

**EL PROCESO DE LA EMPRESA FAMILIAR POLO'S
DESDE EL IMAGINARIO SOCIAL TRABAJO
(Trabajo de grado)**

ÁNGELA MARÍA CORAL RODRÍGUEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

2008

**EL PROCESO DE LA EMPRESA FAMILIAR POLO'S
DESDE EL IMAGINARIO SOCIAL TRABAJO**

ÁNGELA MARÍA CORAL RODRÍGUEZ

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

Asesor:

Ps. GILBERTO CARVAJAL GUZMÁN

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

2008

NOTA DE ACEPTACIÓN

ASESOR

JURADO

JURADO

AGRADECIMIENTOS

Soy la figura que nace

Mariposa fugaz de alas livianas

Viento suave, viento fuerte

Cuerpo que en sensaciones se deshoja

Faro que advierte un camino

Sedución de formas y espacios

Me acoges y me dejas volar

Música que al viento

Despoja la quietud.

Tú que todo lo puedes, que me acoges con amor, energía renovadora, luz incesante que baña mi vida de bondad; de ti todo proviene y a ti te lo adeudo, espíritu creador gracias por reflejar tu amor en mi vida.

Personas que constantes me presentaron sus manos y sus brazos para transitar este camino, guardo su recuerdo como presencias incansables, árboles que me prestaron sus finas sombras bajo los rayos del sol. Son pocas las palabras para decirles todo lo que ustedes significan. Gracias padres queridos Javier y Miriam por su sacrificio y entrega; mi niña bonita, Alejita, quien con su alegría y dulzura sumaba razones para llegar aquí; mi Danielita quien con su comprensión, fortaleza y sabiduría limpió mi alma de sombras y dolores y a quien le debo mis ganas de seguir adelante.

Euler, mi negro claro espacio de complicidad, gracias por tu ausencia que me permitió reconocer mi fortaleza y por tu amor que finalmente encontró el camino para volver a mí.

Gilberto, mi maestro, guía sabio que pacientemente me enseñó a reconocer las cosas importantes de la vida, sabiduría que trasciende los conocimientos de las aulas blancas y frías; su esencia que como agua fluye y se renueva, así mi corazón aprendió a latir con pensamientos claros y profundos.

John Cortés gracias por tu vida que se traduce en creatividad y pasión por lo que haces, gracias por dedicarme de tu tiempo las horas mejores; luna que entre estrellas de media noche desaparece.

Mi Pao, amiga hermana que en la distancia me reconforta con su amor y lealtad.

Lore, fuego dispuesto a retenerme en su calor; gracias por estar firme en el día soleado y la tempestad, sin importar que tanto tengas que dar.

Fercho, en mi caminar casi sin darme cuenta recogí las migas de pan que dejaste hasta encontrarte.

Candy, niña traviesa, que como una flor del jardín llena de luz mi casa.

Fátima, susurro del mar, carcajada inagotable que vence la tristeza y el llanto; eres la bahía en la que apoye mis alegrías y pesares.

Liliana, gracias por tus abrazos sinceros, tus palabras precisas y sobre todo por tus locuras que me llenan la vida de color.

Mi Wil, la ternura hecha hombre, gracias amor, por tu sabiduría y nobleza; eres el libro inagotable, versos como gotas de agua que refrescan el alma, así es tu vida para mí.

Como astros que alumbran mis días y mis noches, siempre niños que entre juegos y sonrisas me acompañaron: Rubí Cortés, Maribel Mena, Gabriel Ruano, María Lince, Omar Goyes, Tony Calderón.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	15
ABSTRACT	17
TEMA	19
INTRODUCCIÓN	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	28
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	28
OBJETIVOS	29
Objetivo General	29
Objetivo Específicos	29
JUSTIFICACIÓN	30
MARCO TEÓRICO	33
En Coherencia con la Psicología Humanista	33
Imaginario Social	35
Significaciones Imaginarias Sociales	39
Imaginario Social y Representaciones Sociales	41
Imaginario Social e Ideología	43
Imaginario Social como Parte de un Grupo	44
Tipos de grupos	46
Familia	47
Estructura familiar	52

El poder en la Familia	53
Funciones de la familia	54
Formas de Familia	55
Tipos de Comunicación en la Familia	55
Género	55
Recorrido Histórico	55
Concepto de Género	57
Trabajo	59
Empresas Familiares	63
Clases de Empresas Familiares	65
Ventajas y Desventajas de las Empresas Familiares	65
Contrato Psicológico	67
La Toma de Decisiones	68
La Comunicación de las Organizaciones	70
La Empresa Familiar como un Sistema	72
Desde la Psicología Humanista las Organizaciones como un Espacio de Encuentro y Desarrollo de lo Humano	73
MARCO CONCEPTUAL	76
El Sustrato del Concepto de Imaginario Social	76
METODOLOGÍA	77
Paradigma Cualitativo	77
Razonamiento	81
Área de la Psicología	82

Organizacional	82
Método particular	83
Etnográfico	83
Investigación Transversal	84
Unidad de Análisis	85
Unidad de Trabajo	85
Técnicas de Recolección de Información	87
Entrevista Semi-estructurada	87
Geografía de la Percepción	87
Mentefacto Individual	89
Unidad de Análisis de la Información	89
Sistematización y Análisis de la Información	89
Validación de la Información	99
Procedimiento	101
RESULTADOS	103
Información General	103
Emergencia del Imaginario Social Trabajo	105
El concepto de Trabajo	105
El Sentido de Trabajo	105
Historia de la Fami-Empresa	107
Momento Cinco	108
Momento Seis	110
Trabajo de Tradición Familiar	112

Aspectos del Trabajo Familiar Trascendentales	112
Experiencias Laborales	113
El Aprendizaje del Trabajo	113
Auto-percepción del Trabajo	114
Sentimientos ante el Trabajo	115
Características de la Ejecución del Trabajo	115
Limitaciones en la Ejecución del Trabajo	116
Características de la Dinámica Organizacional y sus Reflejos en la Dinámica Familiar	117
Concepto de Fami-Empresa	117
Características de la Fami-Empresa Polo's	118
Estructura de la Fami-Empresa Polo's	119
Funciones de la Fami-Empresa Polo's	119
Dificultades de la Fami-Empresa	119
Clima Organizacional	120
Fortalezas de la Fami-Empresa	121
Proyección de la Fami-Empresa	122
Toma de Decisiones	123
Misión Empresarial	123
Procesos Empresariales que afectan la Dinámica Familiar	124
La Dinámica Familiar afecta los Procesos Empresariales	125
Auto-percepción del Rol Empresarial	126
Apoyo Externo	126

Acciones que constituyeron a la Fami-Empresa Polo's	128
Superación de la Situación Económica Crítica	128
Trabajo en Equipo	129
Adquisición de Conocimientos	129
Considerar la Demanda de Productos	130
Expresión de Habilidades	130
Fases del Tránsito de la Fami-Empresa Polo's	131
Pre-fundación de la Fami-Empresa	131
Fundación de la Fami-Empresa	132
Crecimiento y Desarrollo de la Fami-Empresa	132
Mentefacto Consolidado de la Fami-Empresa Polo's	134
DISCUSIONES	137
Elementos del Imaginario Social Trabajo	137
Definición Subjetiva de Trabajo	137
Sentido de Trabajo	138
Aspectos Sobresalientes de la Historia Familiar	141
Aspectos Trascendentales en la Fami-Empresa	144
Experiencias Laborales	145
Auto-percepción sobre el Trabajo	145
Características de la Dinámica Organizacional de la Fami-Empresa Polo's	146
Concepto de Fami-Empresa	147
Características de la Fami-Empresa Polo's	147
Estructura de la Fami-Empresa Polo's	148

Funciones en la Fami-Empresa Polo's	148
Dificultades en la Fami-Empresa	149
Clima Organizacional	150
Fortalezas de la Fami-Empresa	152
Proyección de la Fami-Empresa	153
Toma de Decisiones	154
Misión Empresarial	154
Procesos Empresariales que afectan la Dinámica Familiar	155
La Dinámica Familiar afecta los Procesos Empresariales	157
Auto-percepción del Rol Empresarial	158
Apoyo Externo	158
Acciones que constituyeron a la Fami-Empresa Polo's	159
Superación de la Situación Económica Crítica	159
Trabajo en Equipo	160
Adquisición de Conocimientos	160
Considerar la Demanda de Productos	160
Expresión de Habilidades	161
Fases de Fami-Empresa Polo's	161
Pre Fundación de la Fami-Empresa Polo's	162
Fundación de la Fami-Empresa	162
Crecimiento y Desarrollo de la Fami-Empresa	163
Género	166
RECOMENDACIONES	167

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	169
ANEXOS	180

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Sub Categoría, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la Supra Categoría Trabajo	91
Tabla 2. Sub Categoría, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la Supra Categoría Empresa Familiar	93
Tabla 3. Sub Categoría, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la Supra Categoría Familia	95

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Protocolo de Entrevista Semi-Estructurada	181
Anexo B. Geografía de la Percepción	201
Anexo C. Mentefacto Individual	205
Anexo D. Mentefacto Consolidado	210
Anexo E. Categorización de la Información	211
Anexo F. Validación de la Información Controles Cruzados	233

RESUMEN

La presente investigación se desarrolla en la ciudad de Túquerres, departamento de Nariño con una empresa familiar dedicada a la elaboración de productos alimenticios que traen la vitalidad histórica de cinco generaciones de familias trabajadoras, el problema de investigación se orienta a construir el proceso de la fami-empresa Polo's desde el imaginario social trabajo, para lo cual se plantearon cinco objetivos específicos; esta investigación se enmarca dentro de la psicología organizacional de corte humanista; el camino más coherente para lograr el propósito investigativo fue la metodología que brinda la investigación cualitativa con el método particular etnográfico; las técnicas de recolección de la información fueron una entrevista semi-estructurada, la geografía de la percepción y la elaboración del mentefacto del concepto trabajo por los integrantes de la fami-empresa; la unidad de trabajo corresponde a la empresa familiar Polo's, conformada por ocho personas, el núcleo familiar se compone del padre de 45 años, la madre de 46 años, tres hijas de 25, 19 y 18 años, edades que son vigentes a la fecha de entrega del presente estudio; las otras tres personas son empleados externos al grupo familiar; el aspecto innovador de la investigación es que la investigadora pertenece a la unidad de trabajo; los resultados exponen los elementos del imaginario social trabajo, entre los que se encuentran el concepto de trabajo, el sentido de trabajo, la historia de la fami-empresa, las experiencias laborales relevantes, entre otros componentes; también se caracteriza la dinámica organizacional y sus reflejos en la dinámica familiar detallando factores como: Clima organizacional, misión empresarial, características de la fami-empresa Polo's, procesos empresariales que afectan la dinámica familiar y viceversa; de igual manera, se presentan las acciones que constituyeron a la empresa, como son: La superación de la crisis económica, la demanda de productos, entre otros; posteriormente,

se describen las fases por las cuales ha atravesado la fami-empresa Polo's desarrolladas en tres momentos, la pre fundación, la fundación y el crecimiento; finalmente, se describe el mentefacto consolidado del concepto trabajo; estos resultados fueron comentados desde los referentes teóricos y luego se pasó a realizar unas recomendaciones que surgieron después del proceso investigativo.

ABSTRACT

The current investigation is carried out in the city of Túquerres, department of Nariño with a family business dedicated to the development of food products that bring the vitality of historic five generations of working families, the problem of investigation is directed toward the process of building the family Polo's business-from the imaginary social work, which raised five specific objectives, this investigation is part of organizational psychology cutting humanist, the most consistent way to achieve the purpose of research was the methodology that provides qualitative research with ethnographic method, the techniques of collecting information were a semi-structured, the geography of perception and the development of the concept of mentefacto work by members of the family company, the work unit is for the family company's Polo , Made up of eight people, the family consists of father of 45 years, mother of 46 years, three daughters, 25, 19 and 18 years old, ages that are in force on the date of delivery of this study, with three others are employed outside the family group, the innovative aspect of the research is that the research belongs to the working unit, the results expose the social elements of imagination work, including the concept of work, meaning work, history of the family firm, relevant work experience, among other components, also characterized the organizational dynamics and their reflection on family dynamics detailing such factors as: Organizational climate, business mission, characteristics of the family company's Polo, business processes affect family dynamics and vice versa, similarly, there are actions that formed the company, such as: Overcoming the economic crisis, demand for products, among others, later, describes the stages through which has gone through the Polo family's company developed in three stages, this foundation, the founding and growth, finally, describes the concept of consolidated mentefacto work,

these results were discussed from the theoretical references and then went on to make recommendations that emerged after the investigative process.

