



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

El performance y el campo organizacional de la empresa familiar

Mesa Temática: MIPyMes y Empresa Familiar

Modalidad de la ponencia: Investigación concluida

Alba María del Carmen González Vega

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4660-5075>

Nacionalidad: mexicana

Correo Electrónico: amdc.gonzalez@ugto.mx

Alejandra López Salazar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3927-9603>

Nacionalidad: mexicana

Correo Electrónico: lopez.alejandra@ugto.mx

Institución de Afiliación: Universidad de Guanajuato, Campus Celaya Salvatierra

Dirección: Ing. Javier Barros Sierra 201, 38140 Celaya, Guanajuato, México.

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

El performance

El performance y el campo organizacional de la empresa familiar

Resumen

La presente investigación exhibe el análisis organizacional a una empresa familiar con base en metodología cualitativa, con la finalidad de reconocer elementos complejos sobre su naturaleza y su dinámica, a partir de examinar el contexto económico, político, cultural y simbólico que se entretene para dar vida a una organización y a una familia que establece ciertas prácticas organizacionales que tienen un impacto en sus rutinas y fuerzas operacionales, desde el entorno externo que las trastoca hasta los afectos que se cruzan para dar lugar a una dinámica específica, donde el dinero, el trabajo y el poder se sujetan a imaginarios sociales, estructuras de poder, instituciones, y las relaciones de los diferentes actores organizacionales que tienen su expresión en el performance organizacional. Para lo cual el presente escrito se divide en tres apartados; 1) sobre la dinámica de la empresa familiar que explora las relaciones entre el dinero, el trabajo y las tensiones que se entretene; 2) la empresa familiar como campo del estudio de caso y; 3) las reflexiones para dar cuenta de la complejidad de la naturaleza de la empresa familiar.

Palabras clave: performance, campo, empresa familiar, tensión, complejidad.

.

El performance y el campo organizacional de la empresa familiar

Introducción

El presente escrito parte de la idea de que la empresa familiar es un sistema complejo adaptativo¹ compuesto por dos instituciones sociales de gran importancia para la reproducción social, la familia y la empresa ; cada una con reglas, valores, creencias y comportamientos específicos de su campo; su dinámica se establece a partir de las capacidades competitivas y sus relaciones de producción, crecimiento y estrategia de cualquier empresa (Castaingts, 2001) y; a las relaciones de consanguinidad y afecto que cohesionan y reproducen a una familia. La empresa familiar está sujeta a un contexto económico, cultural y social que establece relaciones sociales y económicas de producción y; formas de organización del trabajo específicas bajo esquemas de parentesco adaptadas de la fusión de éstas dos instituciones sociales, cuya finalidad es la eficiencia y productividad del sistema empresarial y la continuidad de éste como patrimonio de la familia (Cisneros et al., 2011). Sin embargo, esta relación es compleja y se adapta a las múltiples interrelaciones que se suscitan en las estructuras de poder, reglas, relaciones y actores y; a la construcción social de lo que debe ser, es y quiere ser la familia y la empresa donde el dinero, el trabajo y el poder se sujetan a imaginarios sociales, estructuras de poder, instituciones, y las relaciones de los diferentes actores organizacionales que tienen su expresión en el desempeño organizacional.

Para lo cual el presente escrito se divide en tres apartados:

¹ es complejo en el sentido de que es diverso y conformado por múltiples elementos interconectados; y adaptativo, porque tiene la capacidad de cambiar y aprender de la experiencia.

El performance

1. Sobre la dinámica de la empresa familiar que explora las relaciones entre el dinero, el trabajo y las tensiones que se entretajan.
2. La empresa familiar como campo que indaga sobre el estudio de caso que se está llevando a cabo para la tesis doctoral.
3. Las reflexiones que se sustentan en los materiales revisados para dar cuenta de la complejidad de la naturaleza de la empresa familiar.

La dinámica de la empresa familiar

La empresa familiar como unidad económica se ha definido a partir de las interrelaciones de los recursos financieros y técnicos, así como la productividad que se puede llegar a alcanzar a través de rápidas soluciones encontrando las generalidades del campo con base en la alineación de la familia y la empresa para la permanencia de ésta; dejando así de lado los sentimientos, deseos y significados que se entretajan en la vida cotidiana de un espacio social; de tal forma que, la naturaleza de la empresa familiar no está configurada únicamente por los elementos técnicos y financieros, llamados recursos, así como la división y la coordinación del trabajo establecidas por objetivos y metas específicas detalladas por la cúpula; en este sentido, su complejidad y naturaleza se conforma por estructuras subyacentes a la formal, entre los individuos que las conforman, las expectativas de su adhesión y cooperación a los objetivos organizacionales y al rol determinado en el espacio y tiempo, así como a las redes de significados creados y recreados que dan sentido a su actuar; así que, la empresa familiar se conceptualiza como sistema social en continua interacción con el contexto, los trasfondos y las fuerzas que operan, rodean y subyacen en el ambiente organizacional; en este sentido, el individuo es un

El performance

sujeto de acción donde sus comportamientos se basan en una multiplicidad de roles y expectativas configurados externamente e internamente por la asignación de significados a las situaciones y acciones de los otros (Silverman, 1975); así se conforma como un espacio social, por una lado reglamentado por un sistema de normas (Scott, 2008), por el otro la dinámica social y sus aspectos subjetivos e interpretativos que reconfigura la especificidad de la dinámica organizacional (Smircich, 1993).

