno para todos».**
- **Al pasar los años de gloria se dificulta mantener unida la sociedad.**
- **Afloran problemas: algún hermano flojo o que se esfuerza menos, la aparición de envidias.**
- **Se reduce la disposición al diálogo y la negociación.**
- **Aparecen los hijos en el negocio, que pueden ser una fuerza desintegradora; los padres pueden verse envueltos en sus disputas (Gersick, 1997).**

En el caso en que el negocio prevalece sobre la familia:

- **Se enseña a los hijos a ceñirse a las normas y valores de la empresa.**

- **A los hijos se les pagará en razón de su cargo y no por quienes son; no se les contrata si no son buenos como directores profesionales.**
- **El consejo de administración se integra con personas ajenas a la empresa. Las reuniones son formales. Se participa con los socios en la definición y desarrollo de los cambios (Gersick, 1997).**

De la segunda generación depende, en gran medida, la posibilidad del paso a la tercera (ayuda el código familiar, crear un consejo de administración, buscar que todas las ramas de la familia sepan que tienen la oportunidad de participar plenamente).

La sucesión, es la última prueba de una empresa familiar. Normalmente no es algo espontáneo o instantáneo, por el contrario, requiere un proceso que lleva varios años y que debe verse y planearse con oportunidad, evitando así problemas que la pueden llevar a su desaparición. **El proceso, frecuentemente, no es tan racional y planeado como se describe en algunos libros que abordan el tema, por el contrario hay un gran costo emocional, como si se planeara el propio funeral. Hay que estar consciente que afectará emocionalmente al individuo, la familia y al cuerpo directivo de la organización, pero hay que hacerlo por el bien de la familia, del patrimonio y de la empresa que se desea perdure.** El paso de la primera a la segunda generación es de los más difíciles, las estadísticas lo demuestran. **Es conveniente que se realice mientras el fundador está activo.**

V. IV. III LA EMPRESA.

La empresa es la unidad de producción tipo, participante del mercado; surge cuando no es la misma persona quien aporta todos los factores de la producción, sino son varios:

unos aportan bienes, otros trabajos, otros coordinan y entre todos logran producir. Las empresas se forman con la finalidad principal y primordial de obtener un lucro o ganancia; el lucro es la causa y fin de las empresas.

1) Inicio de la empresa:

El inicio de los negocios familiares está en el fundador. Mucha gente tiene buenas ideas, pero son pocas las personas con la capacidad de llevarlas a cabo. Ordinariamente, la empresa surge como respuesta a la demanda de un mercado desatendido, en un nicho específico. **El fundador busca llenar ese nicho, pero su arranque es modesto debido a la escasez de recursos.** Esta escasez se refleja en una baja inversión, que a su vez genera una baja producción y bajos rendimientos. En este ciclo es cuando la mayoría de las empresas pequeñas mueren y sólo a través del empuje del dueño-director se logra la supervivencia. Por supuesto, la organización en su inicio es de estructura solar: todo gira en torno al dueño. Es precisamente a través de las acciones del fundador como se va creando la cultura de la empresa, forma de operar, procedimientos y respuesta ante los imprevistos.

2) Expansión/formalización (crecimiento):

Esta etapa podría llamarse **la época de las crisis**, pues **la estructura se ve sometida a continuas tensiones por parte del entorno.** Crisis que destruyen la empresa o la fortalecen.