TEMA

El imaginario social trabajo de una microempresa familiar.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un objeto social que siempre ha estado presente en la historia de los individuos, pues es una constante, que más allá de representar una inversión de energía y de tiempo, ha permitido la consecución de beneficios de diversa índole que han contribuido al cambio y a la evolución de la humanidad.

La definición de trabajo abarca innumerables concepciones que definitivamente son subjetivas, por estar íntimamente relacionadas con la historia de vida de las personas y las percepciones particulares que ellas realizan de la realidad, por lo tanto, para efectos de la presente investigación se consideró pertinente tratar el imaginario social trabajo por todos los aspectos de índole histórica, social, y psicológica que implica, para precisamente conseguir adentrarse en las construcciones de sentido y significado que éste refleja en una empresa familiar.

Esta entidad particular que es familia y empresa tiene cabida en la ciudad de Túquerres; contexto en el cual se desenvuelve en la elaboración y comercialización de productos alimenticios, más específicamente dulces; además es de tener en cuenta que las micro empresas de índole familiar, juegan un papel muy importante en la economía de la región.

Inicialmente, ya se distingue un breve panorama de una empresa familiar [fami-empresa] de la ciudad de Túquerres, sujetos de estudio de ésta investigación; pero aún es de considerar, que si bien es cierto que cada pieza de la investigación es fundamental, en el prelude se destaca el problema, con un corto visaje de lo que implica; seguidamente se detallarán los objetivos que él conllevó a plantearse y por último, la metodología que

guiará todo el proceso. La finalidad de desarrollar estos ejes investigativos en la introducción es permitir al lector una visión preliminar de lo que compete a esta investigación.

El problema se encuentra enmarcado en una situación macro, ya que no se puede dejar de lado la influencia del escenario político, social y económico de Colombia, pues inicialmente su coyuntura en el año de 1990, determinó la conformación y mantenimiento de las microempresas en el país, y de igual manera se reconoce cómo en la actualidad existen facilidades y beneficios para estas entidades económicas, aunque aparentemente las limitaciones y dificultades de estas pequeñas empresas trascienden las ayudas gubernamentales; es innegable el potencial que ellas representan en aportes a la economía, por esta razón el Estado ha centrado, últimamente, su interés en ellas, pero aún se requiere de una verdadera convicción para sacar adelante estas organizaciones.

Es esencial, de igual forma, reconocer a Túquerres como el contexto específico, en cuya organización económica encontramos las empresas familiares dentro del sector secundario; a pesar de ser un sector económico representativo el apoyo gubernamental municipal y nacional es incipiente, pues muchas de las microempresas ni siquiera se constituyen legalmente, pero sí es de la región ofrecer beneficios y facilidades para acceder a materia prima que está relacionada con la ganadería y la agricultura.

Finalmente, se hace alusión a las condiciones familiares y económicas que dieron cabida a la formación de la fami-empresa, donde fue determinante la historia familiar, pues, es de la tradición de donde se rescatan las recetas que generación tras generación se han transmitido, las cuales actualmente son la esencia de los productos que se comercializan; de igual manera es fundamental hacer hincapié en las relaciones familiares donde innegablemente se encontraron dificultades y rupturas que se dieron a

partir del factor empresa; lo cual ha marcado la dinámica familiar y por ende el imaginario social que del trabajo ellos poseen.

El segundo eje investigativo introductorio refiere al objetivo general, el cual se encamina a construir el proceso de la fami-empresa desde el imaginario social, con el fin de comprender el sentido de trabajo que ha regido la vida familiar y empresarial de este grupo en particular; de éste fue necesario desprender los objetivos específicos, orientados a descubrir y comprender el concepto que la empresa familiar posee de trabajo, también remitirse a conocer las acciones que dieron cabida a la empresa y de igual manera establecer en fases el desarrollo de ésta.

Por último, es fundamental la metodología que se sigue en el desarrollo de este estudio, esta requiere de gran atención, pues difiere de la que usualmente se utiliza en investigación cualitativa, ya que la investigadora es a la vez sujeto de estudio. La propuesta investigativa, en pocas palabras plantea, a la subjetividad como un medio para acceder a un conocimiento, que no por está característica deja de ser científico, pues se trata de saberes en esencia subjetivos de realidades humanas, a las cuales es posible acceder en el contraste: Investigadora sujeto de investigación. Con el desarrollo de la metodología se lograron obtener los resultados, que se los presenta encuadrados dentro de cada uno de los objetivos específicos, demostrando de manera clara la satisfacción de los intereses investigativos; el tratamiento que se le dio a los resultados obedeció a un proceso de discusión en el que se utilizó la teoría para iluminarlos y dar mayor solidez al trabajo investigativo, se finaliza con la realización de algunas recomendaciones orientadas a proponer cambios para las fami-empresas en general y para Polo's en particular.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La descripción del problema se desarrolla en tres momentos: En primera instancia, detalla brevemente las medidas políticas y económicas del país que dieron cabida al surgimiento de nuevas microempresas y favorecieron algunas ya existentes; seguidamente de esto, se sitúa en Túquerres refiriéndose a aspectos del municipio que hacen parte del contexto de la investigación; y finalmente, cuenta una porción de la historia de la fami-empresa Polo's, micro espacio, donde se centra el interés del presente trabajo.

La importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) surge por la necesidad de reactivar la economía nacional, y dar formalidad a estas organizaciones económicas que hasta el momento operaban informalmente; es así cómo en el gobierno de César Gaviria Trujillo se reestructura la economía Colombiana y aparecen nuevas medidas tales como: Iniciación en políticas que propician el libre comercio; en consecuencia, se da la reducción de los impuestos para las importaciones y exportaciones; se define normativamente las microempresas, además promueve el desarrollo de éstas y delega entidades de protección y control; las empresas deben competir con productos extranjeros de calidad a bajos precios lo que las lleva a capacitar su mano de obra y tecnificar su producción, sin embargo ésta coyuntura económica exige productos innovadores calificados que les permita ser competitivos en mercados extranjeros y al interior del país con los productos importados; esta situación propicia otorgar gran relevancia a las MIPYMES y centrar la atención gubernamental en ellas, ya que constituyen uno de los pilares de desarrollo económico en Colombia al considerárselas como fuente importante para la generación de empleo; además, concentra la producción manufacturera en un 45% (Portafolio, 2003).

En los años siguientes, la políticas de promoción y fortalecimiento del sector MIPYMES ofrecen mayores posibilidades y garantías con la ley 590 del 2000, pues esta promueve el desarrollo integral a este tipo de entidades económicas, facilitando el acceso a créditos para capitalización, simplifica los trámites para la adquisición del Registro Único Empresarial en Cámara de Comercio y permite el respaldo del Estado para las deudas adquiridas con los bancos por medio de sus fondos y entidades (Portafolio, 2003).

La mayoría de las microempresas familiares Colombianas, en la actualidad, son entidades informales ya que no se encuentran legalmente constituidas, pues carecen de registro en Cámara de Comercio, registro sanitario, entre otros requisitos que van de acuerdo a la naturaleza de la empresa; las políticas micro empresariales Colombianas facilitan los trámites legales necesarios y los costos son relativamente económicos; sin embargo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2004), revela que existe un 64.4% de microempresas familiares que no se encuentran legalmente constituidas, esta realidad repercute de manera negativa en el desarrollo empresarial.

Las micro empresas que no cumplen con los requisitos exigidos tienen dificultades para que sus productos sean comercializados en el interior del país y mucho más para ser exportados; de igual manera, afecta la adquisición de créditos pues el sistema bancario sólo permite el acceso a capital a empresas legalmente constituidas y productivas que posean probabilidades altas para el reintegro del dinero.

Las microempresas familiares carecen de capacitaciones en diversos aspectos como la producción, la comercialización, la administración, entre otros, que no les permite

alcanzar niveles de calidad en los aspectos anteriormente mencionados. Por último, la tecnología utilizada es escasa y pobre (Revista Portafolio, 2003).

Lo siguiente a considerar remite al contexto particular en donde nace el proceso investigativo, para lo que es necesario acercarnos a ciertos aspectos de interés de la realidad tuquerreña como: Según la alcaldía municipal de Túquerres (2007), su población corresponde a “55.509 habitantes distribuida entre sus catorce corregimientos, cinco centros poblados y setenta y dos veredas; posee una extensión de 215,5km; la economía del municipio se basa, principalmente, en el sector primario del que se dividen, la actividad pecuaria de la que resulta el mayor valor agregado con una participación del 32,8% seguida de la actividad agrícola con el 24,5% y, el sector terciario que contribuye con el 40%; en la parte urbana se desarrolla el comercio y el transporte, estas últimas son actividades importantes por ser fuentes de empleo” (p.18).

El sector secundario, está representado por un conjunto de microempresas y talleres artesanales dedicados a la producción de bienes de consumo para el mercado local del municipio (hierro, madera, acero, alimentos, bebidas y papel). Las microempresas aportan el 2,6% del valor agregado general, ellas se desarrollan en el casco urbano y son de tipo artesanal; su núcleo es de carácter familiar, por lo tanto, la mayoría de ellas se constituyen como fami-empresas, ya que las actividades laborales son realizadas por los miembros de la familia y para beneficio de ésta, pues gracias al trabajo familiar pueden suplir necesidades económicas, sociales, entre otras; las microempresas se encuentran en las mismas viviendas y poseen poco desarrollo tecnológico; el capital es escaso para inversiones fijas y de trabajo; estas dificultades hacen que las fami-empresas tuquerreñas posean un desarrollo económico lento, pues no cuentan con un capital sólido, los productos se producen a pequeña escala, no poseen medios de transporte adecuados para

la apertura de mercado; ausencia de capacitaciones que les permitan mejorar sus productos, su comercialización, orientación y dirección de estas entidades en crecimiento.

Dentro del sector secundario se encuentra localizada la actividad económica de la fami-empresa Polo's con la producción y comercialización de alimentos en la región, la cual dio inicio con la bisabuela Mercedes Caicedo quien emprende una pequeña empresa, con productos de repostería que ella, desde muy niña, había aprendido a realizar. Este negocio familiar servía para su sostenimiento económico y el de su única hija Marujita Caicedo, quien de igual manera aprendió a trabajar junto a su madre a muy temprana edad; posteriormente, en su edad adulta, conoció a Julio Coral con quien formó un hogar de once hijos de los cuales ocho se encuentran con vida. El abuelo Julio se dedicaba a actividades agropecuarias; mientras tanto, la abuela continuaba con el negocio de tradición familiar heredado de su madre, que para entonces, poseía trayectoria y reconocimiento en la región por la calidad de los productos, los cuales en algunos casos eran elaborados con materia prima procesada por la abuela (mantequillas, mermeladas, esencias, cremas pasteleras); ello permitía que la economía familiar fuese buena, manteniéndose por varios años estable; sin embargo, en un segundo momento, la crisis económica empezó a agobiar a la familia, los malos negocios los habían llevado a un punto álgido, para entonces los hijos en su mayoría adultos, vivían todos en la gran casa de los abuelos, algunos ya se encontraban casados y con hijos; el séptimo hijo Javier Coral había comenzado a formar una familia a muy temprana edad con Miriam Rodríguez.

Los abuelos debido a la crisis económica, deciden vender todo y trasladarse a la ciudad de Pasto junto a sus hijos, nueras, yernos y nietos. Javier Coral y su familia

resuelven quedarse en Túquerres, comenzando una vida independiente que hasta el momento no habían logrado; surge en ellos la idea de continuar con el trabajo de la abuela, colocan una panadería que correspondía al sobrenombre familiar, esto sirvió para que la gente los identificara; poco a poco la empresa prosperó. Por otro lado, la situación de la familia en Pasto no estaba bien, los abuelos deciden regresar a su tierra y continuar con sus antiguos negocios. Cuando esto sucede las dos panaderías entran a competir con productos muy parecidos; el mercado se vio dividido y los negocios no eran tan rentables, esto generó algunos malestares personales; ésta y otras situaciones motivaron a Javier a retirar la panadería y comienza a incursionar en otros productos y diferentes maneras de comercializarlos; posteriormente, es guiado por algunas ideas de su esposa que los lleva a explorar con mercancías innovadoras que no se consiguen en la región como el arequipe en sus diferentes modalidades, dulce de calabaza con piña, mora, guayaba, entre otros; complementándose la producción con los productos que se realizaban gracias a las enseñanzas de la abuela, logrando una gran variedad.