Así, la empresa familiar es conceptualizada a partir de su estructura donde se establece la división de trabajo y la coordinación de las tareas a través de procesos y prácticas de trabajo, se constituye como primer principio la decisión de los individuos al participar y adherirse a una serie de formas de dominación explícitas e implícitas que se conjugan en el orden organizacional influenciando ciertos comportamientos y conductas esperadas; primeramente delimitadas y superpuestas bajo la norma y la regla organizacional cuyo principio se sustenta en el mantenimiento y regulación del sistema (Friedberg, 1997); sin embargo, la cooperación no está limitada únicamente bajo los términos de la racionalidad, el consentimiento y adhesión al orden organizacional puede deberse a otros recursos como el apoyo a la familia, la necesidad de la continuidad o porque el patrimonio y el control debe de persistir siendo familiar (Cisneros, Ramírez, et al., 2011).

En la gestión, los requerimientos de la empresa pueden divergir de las necesidades de la familia; sin embargo, algunos autores como (Tagiuri & Davis, 1996) (Steiner, 2001) (Rendón, 2006) puede ser vista como una ventaja y como parte de su naturaleza. En el sistema familiar se configuran ciertos valores que dirigen el actuar de los individuos en diversas situaciones, Enriquez (2007) habla de este proceso donde el infante acepta, integra e interioriza la regla como una forma necesaria para incorporarse al mundo de

El performance

los hombres, de esta forma, el poder es asumido y adoptado como mecanismo necesario y regulador de la conducta bajo ciertos esquemas sociales requeridos y aprendidos; en este sentido, la organización se vuelve un espacio donde los valores y la ideología determinan la interpretación de las acciones de los integrantes de la familia con base en esquema axiológico de lo correcto e incorrecto; así como su forma de ver el espacio organizacional, su rol y expectativas de su conducta como miembro de la organización (Silverman, 1975). Así, en el caso del sistema familiar, la dominación está sustentada en la tradición (Weber, 1983), el comportamiento se delimita desde de la relación con los otros; a través de una serie de costumbres arraigadas en el pasado, que se forman como mecanismos de control que regulan la conducta de los individuos en sociedad (Geertz, 1987); de esta manera, la familia, como primer organización reproduce ciertos comportamientos sociales en los individuos, funda los primeros requerimientos de introyección en los infantes para su vida en sociedad.

En la dinámica organizacional, el sistema familiar y su jerarquía de autoridad no necesariamente corresponde con la de la empresa (Barnes, 1988); la racionalidad instrumental no es la única que coexiste y tiene influencia en la toma de decisiones unilaterales y compartidas. En la gestión de las empresas familiares, por un lado, la cooperación y la adhesión al sistema organizacional no está establecida únicamente en la racionalidad instrumental y a un esquema de obediencia sustentada en la regla formal; sino al cruce y traslape de la familia, donde la cooperación, además de lo mencionado, está sujeta a los lazos afectivos (Belausteguigoitia, 2010) (Tagiuri & Davis, 1996) (Rendón, 2006). La gestión de la empresa familiar pueden ser referenciados a lo que llama Tagiuri & Davis

El performance

(1996) a los atributos ambivalentes, definidos como “las características únicas e inherentes a estas empresas y también son el origen de ventajas y desventajas. Proceden directamente de la superposición de pertenecer a la familia, a la propiedad y a la gestión de la empresa” (p. 12). Los autores argumentan que la simultaneidad de roles, la identidad compartida, la historia común de toda la vida, y la implicación emocional y confusión como principales factores que denotan una dinámica organizacional específica.

Las expectativas del comportamiento de los familiares en el orden organizacional “se encuentra en la intersección entre la familia y la empresa. Existe una relación entre ellas que se entreteje con sus ciclos de vida, crisis, logros, alegrías y sus patrones cotidianos de vida” (Bastar, 2010, p. 16). A partir de esta dinámica, la colaboración y cooperación para el logro de objetivos y el desempeño puede estar sustentado en los valores de la relación personal entre familiares; es decir, por la confianza, la lealtad y el compromiso. El acatamiento de una serie de reglas explícitas puede estar sujeta a un proceso de introyección sobre lo que se espera de él, a su rol simultáneo como familiar y como empleado. El comportamiento adecuado y deseado de los familiares en la empresa, bajo esta perspectiva, se sustenta en la socialización a partir de la aceptación de valores y creencias comunes a partir de reglas implícitas que gobiernan el comportamiento y son parte de la identidad familiar.

En el caso de la empresa familiar, el logro de los objetivos organizacionales, puede estar referenciada a la relación afectiva y a las jerarquías de poder, así como al marco valorativo sustentados en el credo familiar, denotando ciertos comportamientos que pueden resultar una ventaja competitiva en el orden organizacional, como la confianza, la lealtad y el compromiso; es decir que, de los integrantes de la familia se puede esperar una alta

El performance

responsabilidad como resultado de la interiorización de valores (Ouchi, 1979) y que puede ser utilizado como un mecanismo de control que consolide y cohesione a la organización (Steiner, 2001).