“La empresa familiar suele estar caracterizada por una resistencia a la formalización. Si las primeras etapas de su desarrollo se caracterizan por una presencia permanente del propietario-gerente en la empresa y por su intervención tanto en las decisiones estratégicas como en las operativas, al aumentar la dimensión esas pautas de comportamiento suelen persistir, desbordando la capacidad de anticipación, de atención y de resolución de problemas de un solo hombre. Los intentos de organización que resultan como consecuencia lógica de una empresa de mayor complejidad tienden a superar las decisiones del fundador, creando una situación en la que coexisten dos normas: “las adoptadas formalmente y las resultantes de las decisiones del fundador”. De esta manera, cuando mayor es aquella complejidad, más disfuncional se hacen los estilos de conducción de las etapas primeras de la empresa, generalizándose los conflictos y aumentando la ineficiencia y los costos personales y familiares” (Nogueira, 1984: p.60)

3) Madurez y posible declinación:

En este punto se presenta el peligro del estancamiento, pues las estructuras creadas, pueden contraer una «artritis organizacional» volviéndose demasiado rígidas ante los cambios. La baja reinversión, la escasa innovación son ejemplos de decadencia de la empresa. Entonces será necesario reenfocar las estrategias de crecimiento. De la misma forma en que un mismo producto debe relanzarse para volver a conseguir mercado, las empresas deben experimentar renovaciones que les permitan desarrollar la flexibilidad que exigen los mercados cambiantes.

De no hacerlo, la empresa entrará en un período de estancamiento durante el cual parecerá que su solidez resiste los embates del entorno, hasta que un cambio significativo provoque una crisis de tal magnitud, que la imposibilidad de adaptación oportuna redunde en la desaparición del negocio.

VI METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

VI.I Investigación no experimental.

Este tipo de investigación se realiza en su medio ambiente natural, en este caso a la empresa tal y como se comporta en la realidad.

En la investigación no experimental no hay manipulación intencional de ninguna variable, elemento o factor que se vaya a estudiar, se estudia tal y como se dan en la realidad de la organización. El objetivo de ésta es describir el funcionamiento de las variables, en este caso en una organización específica. Los diseños de este tipo de investigación no se pueden repetir o reproducir, dado que cada organización se comporta de manera particular de acuerdo a sus propias prácticas organizacionales. (Sampieri, et al., 1996: p. 197)

VI. II Estudio de caso. El estudio de caso es un examen ideográfico que representa a un solo individuo o sociedad y cuyos alcances se limitan a describir a éste o a estos, las herramientas más utilizadas en un estudio de caso para recabar información son la observación, que es el procedimiento directo a través del cual el investigador recoge información y la documenta. La otra herramienta muy utilizada es el cuestionario, que tiene como fin medir el comportamiento de cada una de las variables, elementos o factores que se definan.

VI. III Hipótesis de trabajo

H₁ Los roles y papeles, el estatus y jerarquía, que se distribuyen en la empresa como en la familia se entremezclan, dando como resultado la no diferenciación de éstos, es decir no se diferencian entre la familia y la empresa.

H₀ Los roles y papeles, el estatus y jerarquía, que se distribuyen en la empresa como en la familia **no** se entremezclan, dando como resultado la diferenciación de éstos, es decir no se diferencian entre la familia y la empresa.

Variable organización de la empresa:

1.- Rol: es el papel que le corresponde desempeñar al individuo dentro de una organización

2 Estatus o jerarquía: es el nivel o posición que se ocupa en la estructura organizacional

Pregunta 3.- ¿Quién funda esta empresa?

Pregunta 5 ¿Quiénes son sus trabajadores?

Pregunta 7 ¿Quién toma las decisiones dentro de la empresa

Pregunta 9 ¿Cuál es su posición dentro de su familia?

Pregunta 12. Esta distribución de tareas en la empresa y dentro de la familia, ¿origina algún tipo de conflicto?

H₂ Hay una distribución indefinida y flexible de tareas en la empresa y en la familia

H₀ Hay una distribución exacta y precisa de tareas en la empresa y la familia

Variable tarea: es la actividad específica, realizada en un tiempo limitado dentro de la organización

Pregunta 4.- ¿Qué tareas son las que desempeña dentro de la empresa?

Pregunta 6 ¿Cuáles son las tareas que desempeñan sus trabajadores?

Pregunta 10. ¿Qué tarea o tareas le son asignadas dentro de su familia?