Para concluir, se puede decir que es evidente cómo la realidad nacional Colombiana, la local del municipio de Túquerres, y la particular de la fami- empresa Polo's se encuentran enlazadas e íntimamente relacionadas, ya que aspectos como la resolución de conflictos, temores, esperanzas, frustraciones, la lucha por el sustento diario, entre otros factores que evidentemente hacen parte de la vida cotidiana tienen relación y conexión recíproca con factores de índole social, política, regional, cultural y económica. Por es que un problema de investigación científica que alude a la constitución de la fami- empresa debe tener presente detalles tales como: Lo que se piensa del trabajo, lo que significa el trabajo, la percepción de las experiencias laborales, entre otros aspectos

vinculados con el problema de investigación a resolver que pretende visualizar como el imaginario social trabajo se ha proyectado en la fami-empresa Polo's.

Finalmente, cabe anotar que el desarrollo del problema desde su contexto macro hasta llegar a una situación familiar y laboral, en particular y específica; pretende dar reconocimiento a todo el engranaje que hace parte de la problemática de investigación.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se ha proyectado el imaginario social trabajo en la fami-empresa Polo's?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el proceso de la empresa familiar Polo's desde el imaginario social trabajo?

¿Cuáles son los elementos del imaginario social trabajo gravitante al interior de la fami-empresa Polo's?

¿En qué consiste la dinámica organizacional de la fami-empresa Polo's y sus consiguientes reflejos en la dinámica familiar?

¿Qué acciones llevadas a cabo y los aspectos psicológicos inherentes que constituyeron a la fami-empresa Polo's?

¿Cómo ha sido el transcurso y sus implicaciones psicológicas de la fami-empresa Polo's?

¿Cuál es el mentefacto sobre el concepto de trabajo que manejan los integrantes de la fami-empresa Polo's?

OBJETIVOS

Objetivo General

Construir el proceso de la fami-empresa Polo's desde el imaginario social trabajo.

Objetivos Específicos

Hacer emerger los elementos del imaginario social trabajo gravitante al interior de la fami- empresa Polo's.

Caracterizar la dinámica organizacional de la fami-empresa Polo's y los consiguientes reflejos en la dinámica familiar.

Enlistar el conjunto de acciones que constituyeron a la fami-empresa Polo's con sus aspectos psicológicos inherentes.

Organizar en fases el transcurso de la fami-empresa Polo's con sus implicaciones psicológicas.

Elaborar el mentefacto sobre el concepto trabajo que manejan los integrantes de la fami-empresa Polo's.

JUSTIFICACIÓN

Las razones que justifican el presente trabajo de grado se encuentran desarrolladas de la siguiente manera: En primera instancia se argumenta, por qué este tema es y debería ser de interés para la psicología; segundo, se expone cuál es la contribución desde el enfoque humanista para la psicología y otras ramas del saber; tercero, la novedad del tema; cuarto, se resalta el aporte que se brinda a la unidad investigada; quinto, se hace alusión a una característica que hace particular esta investigación en donde la investigadora juega dos papeles fundamentales; y por último, los beneficios a los cuales se hace acreedora la investigadora con el desarrollo de este trabajo.

1. Las fami-empresas son entidades económicas donde las relaciones familiares son el eje central; dichas relaciones interpersonales poseen un gran componente afectivo, ya que se dan al interior del núcleo familiar; la psicología siempre ha centrado su interés en la familia por ser decisiva para el desarrollo de los seres humanos, pues es sabido que al interior de ella se encuentran en juego una variada gama de aspectos psicológicos determinantes; además, es notable que en la dinámica familiar se satisfacen necesidades de diversa índole entre las que se encuentran las relacionadas con el sustento económico; es así cómo en la búsqueda diaria de una estabilidad económica, los integrantes de las familias unen sus esfuerzos para generar su auto-sostenimiento, de ahí surgen las fami-empresas como una respuesta acertada para la satisfacción de sus necesidades y de afrontamiento al difícil mercado laboral; estas empresas se encuentran dentro del marco de las tradiciones familiares en las que se entretajan constructos y saberes que han sido transmitidos de generación en generación y marcan, el surgimiento y el desarrollo de formas de trabajo independiente, que poco a poco, se consolidan en empresas familiares.

Por otro lado, como en toda organización se gestan procesos, se visualizan metas, existen conflictos, poseen una estructura jerárquica definida, se da el trabajo en equipo, entre otros. Todos estos aspectos, de carácter psicológico, hacen que este tema sea de interés investigativo en psicología, convirtiéndose en una posibilidad para acercarse a la complejidad del ser humano en el conjunto familia y empresa a la vez.

2. La psicología, desde el enfoque humanista, permite acercarse con calidez a la calidad humana en todos los matices develados en estas organizaciones; acercarse y establecer una lectura de los procesos familiares y laborales que subyacen a la forma de comprender y relacionarse con el mundo de un grupo fami-empresarial, en este caso el de Polo's; así pues, desde este enfoque de la psicología se puede visualizar el transcurso y el desarrollo de diversas manifestaciones del ser humano.

3. Es pertinente resaltar que son pocos los trabajos de grado en psicología organizacional desde el enfoque humanista en la Universidad de Nariño y ninguno aborda el tema de las empresas familiares; en ese sentido, el incursionar en estos aspectos deja aportes importantes para las generaciones venideras no sólo en psicología sino a diferentes disciplinas como la administración de empresas, economía, entre otras.

4. A los integrantes de la empresa familiar Polo's se les propiciará una comprensión clara de los acontecimientos históricos que permitieron el surgimiento de la fami-empresa, con el propósito de generar una visión reflexiva y constructiva hacia el devenir de ésta, que genere cambios y replanteamientos de los hechos pasados para un mayor progreso como organización y crecimiento personal para sus integrantes.

5. Por último, se debe reconocer que este trabajo de grado permitirá visualizar una investigación en la cual la investigadora hace parte de la población a investigar, que la recubre de una sensibilidad especial que puede facilitar el ahondamiento en los aspectos

de interés investigativo, la característica singular es que la investigadora habla también de sí misma, desempeñando un doble papel como investigadora y como persona activa dentro de la unidad investigada; con esto se espera propiciar en la investigadora procesos de auto-observación y reconocimiento de sí misma en el proceso fami-empresarial, que conlleven a un crecimiento personal y profesional.

En la epistemología de la investigación cualitativa se encuentra coherente dentro del papel del investigador subjetivar los procesos investigativos que desarrolla, la propuesta de esta investigación, permitirá visualizar fácilmente a la investigadora persona, ya que es imposible la despersonalización en su labor; además, lo anterior tendrá también fundamento en los principios de la psicología humanista en los que en esencia es propiciadora de cambio y crecimiento para quien la conoce, la practica y su entorno.

Se espera que en lo anteriormente expuesto esté claro el aporte que este esfuerzo investigativo realiza a la psicología, por la novedad del tema, lo que propicia a la unidad investigada y la propuesta que se ofrece en el campo metodológico.

MARCO TEÓRICO

A continuación se encuentra la teoría donde se apoya el presente trabajo.

Esta fase de la investigación ha sido una construcción fundamental, en la que se expone a diversos autores, sus postulados dan sustento a cada uno de los elementos que hacen parte de este engranaje. Como primera medida, se hace referencia a la psicología humanista como foco iluminador del proceso investigativo; segundo, se desarrolla el concepto de imaginario social; tercero, se definen las significaciones imaginarias como pieza fundamental del imaginario social; cuarto, se realiza una diferenciación entre imaginario social y otros conceptos; quinto, se hace alusión al campo grupal y las principales clases de grupo; sexto, se distingue al grupo familiar ; séptimo se incursiona en género; octavo, se hace un breve recorrido por el concepto y las implicaciones psicológicas del trabajo y las empresas familiares y para terminar se reflexiona sobre el papel de las organizaciones en la vida del ser humano.

En coherencia con la psicología Humanista

Desde el enfoque humanista de la psicología lo específicamente humano es reconocido; su esencia es la subjetividad por representar las vivencias, las diferencias individuales, lo cotidiano, resalta el valor de un mundo interior que mueve la realidad y la transforma acorde con el devenir del sujeto, pues él posee una fuerza innata hacia el desarrollo y el cambio; el enfoque humanista acoge la sabiduría que encierra lo humano por lo tanto, el interés se centra en el sentir, pensar, percibir, comprender, entre otras, las capacidades inherentes a la cualidad de persona.

Este es un enfoque de liberación de lo humano, trasgresor de las cadenas impuestas, por el orden social, económico, político, entre otros, factores que someten al hombre a una lógica de vida esclavizante y dependiente que lo lleva al caos y al desorden; siendo

así también ésta investigación es una propuesta para liberar lo humano que hay en el imaginario social trabajo de la empresa familiar Polo's, pues el develar y leer esta construcción subjetiva propiciará conocer lo conocido, que por conocido no siempre es reconocido. Este proceso pretende ser comprensivo y acoger la lógica subyacente tras la manera de percibir el diario vivir de estas personas y generar en ellas, la emancipación de nuevos significados de lo vivido.

Gonzales (2007), es claro al retomar los principios de la psicología humanista en los que el ser humano es considerado como un ser en proceso, en constante devenir, inacabado, capaz de trascender, pues reconoce su libertad y autonomía para determinar el sentido de su vida; entiende que el ser humano tiende siempre hacia su propio desarrollo, ya que es evidente que avanza hacia la madurez física y psicológica, cuando se le propician las condiciones adecuadas. De igual manera, el autor hace hincapié en el interés de la psicología humanista por la subjetividad más que por la objetividad y la importancia de las experiencias cotidianas, por cuanto el ser humano consolida el sentido que le atribuye a su mundo interno y externo con el cúmulo de experiencias personales que hacen de su vida algo particular y que a través del tiempo se consolidan en su historia personal; vital para la psicología humanista.

Otro principio fundamental de la psicología humanista, reflejado en la presente investigación es la intersubjetividad como la capacidad del ser humano de establecer una relación profunda con otros seres humanos; en la medida en que se une con los demás por largos periodos de tiempo para convivir con ellos y propiciar su desarrollo en todas las dimensiones. Entre esos vínculos determinantes con el otro se puede destacar a la familia y posteriormente a la sociedad, como esa integración en donde lo esencialmente humano se manifiesta y se muestra en su plenitud, pues el otro permite la construcción

de sentidos, el reconocimiento de sí mismo y con esto, la constatación de la propia identidad.

Imaginario Social

Cornelius Castoriadis, nacido en Atenas en el año de 1922, es uno de los autores más relevantes para definir y desarrollar el concepto de imaginario social (Galvano, 2006). Él es considerado como uno de los pensadores más integrales en la actualidad de quien no se podía prescindir en el presente trabajo, del cual hará parte gracias a diversos autores que retoman sus teorías.

Téllez (2001), retoma a Castoriadis al proponer al imaginario social como una construcción mental que se logra, principalmente, gracias a las experiencias cotidianas y a la historia de vida de las personas, esto permite al individuo formarse una percepción particular de la realidad en la cual está inmerso; por lo tanto, el imaginario social hace referencia a la concepción que los individuos elaboran sobre la realidad, en la cual, aspectos como la cotidianidad e historia de vida de los sujetos juegan un papel fundamental para el surgimiento y transformación de dichos imaginarios.

Las experiencias tienen un papel fundamental en la concepción del imaginario social, ya que hacen alusión a las vivencias que permiten acceder, construir y transformar la realidad; este conjunto forja al sujeto en un estilo de vida determinado, por lo tanto, el imaginario social surge con experiencias de diversa índole que tras años configuran el vivir de los grupos, comunidades y sociedades en general, ya que cada situación que el individuo enfrenta en el ámbito familiar, laboral, social, político, entre otros, contribuyen a las elaboraciones imaginarias por propiciar percepciones y comprensiones particulares de la realidad.

La historia de vida de los individuos es entretejer experiencias de vida con el pasar de los años, pues remite a todo ese cúmulo de hechos y situaciones trascendentales en el vivir, las cuales tuvieron cabida en un tiempo pasado, constituyendo esa huella histórica que, seguramente, se recordará para la comprensión de otras situaciones cotidianas.

Para Pintos (1997), el imaginario social implica un proceso de construcción de la realidad por ser una creación intersubjetiva, donde el sentido del quehacer diario es compartido con el otro, reorganizado y consensuado; es así cómo las relaciones interpersonales, los lazos afectivos, los valores, el trabajo y las costumbres son elementos de gran importancia en el engranaje que posibilita un imaginario social, es aquí donde lo intersubjetivo es notable pues remite a la relación con el otro.