La empresa familiar y el dinero

La empresa familiar está sujeta a las reglas del mercado al que pertenece, ya sea local, regional o internacional, y para su sobrevivencia, crecimiento o desarrollo debe de establecer estrategias de acción y fomentar sus capacidades competitivas para lograr generar el excedente² que se transformará en ganancias monetarias para la familia; es decir, un medio productor de dinero que cubra sus necesidades y la continuidad del sistema empresarial. Un punto importante de tener en cuenta es que, en términos ideales, la empresa familiar se establece con la necesidad de crear un medio de trabajo, un medio generador de riqueza económica y dejar de ser fuerza de trabajo a ser dueños de un medio de producción y que, con el paso del tiempo, ésta se herede como patrimonio; es decir que, el empresario como actor principal de la economía y, como parte y sustento de una familia, puede surgir a partir de esta necesidad reconocida.

En el Circuito de Mercancías y Servicios, a la familia se le soslaya sólo como un agente económico que consume, ahorra, invierte y ofrece servicios de trabajo; sin embargo, ésta ante necesidades sociales y de reproducción económica buscará estrategias que la sitúen como familia empresaria; es decir, que la propiedad de una empresa se encuentre en manos de una familia. Esto, nos lleva a la reflexión sobre la conceptualización del

² “el excedente es lo que queda después de haber cubierto los costos unitarios, el cual se dedica a las ganancias, al pago de salarios, al pago de impuestos directos e indirectos, al pago del servicio de la deuda de las empresas y formación de reservas para inversión”(T. J. Castaingts, 2014, p. 15)

El performance

empresario como aquel innovador de productos, de mercados; e impulsor del cambio y de la productividad (Castaingts, 2001); sino a este, interactuando en un sistema social más complejo que lo define como individuo, y que este impulso y condición de ser empresario estén incluidos otros deseos como la continuidad y el bienestar de la familia a través de la generación de riqueza económica³. Es decir que, la familia, al igual que la sociedad moderna, requiere de dinero para su reproducción biológica, económica, política e imaginaria de lo social (Castaingts, 2015); y es así que, que la empresa se convierte en un medio concreto de subsistencia.

La empresa familiar y trabajo

Como sistema complejo, la empresa familiar delimita formas de cooperación y de colaboración específicas que tienen impacto en la productividad y eficiencia del desempeño organizacional; es decir que, el trabajo y la forma de organizarse, de concebirse y de llevarse a cabo no sólo se contempla bajo la dimensión de generar ganancias monetarias y el conjunto de actividades humanas coordinadas para producir algo (Castaingts, 2015), sino a esta imbricación de racionalidades económicas y afectivas que se conjugan para dar vida a la empresa familiar.

La estructura del poder en una empresa familiar se da a partir de la imbricación de los dos sistemas sociales. En el caso de la empresa⁴, la dominación está basada en el arreglo medios- fines, en la racionalidad instrumental, en los estatutos y normas explícitas,

³ Aunque he de aclarar que esta necesidad de continuidad y bienestar no se reduce únicamente en términos económicos, sino se reconoce está imbricación con necesidades complejas del ser humano ya sean simbólicas y psicológicas.

⁴ En el presente artículo definimos a la empresa como es un tipo específico de organización; es decir, se analiza bajo la perspectiva de los Estudios Organizacionales, definiéndose como “a los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos –

El performance

así como la autoridad está sustentada en la estructura organizacional (Weber, 1983) y su funcionamiento se referencia a la división de trabajo y la coordinación bajo un esquema de técnica y conocimiento (Mintzberg, 2002). En el caso de la familia, la jerarquía de poder está establecida a partir de la construcción social de las relaciones de afecto, confianza y respeto, de una sociedad dada; en términos de Weber (1983), en la dominación tradicional con base en las creencias y tradiciones.

Las estructuras de poder en la empresa familiar se ven empalmadas por esta imbricación entre las lógicas de la empresa y la familia (M. Rendón, 2003), en el caso que el padre es el director, éste es quien toma las decisiones, y los empleados que pueden ser o no esposa e hijos acatarán la regla implícita del sistema familiar y la regla explícita del sistema empresarial. Una de las principales problemáticas encontradas en la organización del trabajo es cuando la jerarquía de la empresa y la familiar no encajan; es decir, es incongruente y trae consigo tensiones explícitas; por ejemplo, cuando la esposa es quien funge de jefe de departamento y el hijo de director general; en el sistema familiar la madre es quien detenta un mayor poder y mecanismos de dominación y el hijo acata y se somete: es en este sentido, que las cosmovisiones de cómo debería de ser la empresa se contraponen en la definición de los esquemas poder y el juego entre los participantes en la organización que también son familiares y que le dan sentido a sus acciones con base

personales y organizacionales— diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada. Dicha acción es restringida de múltiples formas por marcos institucionales internos y externos y cruzada por lógicas de acción económica, instrumental, tecnológica, organizacional, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica (De la Rosa, 2004 en Ramírez, De la Rosa, & Vargas, 2011, p. 15)

El performance

en la racionalidad económica, pero también a las relaciones de afecto y de consanguinidad.