Pregunta 11 ¿Qué tarea o tareas les son asignadas a los miembros de su familia?

H₃ Los ingresos generados por la empresa sirven de sostén económico para la familia

H₀ Los ingresos generados por la empresa además de servir como una fuente económica para la familia, se reinvierten en la empresa

Variable ingreso: son los recursos generados por la actividad propia de la empresa que se pueden utilizar de dos maneras distintas 1. como sostén de la familiar y 2 como ganancia generada a través de la empresa, parte de la cual se reinvierte

Pregunta 8. ¿De qué manera utiliza los ingresos que genera su empresa?, especifique en qué los utiliza

VII INSTRUMENTO DE MEDICIÓN. CUESTIONARIO

Pregunta 1.- ¿Desde cuando inició actividades esta empresa?

Pregunta 2.- ¿Cuál es el principal producto o productos que produce?

Pregunta 3.- ¿Quién funda esta empresa?

Pregunta 4.- ¿Qué tareas son las que desempeña dentro de la empresa?

Pregunta 5 ¿Quienes son sus trabajadores?

Pregunta 6 ¿Cuáles son las tareas que desempeñan sus trabajadores?

Pregunta 7 ¿Quién toma las decisiones dentro de la empresa?

Pregunta 8. ¿De qué manera utiliza los ingresos que genera su empresa?, especifique en qué los utiliza

Sabemos que esta es una empresa familiar, lo que nos lleva a preguntar

Pregunta 9 ¿Cuál es su posición dentro de su familia?

Pregunta 10. ¿Qué tarea o tareas le son asignadas dentro de su familia?

Pregunta 11 ¿Qué tarea o tareas les son asignadas a los miembros de su familia?

gún tipo de conflicto?

VIII RESULTADOS (POR PREGUNTA)

Pregunta 1.- ¿Desde cuando inició actividades esta empresa?

En mayo de 1980 Despacho contable Pérez Landeros.

Pregunta 2.- ¿Cuál es el principal producto o productos que produce?

Servicios de asesorías y manejo contable de varias empresas.

Pregunta 3.- ¿Quién funda esta empresa?

El actual dueño C.P. Isaías Pérez Landeros.

Pregunta 4.- ¿Qué tareas son las que desempeña dentro de la empresa?

Actualmente solo de Dirección, al principio el único asesor era el C.P. Isaías Pérez Landeros.

Pregunta 5 ¿Quiénes son sus trabajadores?

Actualmente el despacho tiene 2 C.P. 2 secretarias, 6 auxiliares contables, 1 mensajero y 1 persona de limpieza, en total son 12 personas laborando.

Pregunta 6 ¿Cuáles son las tareas que desempeñan sus trabajadores?

Los C.P. de Dirección y control, servicio a clientes nuevos, asesorías, los auxiliares contables se encargan del manejo y control de la información de un grupo de empresas

a su cargo, las secretarias atención a clientes, actividades administrativas y de facturación.

Pregunta 7 ¿Quién toma las decisiones dentro de la empresa?

Dentro de dicha empresa los C.P. hijos del fundador son quienes tienen el mayor rango y por ende quienes toman las decisiones importantes, sin embargo hay delegación de decisiones en base a las jerarquías del personal y de acuerdo a la información a su cargo.

Pregunta 8. ¿De qué manera utiliza los ingresos que genera su empresa?, especifique en qué los utiliza

Pago de sueldos, compra de equipo (consumibles), papelería, fondo familiar.

Sabemos que esta es una empresa familiar, lo que nos lleva a preguntar

Pregunta 9 ¿Cuál es su posición dentro de su familia?

Hijo del dueño y fundador.

Pregunta 10. ¿Qué tarea o tareas le son asignadas dentro de su familia?

Proporcionar los recursos y mantener un desarrollo de la empresa Familiar.

Así como la generación de empleo para los miembros de la misma

Pregunta 11 ¿Qué tarea o tareas les son asignadas a los miembros de su familia?