Perel (2004), asume que el imaginario social es un conjunto de rituales, emblemas y mitos que configuran nuestras creencias acerca de la realidad y de la vida, organizan la forma en que sentimos, pensamos y actuamos; por lo tanto, se puede decir que más allá de un concepto, es una manera específica de percibir la realidad y de establecer contacto con ella, pues los individuos, en cada uno de sus actos llevan implícito el imaginario que le permite entender la realidad de una forma y no de otra.

Las construcciones imaginarias del sujeto se logran gracias a experiencias significativas que representan el eje de desarrollo de un individuo, un grupo, una sociedad y que indudablemente, involucran los saberes más íntimos. Perel (2004), asevera que “los imaginarios sociales constituyen los baluartes con los que nos identificamos y pasamos a defender apasionadamente” (p.2); siendo así, se puede entender que los imaginarios sociales se convierten en verdades únicas e indiscutibles, dotan de sentido, orientan y dirigen la vida de los individuos, les permite establecer lo lindo, lo feo, lo lícito y lo ilícito, entre otros.

Además es necesario mencionar que el imaginario social también permite esbozar identidades, objetivos, aspiraciones, miedos y esperanzas; que trascienden lo individual y pasan a ser parte de las características esenciales de los grupos.

Discerniendo sobre los postulados Perel (2004), los imaginarios sociales, establecen los lentes a través de los cuales miramos la realidad, por lo tanto, no corresponden estrictamente a realidades objetivas, estos sobre- determinan lo real; es por la acción del imaginario social que se percibe e interpreta la realidad. Por ejemplo, los integrantes de una empresa familiar percibirán e interpretarán el trabajo de una manera particular y lo juzgarán desde la condición de su imaginario.

En este punto, donde la realidad es subjetiva ante los ojos de las construcciones imaginarias, es válido reconocer la capacidad del ser humano de bañar de subjetividad su entorno, porque con él interactúa constantemente y así logra humanizarlo; en otras palabras, el sujeto otorga sentido a su vida y a aquello que se involucra con ella, lo cual varía con el devenir del sujeto en sus factores históricos, sociales y psicológicos.

Beriaín (2006), al respecto, considera que lo real no se identifica ingenuamente con lo material, aquello asumido como realidad por una determinada sociedad responde a un proceso de institucionalización de unas específicas significaciones imaginarias; con este argumento se ratifica la idea de poner en entredicho la existencia de una realidad objetiva, pre-constituida al margen de un imaginario social, porque este es el que verdaderamente otorga una decisiva significación e inteligibilidad a la realidad.

De acuerdo a Moraes (2004) en el imaginario social, se encuentra organizado el pasado, el presente y el futuro de un grupo; de lo anterior es entendible que el imaginario se construye en el tiempo y depende de la historia de vida de las personas. El pasado, hace referencia a las significaciones imaginarias que se forjaron con experiencias

significativas anteriores; el presente es donde el imaginario social se hace evidente por determinar de manera particular y subjetiva la percepción y asimilación del mundo exterior, y en el futuro, lógicamente, el imaginario social será proyectado, preservando su vitalidad y transformación. Por lo general las fami-empresas son instituciones que se han nutrido de varias generaciones de familias, demostrándose que la historia de estas entidades económicas es determinante por el trabajo y el estilo de vida que siguen.

Es así cómo el imaginario social revela un pasado, rige un presente y determina un futuro, sin decir que estos aspectos sean acabados y totalmente dados; pues la construcción es constante, por ser siempre fluctuante en el devenir del sujeto; el imaginario agrega, quita o resignifica significaciones de la realidad, nada está totalmente dicho, ni acabado, ya que existe la posibilidad en el imaginario de organizar nuevamente la realidad; para culminar la idea se retoma a Araujo (1998) en su frase: “como un proyecto, abierto en un espacio temporal” (p. 1). Proyecto, pues el imaginario se reconstruye constantemente, con cada acto vivido, abre la posibilidad de crear significaciones imaginarias diferentes que permitirán una lectura particular de la realidad; abierto en un espacio temporal, de ésta forma las construcciones imaginarias trascienden en el espacio y el tiempo, por cuanto suceden en el individuo gracias a todo el engranaje que propicia su surgimiento y no muere por ser una construcción grupal que se transmite y se transforma, por ser parte de la capacidad creativa e individual para encontrar nuevas relaciones y significados.

Es pertinente reconocer el carácter dinámico del imaginario social que permite preservar o cambiar el orden vigente; es así cómo las construcciones imaginarias no son estáticas, por devenir con el sujeto y traer consigo la vitalidad histórica de las creaciones de los actores, en conclusión, posibilitan replantear la percepción de la realidad.

Significaciones Imaginarias Sociales

Las personas viven y actúan de acuerdo a un constructo imaginario, este se desarrolla con el ser histórico como un proceso dado en el tiempo, tras elaboraciones sucesivas; ya que el ser social provee de un sentido particular las experiencias cotidianas, las relaciones interpersonales, los objetos sociales, en fin, es así como el sujeto asimila y comprende la realidad de acuerdo a las significaciones imaginarias; ellas son un elemento fundamental del imaginario social, Beriain (2006) propone que el ser de lo histórico social está dado por esas significaciones que dan un determinado sentido a la vida social; en otras palabras, representan el sentido que se otorga; porque cada acto individual o grupal es significativo por tener implícito un sentido, que a su vez servirá también para desencadenar nuevas significaciones.

Por ejemplo, una persona de una clase social particular, realiza comportamientos coherentes con el significado que tiene para ella la realidad, y de esta manera sus significaciones imaginarias serán coherentes con las experiencias que se le han posibilitado dentro de esta clase social determinada, por lo tanto, pueden referirse a ciertos imaginarios sociales como al valor de los objetos materiales, la importancia del estudio, el tipo de relaciones interpersonales que establece, la percepción que posee de la política y la economía actual, entre otros.

Cucco (2004), considera que las significaciones imaginarias operan como corrientes de sentido, que pueden regular el comportamiento de la gente; pues permiten dotar de un sentido propio el contexto real en el que se encuentran; se toma como ejemplo la familia como un ámbito privilegiado para realizar y construir, paso por paso, un estilo de vida y una forma particular de relacionarse con la realidad, donde desde una edad muy

temprana se trasmite el sentido otorgado a ciertas costumbres, valores, comportamientos, creencias, entre otros.

Magma (2006) sostiene que las significaciones imaginarias dan lugar a las representaciones, afectos y acciones típicos de un grupo o una sociedad; éstas se encarnan en las instituciones tales como la familia, el trabajo, la iglesia, entre otros; se puede decir al respecto que las representaciones, afectos y acciones surgen tras el sentido que pretenden poner en escena, para dar a conocerlo y hacerlo efectivo; desde las instituciones como la familia, el colegio, el trabajo, entre otros, se crea, construye e instituye el sentido correspondiente a cada acto del individuo, por ser los nichos donde él nace, crece y se desarrolla.

Retomando a Moraes (2004) los imaginarios sociales están anclados a necesidades profundas, tornándose en una razón de existir y de actuar para los individuos y para los grupos; en el planteamiento del autor es posible entender que el imaginario social está, esencialmente, constituido por elementos formadores de sentido para la vida del grupo donde se viene dando dicho imaginario, al cual le da cohesión y unidad, por mantenerlo unido a través de la consolidación y reproducción de sus elaboraciones de sentido, pues aporta la esencia organizadora de la vida de los individuos.

Gerstrnhaber (2001) se refiere a un aspecto fundamental en el que es visible la vitalidad de los imaginarios; ella postula que a partir de los imaginarios sociales que se encuentran instituidos, aceptados y consensuados por un grupo o sector social pueden producirse nuevas significaciones que ponen en cuestión las ya instituidas; Gerstrnhaber (2001) habla de unas significaciones dinámicas, en continuo movimiento, nunca estáticas, como un recurso inagotable, por ser capaces de provocar un quiebre a lo ya instituido, generando un cambio necesario para que se produzcan nuevos sentidos, que

refuten y cuestionen el orden establecido, es así como éste es un proceso generador de desarrollo e innovación acorde con la evolución continua del individuo y los grupos.

Es conveniente establecer diferencias entre imaginario social y los siguientes temas: Representaciones sociales e ideologías; con el fin de poseer un concepto claro y comprender mejor la dirección del presente aprendizaje, lo que además permitirá establecer límites y contrastes con los conceptos a considerar.

Imaginario Social y Representaciones Sociales

Erreguerena (2002) aclara cómo Castoriadis asume las representaciones sociales cuando señala que el imaginario debe utilizar lo simbólico, la representación, no solamente para expresarse sino, simplemente, para existir; para ir más allá de lo virtual.

Para comprender mejor lo anterior se plantea el siguiente ejemplo: Lo que hace posible una sociedad o un grupo es la estructura de unas relaciones materiales, junto a la producción de universos de sentido que dicen que las cosas son de tal manera y no de otra, es así cómo el trabajo es un objeto social real que tiene un carácter simbólico por representar, en primera medida, un poder de transformación del ambiente y segundo, un beneficio económico.

Por otro lado, el trabajo en el nivel imaginario es dotado de una entidad particular, en otras palabras, da el valor y la importancia que posee para las personas que lo realizan. El trabajo es un objeto social, una actividad que la realiza la mayoría de la personas que sin lo que representa no tendría un fin aparente; gracias al imaginario, el trabajo tiene un valor real y consensuado dentro de un grupo de personas; su función simbólica está dada al representar beneficios para quien lo realiza y para el ambiente. También cabe anotar, que el ejercicio del trabajo representa para quien lo realiza procesos de desarrollo personal, por posibilitar la expresión de habilidades psicológicas, físicas y sociales.

El concepto de representación social es definido por Abric (2001) cómo maneras particulares de comunicar la realidad, las cuales son determinadas por la interacción con otras personas; son fenómenos que describen y explican, formando un conjunto de conceptos y declaraciones, originadas en la vida cotidiana, que se establecen gracias a las comunicaciones interindividuales; además, poseen un carácter simbólico pues representan el sentido que los individuos han otorgado a la realidad.

De esta manera cabe decir que el imaginario social es puesto en escena por medio de la representación social; es re-presentado, vuelto a presentar; va desde la construcción imaginaria a la realidad intersubjetiva, así el imaginario se ve traducido en la representación social, para ser puesto en juego en el mundo de la relación con los otros, porque permite el paso de lo individual a lo grupal.

Para complementar lo anterior vale citar a Zapolsky (2002) cuando afirma que el imaginario social es una instancia de creación, dado que instituye unas significaciones que producen un determinado mundo, llevando a la emergencia de representaciones, afectos y acciones propios del mismo. Cuando Zapolsky se expresa en términos de emergencia, se refiere a las representaciones como un efecto del imaginario social y más, específicamente, de las significaciones imaginarias.

Se puede deducir que las representaciones sociales se encuentran estrechamente relacionadas con el imaginario social, pues además en algunas características son similares por pertenecer como partes de un todo, es así como los dos son construcciones psíquicas, dinámicas, que permiten establecer contacto con la realidad objetiva y se encuentran dentro de un marco histórico social; sin embargo, el imaginario social difiere en que está constituido por unas significaciones imaginarias, que para Zapolsky estas se pueden expresar en representaciones, deseos y actos de los sujetos; entonces se puede

entender de lo anterior, que las significaciones las cuales proceden del imaginario social dan lugar a las representaciones y a otras acciones típicas de un grupo o una sociedad; además se aclara que las representaciones sociales tienen un carácter instrumental, pues por medio de ellas se puede organizar, distinguir, elegir, contar, designar, referirse a objetos distintos, definirlos y establecer relaciones entre ellos; dar paso al hacer social, a la representación como tal.

Para complementar lo expuesto se acude al trabajo de pregrado de Salcedo y Molina (2005) del que se toma una definición de representación social en la que citan a Aguirre (1997) para quien las representaciones sociales son una forma de esquematizar, simplificar, estereotipar y principalmente exteriorizar la realidad, por lo tanto constituyen puntos de referencia en los que se organiza y orienta las acciones y pensamientos.

Imaginario Social e Ideología

Para el autor Luis Villoro (1985) la ideología es un conjunto de creencias colectivas en una sociedad que están regidas por una estructura determinada; éstas creencias comunes se destinan a afianzar el orden existente y se justifican con pensamientos que responden a intereses particulares de una clase social o de un grupo, pero no todas las creencias hacen parte de una ideología sino las que tienen una función de dominio.