Otro punto de reflexión gira en torno a la generación de competencias y de resolver las necesidades de crecimiento del sistema empresarial a través de la inclusión de la familia en puestos que no corresponden con sus capacidades y habilidades, llamado nepotismo (Leach, 2009); sin embargo, esto se puede explicar a través de esta necesidad de continuidad y la finalidad por la cual se estableció la empresa, la búsqueda de perpetuidad del patrimonio a partir de generar un medio de producción para la familia, la cual no podría no estar basada únicamente en la racionalidad económica; sino a las emociones que cohesionan el orden familiar; y dado esto, la generación de riqueza monetaria y las relaciones que se establecen, no sólo se dan bajo un esquema meramente de intercambio de un salario o de una prestación; ya que en algunos casos, la familia no recibe contraprestación a su fuerza de trabajo y ésta sólo representa un insumo necesario, pero altamente valioso que se dirige a la continuidad y el bienestar de la familia (Cleary et al., 2019); de tal forma que, los mecanismos de cooperación y colaboración se pueden sujetar a comportamientos establecidos en el seno de la familia, las creencias y ritos que se entremezcla en la reproducción imaginaria de lo que deber ser; es decir, la cooperación no como un medio de intercambio de mercancías, sino como una expresión del amor, del respeto y la confianza al ser parte de la empresa.

Bajo esta lógica, para que la empresa familiar continúe y permanezca, en una economía abierta y con alto grado de incertidumbre, es necesario que tenga en cuenta aspectos sobre su competitividad (Castaingts, 2001), siendo los siguientes :

El performance

1. los costos de producción de la empresa,
2. la tasa de ganancia que se necesita para financiar el crecimiento,
3. la tasa de ganancia que se considera como socialmente aceptable y deseable para la empresa,
4. el porcentaje de participación que tiene sobre el total del mercado considerado y,
5. a la reacción de los consumidores frente al precio impuesto.

Es decir que, la empresa familiar tiene esta naturaleza, la combinación y fusión de lógicas que dan lugar a un sistema complejo de interacciones e interdependencias que se explicitan en la dinámica organizacional, es decir, que tiene esta doble naturaleza que no podemos separar y establecer límites; es empresa y requiere ciertos requerimientos para su continuidad como lo es el reconocimiento por parte de sus integrantes de que pertenece a un sistema económico, político y social que se sujeta a las fuerzas de la competencia del sector al que pertenece y al nivel de capacidad de supervivencia y crecimiento que puedan implementar como familia.

Tensión en la empresa familiar

La dinámica de la empresa familiar está sujeta a partir de las complejas interrelaciones que se suscitan; emergencias positivas y/o negativas que dan pie a grandes éxitos o grandes fracasos que se forjan a partir de condiciones precisas en un momento determinado. Para unas, la familia será un pilar fundamental de éxito a partir de ciertos comportamientos, experiencias, habilidades y valores que se entremezclan para exponerse

El performance

como capacidades organizacionales en el proceso de producción; y para otras, un conflicto constante que no corresponde a las necesidades empresariales convirtiéndose en perturbadores.

Pareciera que el conflicto en aquellas empresas familiares llamadas exitosas está ausente; sin embargo, y como todo sistema complejo, el conflicto se vuelve un catalizador o disparador de emergencias que mueve y ajusta las actividades operativas y creativas para dar lugar a nuevas funcionalidades y nuevos estadios. Esto tiene que ver en la forma que se conceptualiza el conflicto y la construcción del deber ser de toda empresa; desde la perspectiva económica se establece y se busca los medios de reproducción exitosos sobre la continuidad de la empresa familiar; es decir, lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, dando pautas de comportamiento en la operatividad y dinámica de ésta; sin embargo, la lógica de la empresa familiar tiene otros elementos para su comportamiento y cosmovisión de cómo debe ser que tiene que ver con aspectos de reproducción simbólica legitimados (Bourdieu, 1988) (Bourdieu, 1997), primeramente en la colectividad y, en segundo plano con base en las reglas explícitas e implícitas de la sociedad a la que pertenece.

Sin embargo, la fusión de los dos sistemas sociales no es simple y causal; sino es una construcción compleja de los elementos que lo conforman y de relaciones interdependientes que les otorgan características específicas que dan lugar a adaptaciones diversas, de ahí la particularidad de cada empresa. Es decir, que no sólo hay un equilibrio posible sino diferentes tipos que se ajustan a la estabilidad y al caos, que se repliegan a

El performance

procesos evolutivos creativos generados por los integrantes de la empresa familiar influenciando o creando nuevos estadios organizacionales generando aprendizaje organizacional o el rompimiento del sistema.

La empresa familiar como campo

Después de hacer una revisión sobre la dinámica general de la empresa familiar, podemos observar que la definición de campo de Castaingts (2015) nos puede dar una interpretación más completa y, sobre todo bajo un esquema de mayor complejidad entre los elementos que se interrelacionan; en este sentido, se considera necesario hacer una vinculación del concepto de campo y el estudio de caso de una empresa familiar mexicana.

Se define como campo:

(Castaingts, 2015)... un espacio social y/o físico en el que se encuentran involucrados actores, relaciones y reglas...y como un conjunto estructurado de juegos entre los actores y que, como todos los juegos, están sujetos a reglas y premios o castigos en función del juego de cada actor (p. 127 y 128).

Estudio de caso

La investigación se llevó a cabo en una empresa de propiedad familiar⁵ con el siguiente perfil:

- ✓ Escuela de sostenimiento privado.

⁵ En el presente estudio de caso se hace explícito que los nombres son ficticios ya que se concertó que sus datos fueran anónimos.