La mayoría tenemos un rol dentro de la empresa Familiar, algunos realizando labores de mensajería, otros haciendo pagos en bancos y Hacienda, e incluso realizando labores de auxiliares contables y administrativos.

Pregunta 12. Esta distribución de tareas en la empresa y dentro de la familia, ¿origina algún tipo de conflicto?

En ocasiones, pero la familia ha entendido la importancia que significa la empresa Familiar para el desarrollo de los miembros.

IX. CONCLUSIONES POR HIPOTESIS:

- 1. Se cumple con la Hipótesis 1. Todos los miembros de la Familia juegan en ella un rol y un estatus dentro de la misma, y estos roles y estatus se entremezclan también con la empresa, dando como resultado una superposición de roles y estatus dentro de la Familia y la Empresa.**

- 2. Se cumple con la Hipótesis H2, ya que existe una flexibilidad de las tareas dentro de la Empresa donde cualquier miembro de la familia desempeña distintos roles o papeles dentro de la empresa, es decir que puede desempeñar al mismo tiempo el rol de mensajero, de auxiliar administrativo o realizando pagos en Bancos y Hacienda.**

- 3. Se cumple con la Hipótesis H3, ya que solo se invierte para mantener la operación del negocio, solo se compra papelería y consumibles para equipo de cómputo.**

X CONCLUSIONES GENERALES

Se han detallado los diversos rasgos que posibilitan el estudio de una empresa familiar, entendiendo a la familia como la célula natural de la sociedad; una célula muy compleja donde cada una de las características la hace diferentes de las otras, donde los miembros de las mismas juegan el papel más importante en la empresa familiar.

Así pues la familia crea el primer vínculo con la sociedad, vínculo que se estigmatiza en el estilo de llevar y conservar la naturaleza de lo que para ellos es esencial. Por lo que la conducta humana esta regida por las edades primeras que permean las actitudes, creencias y valores de los miembros, así como el status en el que se rijan.

Aunque todas estas características descriptivas no se deban y no se puedan generalizar, existe fundamento necesario para partir de esta verdad.

Los hombres y mujeres de negocios familiares no son pues seres de otros planetas, así como tampoco hombres y mujeres dotados de capacidades especiales; son visionarios, oportunistas, creadores, soñadores, locos. Y aunque algunos de ellos son llevados por la necesidad, el simple riesgo manifiesta la naturaleza de los emprendedores.

En México, las micro, pequeñas y medianas empresas representan cerca de 95% del padrón empresarial, generan seis de cada 10 empleos y contribuyen con 42% de la producción nacional. Su importancia es indiscutible, así como la etapa de declive en la que se encuentran, motivo por el cual en últimas fechas han captado la atención de gran parte del gremio empresarial (industriales, investigadores, secretarios y representantes de diversas cámaras, etcétera) para discutir su situación actual y las medidas pertinentes para promover su crecimiento; pues su desarrollo es clave para lograr la recuperación económica y el nivel de competitividad que requiere el país.

Así pues en base a la experiencia encontrada y al de estudio de caso podemos apreciar que los roles familiares determinan de alguna forma los roles en las empresas familiares, y que las pymes están integradas por individuos de la familia, las cuales cumplen o pueden cumplir diversas funciones, según la misma empresa Familiar lo solicite, y esta demanda esta totalmente permeada por las características familiares.

BIBLIOGRAFIA

Babbie Earl (2000), Fundamentos de investigación social, México, Tompson Editores.

Coriat Benjamín (1992) Pensar al Revés: Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa. México: Siglo XXI Editores, S.A de C.V.

Gersick, Kevin (1997). Empresas Familiares: Generación a Generación. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, Roberto, et al (1996), Metodología de la investigación, México, McGraw-Hill.

NAFIN. Características de las PyMEs. México: NAFIN.

Nogueira, M. Roberto (1984). Empresas Familiares: Su significación social y su problemática organizacional. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Macchi.