Las ideologías son enunciados de valor que expresan deseos, preferencias, y emociones personales, generalmente, compartidas por varias personas, que los convierten en intereses y valores universales que deben ser aceptados por todos los que dicen pertenecer a grupos en particular. De lo anterior, se puede decir que las ideologías son estilos de pensamiento que suceden en una época e historia específica; estas se encuentran establecidas por las relaciones sociales a las cuales afecta y en

muchos casos determina; además se manifiestan en enunciados que expresan creencias las cuales tienen una función social de cohesión, poder y dominio; éste último tiene que ver con el grado de aceptación que la creencia tiene dentro del grupo, para esto es necesario que siempre se muestre justificada, es decir estar fundadas en razones suficientes. Para concluir las ideologías se las puede definir como un conjunto de enunciados o creencias sistematizadas que pueden ser compartidas por un grupo de individuos.

La diferencia entre imaginario social e ideología es que mientras la ideología son formas de pensamiento más generales, los cuales están ligados con el poder y el dominio de los individuos dentro de los grupos; en cambio el imaginario social tiene que ver con la forma de relacionarse con la realidad e interpretarla, pues son estilos de vida particulares, que además se construyen por las experiencias cotidianas y la historia de vida de las personas.

El imaginario social es dinámico, es decir cambia y a la vez transforma lo instituido, ya que evolucionan fácilmente con el devenir de los individuos; por el contrario, las ideologías son más rígidas, exigen comportamientos para quienes dicen hacer parte de ellas que deben cumplirse sin detenerse a pensar si tienen un verdadero sentido o una razón de ser. Por ejemplo, un grupo de jóvenes que comúnmente son llamados metaleros visten todo el tiempo de negro, los individuos que desean hacer parte de esta ideología muchas veces no comprenden claramente el por qué de esta forma de vestir, sin embargo lo asumen y adoptan, en coherencia con el grupo.

Imaginario Social como Parte de un Grupo

Por otro lado, el imaginario social, también remite a plantearse de manera ineludible la noción de lo grupal. Perel (2004) considera que los imaginarios sociales, son sociales

porque sólo existen como parte de un grupo, siendo así es comprensible que se construye en la relación con los otros, es decir en el conjunto de individuos de donde claramente emerge la interacción personal.

El imaginario social necesita del espacio grupal para ser consensuado, validado e institucionalizado, Además, es gracias al grupo que se manifiesta y el individuo comparte las construcciones imaginarias que se viven dentro de él.

Dentro de la dinámica grupal se devanan los imaginarios sociales, con hilos de diferentes colores que aportan cada uno de los integrantes para formar el tejido imaginario social; este tejido es el depositario de la memoria que los grupos recogen de su contacto con lo cotidiano para incautar la vida y elaborarla. Para Paredes (2002) el campo grupal es un espacio de aconteceres de subjetividades implícitas y explícitas que se entrecruzan, se anudan, se enredan, se desenredan; es ahí donde se da lugar a diferentes manifestaciones que sin pertenecer a un grupo no surgirían. Además, es conveniente recordar que los grupos siempre estarán vinculados a un contexto socio histórico específico e institucional por ser parte de una sociedad.

Para Riviere (2004) el grupo es un conjunto restringido de personas, que ligadas por constantes espacios temporales, se articulan en su mutua representación interna, quienes se proponen con sus expresiones en forma implícita y explícita; el autor también considera que una de las tareas que conforma la finalidad del grupo es permitir la interacción y establecer mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

Las fami-empresas son un grupo de personas que comparten una cantidad de tiempo considerable por las actividades familiares y laborales que realizan; en la cual la designación de los roles empresariales obedecen posiblemente a la lógica interna de la

familia, por ser esta entidad la base de la empresa, en la que se apoya su organización y estructura.

Tipos de Grupos

Ya que se está abordando el tema del campo grupal se vio pertinente tener en cuenta la clasificación de los grupos, para lo cual se tomarán las consideraciones del autor Recalde (2001), quien divide a los grupos de acuerdo a dos criterios: El primero, según el grado de implicación personal y el segundo, de acuerdo a la inclusión o no de los individuos.

Para efectos del presente trabajo se expondrán las siguientes clases de grupos: Primario, secundario, de pertenencia y de referencia.

El grupo primario es: Aquel en que las relaciones personales son cara a cara, con cierta frecuencia y a un nivel íntimo y afectivo. Ejemplo, la familia es un grupo primario donde sus miembros conviven por largos periodos de tiempo lo que les permite interactuar de manera directa, también desarrollan normas y roles en busca del equilibrio de la dinámica familiar. Otra característica del grupo primario, es el tipo de control informal y eficaz que se ejerce entre sus miembros.

En los grupos secundarios las relaciones entre sus miembros son relativamente interdependientes y formalizadas. Como ejemplo podemos exponer las juntas de acción comunal de un barrio donde hay una cierta dependencia y sentido de colaboración entre vecinos, quienes se reúnen con el propósito de buscar un bien común, por lo tanto el tipo de relación es formal; también se ejemplifica en las asociaciones, entre otros.

Grupo de pertenencia es aquel al que pertenece o del cual forma parte el individuo, y que ejerce sobre sus miembros una presión a fin de tener comportamientos ajustados a sus normas. Se retoma como ejemplo a la familia por ser un grupo primario y de

pertenencia: Los padres ejercen presión sobre sus hijos, para lograr en ellos comportamientos y actitudes coherentes con las normas y costumbres del hogar.

El grupo de referencia constituye un ideal al cual aspira pertenecer el individuo. Como ejemplo, se toma a las microempresas que realizan acciones encaminadas a su desarrollo, pues pretenden ser grandes organizaciones con mejores posibilidades en el mercado.

La empresa familiar Polo's, dentro de la clasificación de grupos ya referida, se encuadra dentro del grupo primario y de pertenencia.

Familia

Pasando a aspectos del grupo familiar no esta de más re-afirmar que ella constituye la base de toda sociedad, por lo tanto se cita a la autora Quintero (1999) cuando expone brevemente cómo la familia ha estado presente en el devenir de la historia; asume que es una institución que ha pervivido a lo largo del tiempo, con variedad de formas acordes con las condiciones sociales, culturales, históricas y económicas, pues siempre ha sido una organización vital en el desarrollo social.

El grupo familiar es considerado nicho en el que se gestan imaginarios sociales coherentes con la dinámicas, costumbres, historia y necesidades familiares, entre otros; lo anterior da pie a pensar que la familia es el espacio propicio para la construcción de sentidos desencadenadores de los imaginarios sociales, que además son acordes con la cultural, valores sociales, tradiciones, religión, política, entre otros. Los imaginarios sociales familiares se exponen a la luz con el matiz de las experiencias propias, de los patrones de relación, de ritos y celebraciones idiosincráticas que forman parte de la manera particular de vivir la realidad de cada familia, también sus rituales y rutinas hacen parte de la dinámica familiar.

La familia se ha forjado bajo un manto cultural, histórico y social que le ha permitido la construcción de ciertos imaginarios familiares que sobreviven tras el paso del tiempo, son transmitidos por el vínculo estrecho entre sus miembros, permitiendo a padres e hijos hacerse a unas mismas construcciones que regirán el ámbito familiar (Quintero, 1999).

Además, entre las características resaltables de la familia es su carácter dinámico, pues se modifica constantemente por los cambios dados en sus integrantes que difieren en edades, género, gustos, miedos, anhelos, personalidades, ciclos vitales, entre otros; que les hace percibir la realidad de maneras particulares; ésta diversidad nutre los imaginarios sociales y les permite acceder a una constante construcción y transformación.

Ya en este punto de la construcción teórica, cabe argumentar que los imaginarios sociales están estrechamente ligados a la vida de los individuos y a la vez de los grupos a los cuales pertenecen; por lo tanto al parecer muchos imaginarios sociales se forjan y alimentan de la vida en familia, éstos como parte de las personas son susceptibles y permeables a las condiciones de vida.

Con el devenir de los individuos los imaginarios constantemente se re-significan y con ello cambian la percepción que se ha construido de la realidad; de igual manera en la familia, el imaginario social es cambiante en la misma medida que la familia es flexible a sus variables internas y externas.

Sluzki (1996) considera que la familia permite el encuentro entre quienes continuamente conversan e intercambian señales que más allá de comunicar algo, corporizan, otorgan realidad. El autor encuentra a la familia como un espacio de reconocimiento, donde es necesario el otro para dar cabida a la persona, pues es en ese intercambio de señales como se puede acceder a sí mismo y a los demás. Para él la

familia es una casa siempre en construcción que les da la posibilidad a sus ocupantes de estar y de ser; de hecho Sluzki afirma que esa experiencia coherente en el espacio y el tiempo nutre, construye y reconstruye la identidad de las personas, gracias a ese contacto permanente y recíproco con el otro familiar que resulta determinante.

En el conjunto familiar las personas interactúan por largos periodos de tiempo, buscando preservar su supervivencia; ya que representa el centro de las relaciones de la vida en común donde se satisfacen diversos intereses: Afectivos, sociales, económicos, entre otros; dentro de ella se adquieren y potencializan habilidades sociales, afectivas, cognitivas; la vida en común que comparten los miembros del núcleo familiar les permite satisfacer varias necesidades entre las que sobresalen las psicoafectivas.

El aspecto emocional en el grupo familiar es de gran importancia ya que sentimientos como el afecto, el odio, la complacencia y toda la gama de ellos, muchas veces encontrados o acordes entre sí, proveen un ambiente dentro del cual los individuos viven procesos que determinan su estilo de interacción en otros contextos tales como la escuela, el trabajo y las relaciones afectivas fuera del núcleo de origen.

Para Zapolsky (2002) “la familia, habitualmente, es ese minúsculo fragmento del campo social donde un sujeto nace y encuentra una réplica del mundo social” (p.2); es conveniente añadir al argumento de la autora que, posteriormente, familia y sociedad toman matices diferentes como consecuencia de elaboraciones sucesivas del sujeto. Este primer medio, la familia, constituye la base de un orden cultural y social que permite la manifestación de diversos discursos, y es un espacio de transición hacia lo social; en la medida en que está inscrita en una realidad cultural, social e histórica, forjada con la develación de sentidos y significaciones que conllevan a la creación de un mundo ligado al imaginario social.

Para Rancel (2000) la familia es entendida como un grupo primordial, a través de la cual lo social se activa y perpetúa en el tiempo; las personas nacen y se desarrollan dentro del grupo familiar, adquieren dentro de ella gran parte de la esencia que regirá su vida en el futuro, tanto en el ámbito individual como grupal; la familia es el primer contacto que delinea al individuo social, por medio del proceso de socialización que lleva acabo y a la vez provee al individuo de un reflejo en miniatura de la sociedad donde está inmerso.

El proceso de socialización busca moldear a sus miembros de acuerdo a los imaginarios familiares formados alrededor de las creencias, los valores, las costumbres, entre otros, esto le permite establecer qué tipos de comportamientos son adecuados para el individuo; así la familia logra transmitir todo el cúmulo de saberes que posee; este proceso se repite en el tiempo, pues los individuos socializados alcanzarán la madurez hasta formar nuevos núcleos familiares y continuarán con la socialización de sus nuevos integrantes.

Por excelencia es visible en la familia la facilidad con que se transmiten y adoptan valores, entendidos por Quintero (1999) como un conjunto de creencias que conllevan a ciertos comportamientos indican la manera como se debe comportar, sirven para evaluar la conducta y hacen parte de las características de una persona.

De lo anterior es necesario afirmar que todo se adquiere a través del contacto permanente con el otro familiar, donde es evidente la comunicación como el mecanismo más efectivo para afectar y ser afectado por el otro, a través del cual se interactúa, en el que se transmite y se comparte información de diversa índole. La comunicación nos permite expresar, transmitir, compartir, y en este caso es la materialización de los discursos familiares; ya que en la comunicación permanente afectiva y efectiva de la

familia se vehiculiza los imaginarios forjados alrededor de los objetos sociales tales como: El trabajo, la religión, la política, entre otros, logrando ser rescatados y ligados a la historia familiar; Este proceso tiene diferentes formas: Corporal, gestual, kinestésica y verbal.

En el núcleo familiar es fundamental la comunicación como elemento generador de muchos de los procesos familiares, entre los que se encuentran los imaginarios sociales; aquí es conveniente retomar a Magma (2006) quien sostiene que estos son una construcción colectiva e histórica donde no se puede prescindir del lenguaje como código operacional de comunicación en el que el significado debe ser reconocido y dotado de sentido; según Moraes (2004) el emisor irradia una concepción del mundo orientada hacia ciertos aspectos estratégicos y el receptor decodifica total o parcialmente la información; estos polos son inseparables del circuito estructurador del sentido.

Para Zapolsky (2002) las construcciones imaginarias, afectan, significativamente la dinámica de la familia, su relación con la realidad y el sentido que se le otorga, pues estas determinan el ser y hacer familiar; las acciones familiares estarán guiadas por los imaginarios sociales, los cuales dotan de sentido la realidad y establecen un estilo de vida.