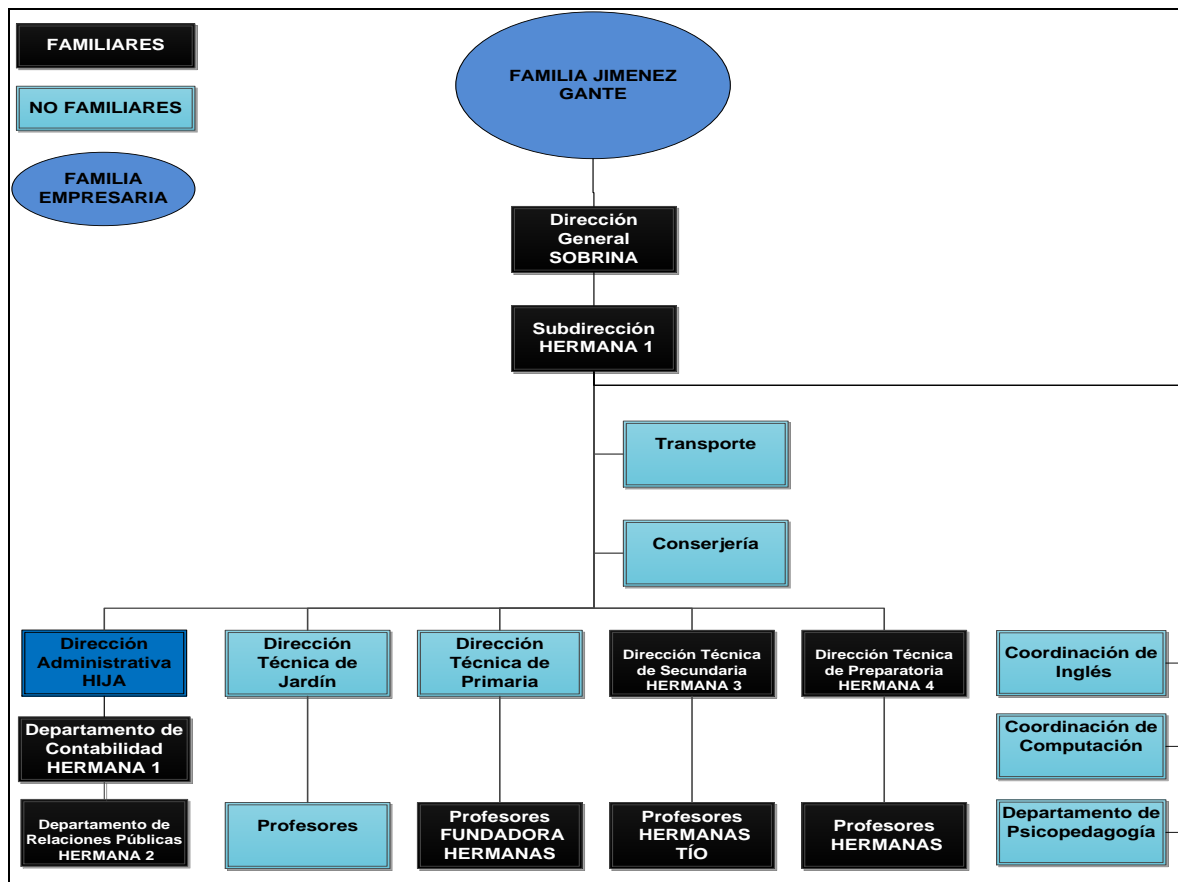
El performance

- ✓ Giro: educación.
- ✓ Servicios: Pre-escolar, primaria, secundaria y preparatoria.
- ✓ Años de vida: 33 años.
- ✓ Tamaño: Mediana.
- ✓ fundadora de la organización: Sonia Gante Mendieta y copropietario Raúl Jiménez.

La propiedad está concentrada en una familia -la familia Jiménez-Mendieta- y algunos puestos de estratégicos están operados por integrantes de la familia nuclear y ampliada con respecto a la fundadora como se plasma en el Figura 1:

Figura 1-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FAMILIA

El performance



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas realizadas

Actores

En este caso, se identifican a los actores con base en la definición siguiente:

“Son personas que participan en mercados, en otorgamiento de dones o en relaciones con grupos o el Estado. Estas personas pueden ser vendedores o compradores que se encuentran en relaciones de cooperación o competencia con otras personas o entre ellas mismas. Entre estos actores se establecen configuraciones que conducen a comportamientos y a interdependencias”.(Castaingts, 2015, p. 146)

En el caso del presente estudio se identifican a tres actores en el interior de la organización; los propietarios, los empleados familiares y los empleados no familiares. Estos actores tienen relaciones implícitas del modo de producción al que pertenecen, la diferencia

El performance

entre propietario y aquellos que son fuerza de trabajo; sin embargo, las relaciones que se entremezclan en aquellos que conforman actores en la empresa familiar se conforman con base en alianzas políticas específicas, con una naturaleza ambivalente, la alianza de los integrantes de la familia para la continuidad del sistema; es decir, una serie de acciones que configuran para que la empresa lleve a cabo su función de la mejor manera y, ésta siga siendo una fuente de empleo para los empleados familiares y una fuente generadora de recursos económicos para la familia empresaria. Bajo este esquema de alianzas políticas, la cooperación se sustenta bajo dos esquemas; por un lado las relaciones consanguíneas que denotan relación de amor, confianza y respeto: por otro lado, bajo los esquemas de reproducción social del trabajo, un salario, prestaciones y beneficios sociales establecidos bajo un contrato. La tensión de las alianzas se basa en las tensiones inherentes a las contradicciones sociales de la relación de la propiedad privada y fuerza de trabajo; y a las relaciones contrapuestas de las jerarquías de autoridad del sistema familiar y el sistema empresarial; así como los conflictos derivados de las cosmovisiones particulares de cómo hacer el trabajo y las actividades derivadas de este.