La familia se regenera constantemente, pues con el transcurso del tiempo de un núcleo familiar surgen otras familias, inicialmente conformadas por dos personas las cuales traen consigo unas historias personales de familia que se conjugan y dan paso a otro ciclo, en donde los imaginarios afloran nuevamente; de esta manera se asegura la perpetuación de los imaginarios familiares, los cuales hacen parte de una lógica heredada.

Para Rancel (2000) la familia es una integridad, es decir, no puede reducirse a la suma de las propiedades de sus componentes, ni de éstos pueden deducirse las propiedades del todo; es comprensible del postulado de Rancel que no es la suma de los miembros individuales, hay características que trascienden las propiedades de las partes, en la familia existe una combinación de piezas que son sus integrantes, quienes comparten un número de creencias bien sistematizadas respecto de sus roles mutuos y de la naturaleza de la relación entre ellos, regida por reglas visibles y secretas que determinan las rutinas del hogar.

Estructura Familiar

Rancel (2000) postula que tanto las funciones de los integrantes, como las del grupo como un todo, se realizan en el contexto de la organización interna, por lo que cualquier cambio que se produzca en las características de sus integrantes, en sus relaciones, provoca cambios en sus funciones; de acuerdo al planteamiento de la autora los cambios transforman el grupo notablemente dentro de él y en la sociedad, la familia es tanto causa como efecto de cambios, hacia dentro y fuera de sí misma.

La estructura familiar para Rancel (2000) es fundamental pues determina la organización interna, al igual que el tipo de interacción y relaciones que establecen los integrantes de la familia; es en esta estructura donde se encuentran dadas las reglas de juego que contribuyen al funcionamiento familiar, las cuales además deben contar con eficacia y flexibilidad para permitir la adaptación a diversas circunstancias.

Dentro de la estructura familiar existen subsistemas como: la relación entre los cónyuges, entre hermanos, de padre con hijos, entre otros; así la calidad y el equilibrio en las relaciones de estos subsistemas determina el ambiente y el clima familiar.

Es necesaria la estabilidad y el equilibrio familiar a pesar de los cambios, sin decir que esto signifique inmovilidad o quietud, sin embargo si se debe procurar por mantener la organización y los vínculos familiares, para conservar la unión del grupo y su fortaleza, pues es la evolución constante de la familia, la que innegablemente propicia el crecimiento personal y el desarrollo de estrategias de afrontamiento en las crisis o los cambios súbitos en las diferentes etapas de la vida, si los vínculos no son estables y la interacción no es relativamente continua, la familia tiende a desaparecer.

Se pensaría que la estructura familiar debe establecerse de tal manera que conserve, en mayor medida, la armonía en el ambiente familiar, propiciando entre sus miembros una percepción de accesibilidad hacia el otro y de acompañamiento en el diario vivir; las labores familiares deben ser realizadas acordemente con las capacidades y expectativas de cada persona.

De la estructura familiar a manera de hipótesis se puede pensar que el poder no debe causar subordinación pues puede producir insatisfacción y deterioro de las relaciones familiares, ya que la persona subordinada, posiblemente, experimenta sentimientos de inferioridad; situación que deteriora el ambiente familiar y si es el caso el ambiente laboral de una fami-empresa.

El Poder en la Familia

De acuerdo con la Universidad de Deusto (2004) el poder es la capacidad para influir en otros, por no pertenecer a la persona como tal sino a la relación, es así como una persona hace uso del poder porque existe otro individuo que reconoce ese poder y permite que sea efectivo; también el poder en la familia puede variar, no ser estático, ni perteneciente a una sola persona.

El poder en la familia se da de la siguiente manera:

1. En desigualdad, cuando uno de los padres manda y toma todas las decisiones, existiendo subordinación, por lo tanto la designación de las labores no es equitativa, por obedecer a una estructura familiar rígida y en este sentido cada miembro ocupa un lugar específico.
2. En igualdad, el poder es igualitario pero se ejerce por separado, porque cada uno de los padres manda en unas áreas determinadas.
3. En el poder sincrático, se toman decisiones de manera conjunta sobre las mismas áreas.

Funciones de la Familia

Para Rancel (2000) las funciones familiares están relacionadas directamente con la preservación de la vida humana, su desarrollo y bienestar; entre las que se encuentran: La función biológica que tiene que ver con la satisfacción de las necesidades sexuales y reproductivas del hombre y la mujer; la función socializadora, por medio de la cual la familia trasmite hábitos, sentimientos, valores, costumbres; la función económica, la cual satisface necesidades básicas como el alimento, techo, salud, ropa, entre otras; la función solidaria que promueve la colaboración y la ayuda para el afrontamiento de situaciones difíciles; finalmente, la función protectora para brindar seguridad y cuidados a los integrantes del núcleo familiar.

Aparte de las consideraciones de la autora en cuanto a la función económica, se puede pensar que ésta en algunos casos trasciende la satisfacción de necesidades básicas, algunas familias incluye el factor empresa, lo que hace de ellas un núcleo familiar generador de empleo para sus propios integrantes y por lo tanto cabe decir que propician la auto sostenibilidad y la satisfacción de otras necesidades de orden superior.

Formas de Familia

Para la Universidad de Deusto (2004) las familias se clasifican en cuatro grupos.

1. Las familias extensas son en las que se encuentran conviviendo con el núcleo familiar otros familiares.
2. La familia nuclear es en la que el grupo familiar está conformado por padres e hijos no independizados.
3. Las familias monoparentales están constituidas por los hijos y uno de los progenitores.
4. Las familias reconstruidas son aquellas que se dan con nuevas relaciones conyugales con hijos a cargo.

Después de describir los tipos de familias existentes, sería valioso situar a la familia en cuestión; por lo tanto se ha considerado que la empresa familiar polo's se encuentra dentro de las familias nucleares.

Tipos de Comunicación en la Familia

La comunicación familiar para la Universidad de Deusto (2004) se encuentra de tres maneras que se desarrollan y exponen a continuación:

Informativa, en la que se transmiten hechos, además la comunicación es fría y se da cuando se tiene que dar a conocer una situación específica; la racional, en la que el intercambio se realiza desde un marco de referencia más intelectual; por último, la comunicación emocional, por medio de la cual se transmiten los hechos y los sentimientos que provocan una situación particular.

Género

Recorrido Histórico

La Organización Internacional para las Migraciones (2004), considera que la participación histórica de la mujer en el desarrollo social, político, económico, entre otros, se sustenta en tres enfoques que cuentan sobre la concepción y percepción de

mujer, los cuales indudablemente se relacionan con la coyuntura de la época y la cultura en la cual ha estado inmersa.

1. Enfoque de bienestar, cuyo período va de 1950 a 1970 en el que la mujer era considerada una persona pasiva, débil, frágil, entre otras características; por lo tanto su participación se limitaba a labores que estuvieran acordes con estas condiciones, como cuidar niños, cocinar, mantenimiento de la limpieza del hogar, entre otros. Este ámbito reducido en el que la mujer se desenvolvía, la segregaba limitando y negando sus capacidades aun inexploradas, en áreas en las que posteriormente incursionaría con éxito.

2. El enfoque denominado mujeres en el desarrollo, va desde 1975 en adelante, en él se vive a la mujer como una persona productiva que puede realizar diversas actividades, pues se reconoce sus capacidades y habilidades para estudiar, trabajar, dirigir, organizar, administrar, entre otras labores que la llevaban a ocupar cargos cada vez más importantes dentro de la sociedad.

Este enfoque, principalmente, logra ubicar a la mujer en el desarrollo económico de la sociedad, ya que es impulsada a exigir derechos de igualdad en el área laboral, que hasta el momento se le habían restringido; es así como la percepción de su rol va cambiando, sin embargo sus responsabilidades de reproducción, cuidado y mantenimiento del hogar no se dejan atrás.

3. El enfoque, género en el desarrollo, es el que actualmente rige a la sociedad en la cual hombres y mujeres deben ser considerados en iguales condiciones, en cuanto a derechos y deberes se trata; este enfoque concibe a la mujer como una integridad, que no puede ser comprendida y vivida como si estuviera hecha de partes aisladas, además cree en su capacidad de transformar el entorno y aportarle desde lo que ella es.

Es notable cómo la concepción y participación de la mujer ha evolucionado de la mano con las exigencias y necesidades sociales, pues lo anterior demuestra el reconocimiento de la cualidad de persona a aquellos seres humanos que fueron relegados a la condición de objetos en un momento histórico y social.

El recorrido histórico por la percepción y experiencia de mujer puede ofrecer la posibilidad de situar históricamente a las mujeres que han jugado un papel determinante en la dinámica de la fami-empresa Polo's, esta microempresa se ha gestado con el trabajo de varias generaciones, precisamente de mujeres, que aprendieron recetas para la preparación de alimentos que debían utilizar seguramente para la satisfacción de sus hogares; posteriormente se inicia con la venta de algunos productos, de esta manera poco a poco su participación en la familia va cambiando, entonces el remitirse a género en el presente trabajo constituye un apoyo para dirigir la mirada hacia aquellas mujeres que hicieron y hacen parte de los procesos familiares y empresariales.

Concepto de Género

De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (2004) género hace referencia a la construcción social de lo referente a hombre y mujer, fundamentalmente los roles, valores, comportamientos, actitudes, entre otros factores que marcan pautas de interacción entre hombres y mujeres.

El género va más allá de las diferencias biológicas entre hombre y mujer, pues se refiere específicamente a lo femenino y a lo masculino como elaboraciones sociales que establecen normas, condiciones y características para cada una de estas categorías lo que conlleva a organizar la vida de las personas de acuerdo a estas dos cualidades.

Por todas las discriminaciones hacia la mujer que históricamente se han cometido y la desigualdad de derechos a la que fue sometida, usualmente se utiliza género para

referirse solamente a mujeres, ya que inicialmente se utilizó el término como una mecanismo para re-significar la percepción y experiencia de mujer; sin embargo, género hace referencia a una interacción dinámica en la relación hombre mujer, la cual debe establecerse en condiciones de igualdad.

En congruencia con lo anterior se entiende que género es una construcción histórica, social, psicológica y cultural que inicialmente surge de la desigualdad que genera la diferencia sexual; posteriormente, con el evolucionar de los tiempos remite a comprender la dinámica que subyace de la relación entre hombre y mujer determinada por factores netamente humanos y subjetivos.

Es de concluir que género hace referencia a la construcción social y cultural que establece que comportamientos, ritos, normas, costumbres, prácticas sociales, entre otros, hacen parte de manera definida de lo femenino y lo masculino, además, estipula sus interacciones y las relaciones de poder que se dan entre ellos; sin olvidar que la condición biológica no determina necesariamente lo que en una sociedad está dado como perteneciente a un hombre o una mujer.

La equidad de género hace alusión a reconocer y aceptar las diferencias que implica ser hombre o mujer, pero establece como pilar de las relaciones entre ellos la igualdad de condiciones, derechos y oportunidades.

En las empresas familiares, género es el sello que cada integrante de la familia hombre o mujer, imprimió en el devenir de la fami-empresa, entonces si la mujer en el pasado estuvo relacionada con el trabajo privado en cuanto a labores del hogar, seguramente este tipo de trabajo debió formarla en recetas de cocina que posiblemente con el renacer de otras mujeres en contextos sociales y culturales mas amplios; luego

logran tomar otro matiz, en el que trascienden de la cocina del hogar a la empresa familiar.

Trabajo

Brown (1992) entre las consideraciones que realiza sobre el trabajo se encuentra una que llama notablemente la atención, para la que de antemano la define como ortodoxa, pues afirma que el trabajo físico es un castigo para el hombre como una forma de pagar sus pecados; la obligación de los hombres es entonces, trabajar para proveer el sustento a su familia y a sí mismo, sólo luego de cumplir con este castigo puede dedicarse a las actividades que son de su agrado.

Brown, considera que aun existe el imaginario de trabajo como una actividad que causa malestar e incomodidad; sin embargo, con los estudios de psicología industrial éstos constructos han cambiado, ya que se piensa en mejorar las condiciones para propiciar agrado hacia las actividades laborales; además, se considera que es conveniente para las empresas, pues el bienestar físico, psicológico y económico de las personas afecta notablemente la productividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores; es así cómo en la actualidad se reconoce que los hombres pueden disfrutar del trabajo, por lo tanto, se trata de brindar al trabajador un ambiente, retribuciones e incentivos laborales adecuados.

Una concepción de trabajo más reciente es aquella que lo asume como parte esencial de la vida del hombre, pues lo relaciona directamente con el desarrollo integral del ser humano y sus repercusiones en la sociedad.

Brown (1992) expone que aparte de la característica anterior es muy difícil definir de manera precisa el trabajo, ya que al parecer su significado es una construcción propia del individuo, que tiene que ver con muchos factores entre los que se encuentra la historia

de vida, la percepción que se tiene de la realidad, las experiencias cotidianas, entre otras; en conclusión, la definición es subjetiva ya que para una persona significa trabajo probablemente para otra no lo sea.

Continuando con Brown (1992), el trabajo se constituye en un estilo de vida, por ser una actividad que ocupa gran parte del pensamiento y energía de las personas; vale la pena recordar el viejo adagio: El trabajo dignifica al hombre; lo dignifica en la medida que le permite contribuir a la sociedad y desarrollarse a si mismo con la utilización de todo su potencial intelectual, físico y emocional, pues aparte de la actividad laboral y lo que genera económicamente, el ambiente laboral también representa la posibilidad de reconocimiento personal, permite el desarrollo de capacidades y habilidades; además, entre sus aspectos más sobresalientes está la formación de relaciones interpersonales, que indudablemente según estudios realizados supera la satisfacción de necesidades de otra índole, como el deseo de dinero, de un ambiente confortable, entre otros.

Para Astudillo y Callén (2002) el trabajo es una categoría radicalmente histórica que da respuestas a las necesidades de una época, por ser una categoría construida socialmente; la cual está sujeta a un mundo cambiante, circunstancias a las que el individuo debe adaptarse y responder, es así cómo los trabajos cada vez requieren mayor exigencia, a medida que los tiempos cambian también evolucionan los estilos y tipos de trabajos, por lo tanto el hombre adecúa sus actividades laborales a las pretensiones y exigencias del momento histórico y social que vive.

De lo anterior es comprensible que el trabajo se considere una construcción histórica social, por ser un fenómeno construido socialmente que ha estado presente en los imaginarios sociales, que además ha cambiado, muy seguramente, de acuerdo a la época y a la cultura en el que se lo vive. Desde ésta perspectiva el trabajo se convierte en un

estilo de vida, que los individuos adoptan en coherencia con si mismos y con la sociedad a la cual pertenecen, además al parecer está relacionado con la historia de vida que, seguramente, facilita desempeñarse en ciertos trabajos más fácilmente que en otros.

Desde otra perspectiva Rodríguez (1997), define el trabajo como la movilización de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia; por medio del cual las capacidades personales son puestas a prueba en las actividades laborales, así el conjunto de todos estos elementos permiten el desempeño del individuo, y varían de una persona a otra debido a las experiencias previas; por lo tanto cada trabajo requiere en mayor o menor medida la utilización de ciertas capacidades; por ejemplo, si una persona realiza un trabajo que requiere la utilización de conocimientos específicos, entonces la mayor parte del tiempo deberá concentrar su fuerza en el desarrollo y aplicación de ellos, así su cuerpo permanezca en quietud.

Brown (1992), asume que el trabajo tiene como fin primordial, favorecer el desarrollo de las personas y asegurar la subsistencia de los trabajadores, su familia y el núcleo laboral; es así cómo el trabajo, más allá de ser el medio por el cual se obtiene dinero para sobrevivir, debe generar en quienes lo realizan calidad de vida, representar seguridad, estabilidad emocional, satisfacción, desarrollo de auto estima, creatividad, superación personal y mejorar el entorno.

Luego de definir el trabajo es pertinente también establecer los factores que intervienen en él, por lo tanto se cita al autor Rodríguez (1997) para quien existe la conjugación de tres factores: El esfuerzo que la persona hace, las habilidades que posee y la percepción del rol.

1. El esfuerzo, se define como la cantidad de energía que el individuo invierte en su labor, es decir qué tanto tiene que trabajar para realizar una tarea. El esfuerzo está

determinado por el valor percibido de las recompensas y por la probabilidad subjetiva de que la recompensa depende del esfuerzo; los factores que influyen en el valor de una recompensa o de un producto están fundamentalmente relacionados con la satisfacción de las necesidades.

2. La Habilidad, se considera como la capacidad real de las personas para ejecutar una tarea; puede incluir aspectos como inteligencia, personalidad, habilidades manuales, aptitudes, entre otros; son todo un conjunto de características personales relativamente estables.

3. La percepción del rol, se refiere a los pensamientos y sentimientos del individuo sobre la clase de actividad y conducta que debe realizar para ejecutar una tarea con éxito; la percepción del rol está ligada a la evaluación que obtiene de su trabajo.

En conclusión, el esfuerzo lleva a conseguir determinada tarea, la habilidad permite realizarla con cierto grado de facilidad o dificultad y la percepción del rol, encamina las acciones y actividades hacia el logro de la labor propuesta, además tiende a ser congruente con la percepción y evaluación realizada por otras personas sobre la actividad.

En las empresas familiares, es evidente el trabajo en términos del esfuerzo, ya que las personas invierten gran cantidad de energía para conseguir y culminar las labores con éxito; también son evidentes las habilidades, aprendidas a lo largo de la historia de vida y reforzadas con la observación y la práctica diaria; por último, la percepción individual del rol permite la auto evaluación de las acciones realizadas, las personas tasan en términos de qué, cómo y cuándo de la tareas realizadas, con el fin de determinar en qué medida están encaminadas hacia el logro de las metas propuestas.

Después de discernir sobre los factores individuales que amerita el trabajo hay que considerar el entorno laboral, como el encuadre de muchos aspectos de índole psicológica en el que interactúan: Expectativas personales, valores, creencias, actitudes, motivaciones, formas particulares de ver el mundo, el significado que las personas poseen del trabajo para si mismas, para sus familias y el entorno.

La motivación es un factor fundamental en la realización de cualquier actividad; el hombre trabaja movido por razones implícitas y explícitas que le dan sentido a su hacer; para Salazar (1997), la motivación tiene que ver con una disposición a buscar cierto tipo de satisfacción. El trabajo siempre está motivado por lograr la satisfacción de necesidades entre las que se encuentran las básicas como: El alimento, el abrigo entre otros, hasta las superiores como la autorrealización, el reconocimiento personal y profesional, el desarrollo de la autoestima, entre otros. Las necesidades primarias se satisfacen gracias al dinero que representa tener una actividad laboral remunerada y las segundas gracias al ambiente y las oportunidades.

Empresas Familiares

Existen variedades de trabajos en los que las personas se pueden desempeñar, pero el trabajo que para ésta investigación es de especial interés es el trabajo de carácter familiar, distinguiéndolo éste de las labores del hogar que sus miembros realizan cotidianamente como el aseo, la preparación de alimentos, entre otros, actividades que no son remuneradas. La investigación se va a referir, específicamente, al trabajo que realiza un grupo familiar donde participan la mayoría de sus integrantes con el fin de conseguir recursos económicos para suplir sus diversas necesidades y mejorar su calidad de vida; por lo general, son familias con una organización definida denominadas, actualmente como fami-empresas o empresas familiares.

De acuerdo a la Cámara de Comercio de Bogotá, (2005) de un total de 160.528 empresas registradas y matriculadas, encontró que el 67.8% son empresas de familia, es decir 108.837 de las legalmente constituidas; estos datos revelan que más de la mitad de las empresas formalmente constituidas en Colombia son de índole familiar; por lo tanto, representan gran parte de las riquezas del país, de fuentes de trabajo, bienestar y progreso económico tanto para la familia como para su entorno donde desarrollan las actividades.

Las empresas familiares, para la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), son aquellas empresas en las que la propiedad y la gestión se encuentran en manos de una familia determinada; por lo que se consideran como una unidad económica orientada a producir beneficios a sus propietarios, mediante la disposición de varios recursos físicos e intelectuales en la que se conjugan factores familiares y empresariales.

De lo anterior, es comprensible que las fami-empresas se gestan y desarrollan en un grupo determinado que es la familia, cuyos integrantes poseen una afinidad afectiva que los une más allá de las relaciones laborales, pues comparten consanguinidad, espacios, cultura, actividades, entre otros. Por consiguiente, una de las características de estas entidades es la unidad por la cohesión y el compromiso grupal.

En coherencia con los postulados teóricos ya expuestos de familia, cabe decir que la empresa familiar debe procurar hacia unas relaciones armónicas entre sus miembros, desarrollar una interacción equilibrada y adaptarse tanto a los cambios internos como externos, ya que es la familia quien tiene el control sobre su negocio y por ende ella se responsabiliza de la toma de decisiones y las acciones a realizar, pues asume la gestión y la propiedad de la empresa.

Otro aspecto sobresaliente de acuerdo con Instituto Colombiano para la empresa Familiar [ICEF] (2005) es la proyección de la familia en las políticas, intereses y objetivos de la empresa; así salen a relucir los valores familiares como:

1. La honestidad, definida como la compostura, pues requiere de decencia y moderación en las acciones y las palabras.
2. La lealtad, en cuanto se refiere a guardar fidelidad, ser sinceros y honrados.
3. La comunicación para tener una disposición hacia el debate, poder escuchar y crecer con el otro, mantener informados a los familiares sobre lo referente a la empresa.
4. El compromiso, al considerar la empresa a largo plazo y esforzarse en lo que se hace.

Clases de Empresas Familiares

Según la Cámara de Comercio (2005), existen variedad de empresas familiares entre las que se encuentran: La que es controlada por miembros de una única familia; empresas en las que existen dos o más familias, y en las que la propiedad es manejada por la familia y la gestión por terceros, entre otras.

La empresa familiar con la cual se desarrolla ésta investigación, es la empresa controlada por miembros de una única familia, caracterizada por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), como una organización en la cual un grupo familiar ejerce control patrimonial o administrativo por dos o más generaciones, donde existe un líder que por lo general es el fundador y los demás integrantes participan de la gestión y actividades laborales.

Ventajas y Desventajas de las Empresas Familiares

A continuación se expondrán algunas ventajas planteadas por el Instituto Colombiano para las empresas Familiares [ICEF] (2005) que poseen las empresas familiares, entre ellas están:

1. Las relaciones de afecto y la comprensión, características del núcleo familiar que se dan en la interacción continua que trasciende al ambiente laboral.
2. El contacto entre familiares por su componente afectivo, facilita la comprensión y la empatía en la empresa.
3. La autoridad que posee la familia se extiende al ambiente empresarial, por lo tanto las características y la persona que la determina es la misma para la unidad productiva, esto además refuerza la estructura organizacional y le brinda estabilidad.
4. Los conocimientos acerca del trabajo se comparten, ya que en el ambiente laboral familiar los hijos crecen escuchando las recetas, mirando los procesos, acompañan a sus padres en los aciertos y errores.
5. Las empresas familiares manejan flexibilidad con el tiempo y el dinero, de la misma manera que no se dan desgastes burocráticos.
6. El reconocimiento social de la empresa y la familia están estrechamente relacionados, si existe reconocimiento para la familia, trasciende a la empresa y viceversa, el buen nombre influye en los sentimientos de los integrantes; si ellos poseen una percepción favorable sobre el grupo al que pertenecen, entonces la unión e identificación grupal será más fuerte.

Las desventajas a considerar por el [I.C.E.F] son las siguientes:

1. No es clara la organización y capacitación gerencial por existir resistencia a confeccionar el organigrama y determinar funciones en la compañía.
2. La informalidad de las relaciones familiares se trasladan a la empresa.
3. Existen dificultades en el manejo de conflictos por volverse también de índole familiar.

4. La confección del plan de negocios se consideran inoficiosa por lo que predomina la intuición y la experiencia.

5. La delegación del poder cuando llega el momento de pasar la batuta a otro integrante de la familia representa un problema que obstaculiza el desarrollo de la empresa, pues, por lo general no hay una persona lo suficientemente preparada para asumir este reto.

Contrato Psicológico

La empresa familiar, es considerada como una organización en la que están en juego varios aspectos entre los que se destaca el contrato psicológico considerado para Kolb, Rubin, y McIntyre (1995), como una convención entre la persona y la organización, donde están implicadas las expectativas de las dos partes, las cuales pretenden estar satisfechas en la mayor medida posible. Al ser este contrato de índole psicológica es dinámico, cambiante, de esta manera puede adquirir características que le permitan adaptarse a las situaciones empresariales y personales; en esta medida no puede ser comparado con un contrato de tipo legal, porque no obedece a trámites de esta naturaleza; cuyos aspectos son consensuados explícitamente; sino, regularmente la persona y la organización contratan aspectos de manera implícita, pues se esperan de manera espontánea como: La honradez, la lealtad, entre otros.