Reglas

En cuanto a las reglas, se identificaron de dos tipos:

1) Las reglas externas:

- a) delimitadas por el sector al que pertenece; en este caso la Secretaría de Educación Pública (SEP) para jardín, primaria y secundaria y; la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para preparatoria.

El performance

- b) que regulan las relaciones laborales entre particulares como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
- c) que establecen los parámetros de administración fiscal, en este caso, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Servicio de Administración Tributaria (SHCP).

2) Las reglas internas:

- a) Las reglas formales: aquellos parámetros explícitos de comportamiento y actividades derivados del trabajo y de la profesión, regularmente expuestos en las funciones del puesto.
- b) Las reglas implícitas: aquellos parámetros de comportamiento y actividades derivados de las relaciones consanguíneas: de las formas, creencias y hábitos construidos del sistema familiar. Y aquellas referidas a la dinámica organizacional específica de la interacción de todos los actores.

Los premios y castigos también tienen esa referencia externa e interna, la primera que tiene que ver con el cumplimiento de las reglas establecidas para llevar a cabo su función educativa en donde la SEP y la UNAM determinan ciertas prácticas específicas; las reglas formales internas que tienen que ver con la actividad cotidiana de la organización a partir de las formas de control y evaluación al desempeño de la persona en el puesto que funge como reconocimientos simbólicos y/o económicos o el castigo mayor la salida del sistema ; y por último el cumplimiento de las reglas informales, los premios y castigos que se sujetan al juego familiar, como mayores grados de libertad en las funciones del puesto y la imbricación a partir de su rol en la familia y en la empresa; o la supresión del

El performance

habla⁶ en cualquier ámbito ya sea en la empresa o en espacios de convivencia con la familia.

Instituciones

Para Castaingts (2015): “una institución es una codificación de una o varias relaciones sociales fundamentales.....que normalizan las representaciones individuales e inducen a acciones y prácticas sociales” (p. 148). Es decir que, las instituciones constituyen creencias y reglas de actuación, ya sea a partir de una visión individual y una cosmovisión colectiva de lo debe ser, a partir de una codificación simbólica que se establece en un código de conducta. En el caso del presente estudio, se encuentran como referencia tres instituciones principales: la empresa, la familia, y la educación, las cuales se explican a continuación en la tabla 1:

Tabla 1-Instituciones en el estudio de caso de la empresa familiar

	Empresa
Objeto organizacional	División y coordinación del trabajo con base en parámetros de eficiencia y eficacia. Dominación racional (Weber, 1983)
Objeto económico	Producción de bienes y servicios. Generación de excedente.
Objeto social	Unidad económica que permite la reproducción social a través del pago de salarios y distribución del excedente.
Reglas	Del mercado, las fuerzas de la competencia, estrategias de acción para la supervivencia y crecimiento de la empresa.
	Familia
Objeto biológico	Reproducción de la especie
Objeto económico	Unas familias producen, otras distribuyen y todas consumen. El trabajo para la familia es el elemento que sustenta la organización socioeconómica actual.

⁶ Castigo identificado a través de entrevistas realizadas

El performance

Objeto social	Se refiere tanto a la transmisión de conocimientos, valores, normas, costumbres, tradiciones, como a la formación de hábitos y actitudes. Relaciones afecto, amor, confianza, respeto, etcétera.
Reglas	Sociales insertas en un contexto histórico y cultural específico. Construcción social de las relaciones afectivas y de consanguinidad de la familia.
Objeto económico	Educación- Escuela Desarrollo de habilidades, conocimientos y aptitudes para la formación de la fuerza de trabajo.
Objeto social	Reproducción de sistemas de disciplina y de reproducción económica y social.(T. J. Castaingts, 2014) (Espinosa, 2010)
Reglas	Sociedad del conocimiento y desarrollo de competencias para el trabajo. Imposición de la política educativa del Estado. Prácticas concretas establecidas por las grandes organizaciones educativas de la sociedad mexicana; en este caso, la SEP y la UNAM.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2 se exponen los componentes identificados del campo del estudio de caso de la empresa familiar y en el figura 2 se presenta la interrelación de los componentes del campo organizacional.

Tabla 2- Componentes del campo de la empresa familiar

Componentes del campo	Naturaleza expuesta
Actores	Familia propietaria, empleados familiares y empleados no familiares
Modo de producción: Capitalista	Separación de la propiedad privada y la fuerza de trabajo Propiedad privada-Familia empresaria Fuerza de trabajo: Empleados familiares y empleados no familiares
Estructuras de poder	1) Por ser propietario. 2) Por pertenecer a la familia. 3) Jerarquía de la familia. 4) Basado en la estructura organizacional y al puesto que se funge.
Reglas	1) Externas; al sector que pertenece, las organizaciones que regulan el trabajo y el cumplimiento de obligaciones fiscales

El performance

Mecanismos de dominio

- 2) Internas: explícitas e implícitas orden familiar y dinámica organizacional.

Formas, creencias hábitos y comportamientos.

- 1) Relaciones intrafamiliares y dinámica familiar.
- 2) La lógica empresarial.
- 3) Al sector que pertenece

Cooperación

- 1) Basado en las relaciones consanguíneas, de afecto, confianza y amor, etcétera. Energía motivacional y simbólica que se integra en la familia.

- 2) Basado en las recompensas simbólicas y/económicas de un trabajo.

Tensión

- 1) Contradicciones inherentes entre propietario-fuerza de trabajo.

- 2) Intereses propios-colectivos.

- 3) Jerarquías de autoridad incongruente entre familia y empresa.

Premios y castigos

Referenciado al tipo de reglas y a las instituciones que se conjugan en la dinámica organizacional.

Instituciones principales

- 1) Empresa

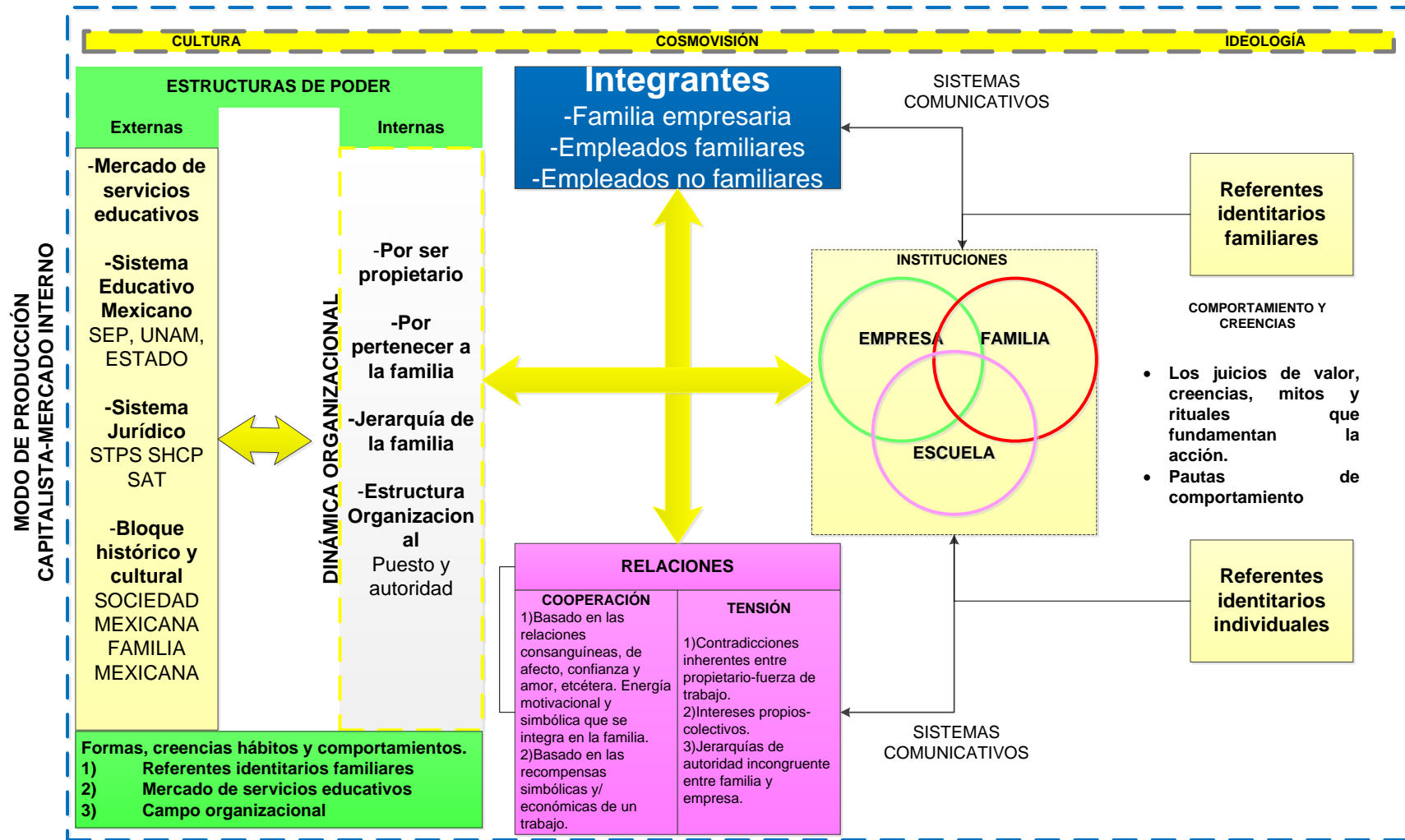
- 2) Familia

- 3) Educación

Fuente: elaboración propia

El performance

Figura 2-Interrelación de los componentes del campo de la empresa familiar



Fuente: elaboración propia con base en Castaingts,(2015)

El performance

Reflexiones

En la búsqueda de comprender la naturaleza de las organizaciones, en este caso la empresa familiar, hemos tratado de comprenderla bajo esquemas de complejidad, es decir, a través de las múltiples interrelaciones que se suscitan en ellas y en el contexto histórico, económico, político y cultural que influencia de diferentes formas la dinámica organizacional. La empresa familiar se establece con un fin explícito en un contexto determinado y en un momento histórico específico; es decir, la búsqueda del dinero como medio de reproducción social de la familia a partir de la creación de un medio de trabajo y de supervivencia que gira en torno a la generación de la riqueza monetaria y la creación de un patrimonio que sirva de sustento. De tal forma que la actividad económica y la relación con el trabajo, no sólo se determina como una función sencilla de producción sino a la relación compleja de observarlo bajo esquemas culturales y simbólicos que se configuran con base en las relaciones que se entretajan entre el individuo—familia-organización-sociedad; relaciones que se conjugan para determinar ciertas prácticas, métodos y formas de llevar a cargo una empresa; en este sentido, la empresa familiar no es un ente aislado es un organismo que se encuentra sustentando en estructuras específicas de poder externas e internas que establecen ciertas directrices en la reproducción del imaginario organizacional configurando mecanismos de dominio sustentados en las diversas instituciones que tienen una influencia claramente identificable y otras que no son lo del todo pero que ejercen fuerza para conformar un sistema empresarial.

La empresa familiar tiene esta naturaleza ambivalente y no excluyente, ser una organización que sustenta sus actividades empresariales con base en las relaciones de consanguinidad, amor, respeto y confianza, las cuales se entremezclan con las necesidades

El performance

empresariales y las necesidades familiares, relaciones de cooperación y tensión inherentes y entremezcladas de las relaciones de producción, de las relaciones entre la familia empresaria, los empleados familiares y no familiares, las expectativas e intereses de cada rol, juego y alianzas políticas que se entrecruzan con su inserción en un mercado específico de bienes y servicios, sistemas jurídicos y educativos estableciendo ciertas prácticas concretas en la dinámica organizacional.

En cuanto a la aplicación teórica-práctica del concepto de campo al estudio de caso, se evidenciaron algunos componentes a través de tener un acercamiento crítico y complejo, y no sólo desde la perspectiva económica de lo que son las empresas familiares; es decir, de las relaciones que se entretejen con base en su naturaleza; es decir, que la actividad de este tipo de organizaciones se sustenta no sólo en el proceso económico, sino también un proceso social que construye ciertos imaginarios sociales, no bajo la relación causa-efecto sino a la relación multicausal y homeostática que se manifiestan en el orden y caos de la dinámica organizacional de una empresa familiar con base en la construcción social del desempeño, de las formas, prácticas y hábitos que se sujetan a escenarios particulares pero a la vez influenciados por las instituciones, la cultura, las cosmovisiones e ideologías del dinero, del poder y el trabajo.

El performance

Referencias bibliográficas

- Barnes, L. B. (1988). Jerarquías incongruentes: Hijas e hijos menores como consejeros delegados. *Family Business Review*, 1(1), 129-135.
- Bastar, G. S. (2010). *FAMILIA Y EMPRESA FAMILIAR: La interfaz psicosociocultural entre estas instituciones* [Doctoral]. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Belausteguigoitia, R. I. (2010). *Empresas familiares: Su dinámica, equilibrio y consolidación* (Primera). McGraw-Hill Interamericana.
- Bourdieu, P. (1988). El habitus y el espacio de los estilos de vida. En *La Distinción*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1997). *El espíritu de familia*. En *Las Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción* (pp. 126-138). Anagrama. <http://epistemh.pbworks.com/f/9>.
- Castaingts, J. (2015). *Dinero, trabajo y poder* (Primera). Antrophos y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Castaingts, T. J. (2001). *Los sistemas comerciales y monetarios en la triada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*. Plaza y Valdés y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Castaingts, T. J. (2014). *Dinero, Trabajo y Poder* (En proceso de revisión editorial). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Cisneros, L., Ramirez, G., & Magallón, A. (2011). Control en la empresa familiar. *ADMINISTER*, 18(enero-junio 2011), 49-76.
- Cleary, P., Quinn, M., & Moreno, A. (2019). Socioemotional wealth in family firms: A longitudinal content analysis of corporate disclosures. *Journal of Family Business Strategy*, 10(2), 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2018.11.002>

El performance

- Enriquez, E. (2007). Estructuras de legitimidade das organizações, modelos de gestão e ações dos sujeitos individuais e coletivos. *Análise das organizações: perspectivas latinas*, 2, 137-151.
- Espinosa, Y. A. (2010). MARCAS DEL PASO EN LA EDUCACION BASICA EN LOS AHORA ADULTOS. *Rayuela*, 2(3).
- Friedberg, Erhard. (1997). Le pouvoir comme capacité d'action. En *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée* (pp. 259-296). du Seuil.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Gedisa.
- Leach, P. (2009). *La empresa familiar* (3ra ed.). Granica.
- Mintzberg, Henry. (s. f.). *La estructuración de las organizaciones*.
- Ouchi, W. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25(9), 833-848.
- Ramírez, G., De la Rosa, A. A., & Vargas, L. G. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-51.
- Rendón, C. M. (2006). *LA DINAMICA ORGANIZACIONAL EN UNA PEQUEÑA CLINICA DE TIPO FAMILIAR. CONTRADICCIONES Y COMPLEMENTARIEDADES INSTITUCIONALES*. [Doctoral]. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rendón, M. (2003). Cultura y organización en la empresa familiar. *Iztapalapa año*, 24.
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations*. Sage.
- Silverman, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Nueva Visión.
- Smircich, L. (1993). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.

El performance

Steiner, L. (2001). Family Firms, Plural Forms of Governance, and the Evolving Role of Trust. *Family Business Review*, XIV(4), 353-368.

Tagiuri, R., & Davis, J. (1996). Atributos ambivalentes de la empresa familiar. *Family Business Review*, 11(1), 11-16.

Weber, M. (1983). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económico.