Remitiéndose a las empresas familiares se puede afirmar que el contrato psicológico adquiere otro matiz, ya que existe un componente muy importante que es lo afectivo, pues las relaciones laborales de estas empresas tienen de manera muy marcada esta característica; por lo tanto, el cumplimiento de las expectativas de la organización pueden tornarse también como la satisfacción de expectativas personales y familiares, al ser las personas que laboran parte de la familia y de la empresa a la vez, así puede existir mayor compromiso para con el cumplimiento del contrato psicológico y por ende, mayor

coherencia entre las acciones que realiza y la satisfacción de las expectativas contratadas; además es de considerar que se contratan muchos aspectos de manera implícita, favorecidos por el conocimiento de capacidades, habilidades, debilidades, temores, entre otros, aspectos particulares pertenecientes a cada una de las personas que conforman la unidad familiar.

Según Gersick, Davis, Mc Collum y Lansberg (1997), en las empresas familiares los integrantes de la familia aprenden, a muy temprana edad, a realizar ciertas actividades que luego se concretan en acciones en pro de la empresa; este aprendizaje es dinámico y la mayoría de veces desarrollado en la vida cotidiana desde la niñez hasta llegar a la edad adulta por medio de observaciones y experiencias dentro del ámbito familiar; además, el rumbo que tiene este aprendizaje por lo general es afín con las necesidades de la persona y la empresa familiar, lo cual va tras la consecución de objetivos y metas propuestas que conjugan lo individual y lo grupal.

La Toma de Decisiones

En las empresas familiares como en otras organizaciones es de vital importancia la toma de decisiones, pues afectan diversos aspectos y procesos internos y externos, para Kolb, Rubin, y McIntyre (1995), la toma de decisiones es un proceso por medio del cual las empresas determinan acciones frente a las situaciones que se enfrentan y dan respuesta a los problemas que las aquejan; la importancia de las determinaciones está relacionada con el nivel jerárquico que las asume y también, con el tipo de repercusión que pueden traer.

Para la toma de decisiones es fundamental contar con una información adecuada y realizar un análisis y valoración de la situación sobre la cual se va a determinar acciones. Este es un proceso complicado y de gran responsabilidad porque pueden haber aspectos

empresariales importantes en juego; por lo general, la responsabilidad puede recaer sobre un grupo de personas o sobre una sola. Cuando es en un grupo de personas, la decisión debe ser muy planificada y consensuada por la mayoría de ellas; debe tener en cuenta las consideraciones de todos los pertenecientes al grupo y finalmente, descartar de manera mancomunada entre las opciones expuestas para tomar la decisión más conveniente.

Generalmente, para la solución de un conflicto se requiere tomar decisiones, pues se presentan dos o varias alternativas de solución, por lo tanto, la situación conflictiva tendrá fin en el momento que se elija una salida para el conflicto, el cual, probablemente, ha provocado tensión y necesidad de solución, así cuando la decisión ya ha sido determinada, entonces la persona otorga aspectos positivos a su elección y desvaloriza la rechazada, para reducir la disonancia.

Para Gonzales (2007) la toma de decisiones es importante, en la medida que se reconoce a cada individuo de la organización su capacidad de pensar, opinar y decidir sobre aspectos que de manera directa o indirecta está involucrando su quehacer dentro de la empresa, al igual que su desarrollo personal y profesional. Para el autor, la toma de decisiones en una empresa debe reconocer el valor de cada uno de sus trabajadores y romper con el esquema que limita la toma de decisiones sólo al personal directivo; es necesario que se capacite continuamente al personal y se lo dote de toda la información concerniente a la empresa a la que han dedicado gran parte de su vida y de su esfuerzo, con el fin de crear un sentido de pertenencia real, no como el trabajador que pertenece a una entidad, sino como la persona que trabaja dentro de su propia empresa y puede decidir sobre ella.

Para Rodríguez (1997) existen cuatro fases en la toma de decisiones: Primero, encontrar y definir el problema; segundo, generar alternativas de solución; tercero, evaluar las opciones; cuarto, remitirse a los objetivos y los fines antes de decidir.

Con la definición e implicaciones del proceso de toma de decisiones, es pertinente, visualizarlo y contextualizarlo en las fami-empresas, donde seguramente la responsabilidad recae en la persona de mayor experiencia y autoridad, puede ser el padre o la madre, siguiendo la lógica de la organización jerárquica que posea la familia; de otra manera, si el caso lo amerita, de acuerdo al tipo de decisión ésta será tomada por un hijo, aquel cuyos conocimientos, experiencias laborales y profesionales lo califique como el más indicado para determinar sobre una situación en particular.

Vale añadir que la toma de decisiones en las fami-empresas antes de ser ejecutadas, generalmente, son expuestas a los trabajadores dueños de la empresa, en este caso la familia, porque además de estar en juego intereses empresariales, se encuentran los intereses familiares, dicha comunicación y participación en las decisiones se ve favorecida por el contacto permanente, directo e íntimo entre sus integrantes.

La Comunicación en las Organizaciones

La comunicación en una organización de acuerdo con Rodríguez (1997), tiene que ver con el tipo, la calidad, la precisión y la efectividad de la información que circula en las empresas, en función de cumplir unos objetivos empresariales; de esta manera la comunicación, para lograr eficiencia en la ejecución de las tareas, debe enfocarse al manejo de los canales; el canal es el medio por el cual se traslada la información, continuamente son estimulados y se consolidan de acuerdo a las necesidades de la organización; una cantidad excesiva de canales pueden ser inoficiosos y producir

información irrelevante que obstaculice la trasmisión y recepción de la información apropiada.

Rodríguez (1997), sostiene que la apertura de canales acompañada con el cambio en la percepción de las personas y el manejo adecuado de ellos, conduce a una mayor confianza mutua, el ambiente laboral puede tornarse más agradable, proporcionando bienestar y estabilidad para los trabajadores; en conclusión, la comunicación abierta tiene las dos caras de la moneda, ventajas si es pertinente su manejo y desventajas, si la cultura de la empresa no está preparada para asumirla.

En todo tipo de comunicación es necesaria la codificación, ya que la información para poder ser transmitida e interpretada debe obedecer a un sistema de señales o códigos, lo que implica según Rodríguez (1997), el establecimiento de categorías y símbolos que permiten omisiones, selección, elaboración y transformación de la información.

La codificación sirve para delimitar la cantidad y la clase de información que recibe el exterior; en los procesos organizacionales los sistemas de codificación facilitan la manipulación de la información para ciertas actividades y la toma de decisiones rutinarias, sin embargo es necesario que los sistemas de comunicación evolucionen de la mano con los cambios inesperados de la empresa.

Es innegable que la comunicación debe contribuir a la eficiencia, la eficacia en las labores que desempeñan los trabajadores y que esto repercuta de manera positiva en la productividad, sin embargo para Gonzales (2007) el mayor beneficio de la comunicación en las organizaciones son las relaciones que establecen las personas y el tejido que logran construir a partir de ella, pues representan lazos sociales que enriquecen el ambiente laboral tornándolo amable y confiable, donde el compartir palabras sea algo

natural, para construir saberes tanto empresariales como personales que permitan el crecimiento profesional y personal.

La comunicación es fundamental para el cumplimiento de los objetivos empresariales, por representar el mecanismo más apropiado para que las personas puedan comprenderse unas a otras y con esto lograr la coordinación y organización dentro de la empresa.

González (2007), considera que uno de los grandes objetivos empresariales que debe cumplirse con la comunicación es el desarrollo de las personas en muchas de sus dimensiones; la comunicación debe propiciar la satisfacción de necesidades de orden superior como el fortalecimiento de la autoestima, el reconocimiento y la valoración de trabajo, entre otros.

Pasando, puntualmente, a la empresa familiar cabe decir que tiene canales de comunicación que obedecen, por lo general, a la estructura familiar. De acuerdo a Gersick, Davis, Mc Collum y Lansberg (1997), la estructura es rígida, de forma vertical, los canales de comunicación serán cerrados y restringidos; pero, si la estructura es flexible, y la organización del poder propicia la democracia, los sistemas de canales de comunicación serán abiertos, pues las personas se expresarán libremente entre sí.

Trasladando la teoría a el tema de investigación vale considerar que la comunicación en las fami-empresas posee el matiz de las relaciones familiares por lo tanto será espontánea y más natural de lo que por lo general se puede dar en las organizaciones; posiblemente, la comunicación en este tipo de empresas lleve una carga afectiva importante de manera implícita y explícita por el vínculo familiar entre sus miembros y que repercuta sobre los procesos empresariales y familiares.

La Empresa Familiar como un Sistema

Las empresas familiares como organizaciones fácilmente pueden considerarse sistemas, pues nacen de un sistema como tal que es la familia. Para Rodríguez (1997) los sistemas son un conjunto de unidades interrelacionadas, que continuamente están en movimiento y en contacto, donde es fundamental un balance entre independencia y coordinación; de igual manera, dentro de este sistema es visible una jerarquía y un control establecidos, no sólo en la familia sino también en la empresa.

Para complementar, el autor afirma que es pertinente considerar que el control y coordinación del sistema irá evolucionando conjuntamente con la familia y la organización; generalmente, se debe al cambio de la persona responsable de ejercer este rol dentro del sistema.

La familia es un sistema, en el que no se puede negar la presencia de la autoridad y el poder, su manejo varía con cada familia, existen familias matriarcales donde la mayor parte del tiempo la autoridad y el poder es asumido por la madre, o en el caso del patriarcado es el padre quien lo asume, entre otros.

Desde la Psicología Humanista las Organizaciones como un Espacio de Encuentro y Desarrollo de lo Humano

Para González (2007), las organizaciones deben partir de la relación ser humano – trabajo, como una experiencia significativa que da cuenta del crecer y el desarrollo de la persona; es en esta intersección donde el hombre se experimenta y se expresa logrando humanizarse, pues el trabajo ocupa gran parte de su vida.

La psicología organizacional desde el enfoque humanista, más allá de centrarse en los procesos y las relaciones que se dan alrededor del trabajo, se interesa en el ser humano, por ser él quien dinamiza y crea a su parecer las organizaciones; sobre las instituciones González (2007), sostiene que “nacen y se estructuran a partir de los conceptos e ideas

que el ser humano tiene de ellas” (p.30). Las empresas, entonces son una expresión del sujeto con fenómenos que existen por y para él, es así cómo la psicología organizacional no se encarga de procesos administrativos ni financieros, en cambio debe concentrarse en el desarrollo de las personas, pues estas entidades deben involucrar condiciones tales como: Autonomía, libertad, autoestima, autodeterminación, habilidades y capacidades, entre otros; aspectos que en la ejecución del trabajo se encaminan a la actualización personal por ser esta una actividad llena de sentido y significado.

Para González (2007), el fin de la psicología organizacional es la trascendencia de la mera productividad empresarial y la satisfacción de necesidades básicas de las personas, a convertir el trabajo en un desencadenante del desarrollo humano para las personas que intervienen en él; con esto el autor propone a las organizaciones como un escenario en el que se manifiestan la libertad, la creatividad y el sentido que las personas otorgan a sus vidas, además de lo anterior se entiende que las empresas deben ser un factor favorable para el logro de la realización personal, pues de lo contrario pasarían a ser espacios monótonos e insensibles en los cuales el trabajo coaccionaría la libertad y deshumanizaría a la persona. De acuerdo a González (2007), son auténticos los procesos que lleva una institución cuando el ambiente refleja el respeto de lo singular y subjetivo de lo humano, es así cómo la psicología organizacional debe estar comprometida con una visión real y profunda del ser humano, contribuyendo a la transformación y formación de las empresas para que busquen proyectarse como ambientes que nutren la inteligencia, las capacidades y la sensibilidad humana, facilitando de esta forma un trabajo significativo que permita el crecimiento personal, mientras se satisface necesidades propias y las de otras personas.

Desde la psicología humanista, según González (2007), lo organizacional debe enfocarse en el potencial humano más que en sus limitaciones, así como en la libertad, y la responsabilidad reconocen la conciencia individual haciendo del hombre un ser autónomo para decidir y para actuar; igualmente, se hace referencia a la creatividad, por ser la vida humana un acto creativo, cada persona aporta algo nuevo a su entorno y a otras personas; finalmente, cabe decir que si se consigue integrar todo lo anterior, entonces es posible vislumbrar la esencia y el fin verdadero de las organizaciones.

El autor afirma que actualmente los procesos organizacionales se desgastan en aspectos como la toma de decisiones, la motivación, el liderazgo y otras técnicas, implementadas sólo para obtener más productividad y mejorar el rendimiento del personal, sin embargo tendrían mayor validez si esta política tuviera como fin el bienestar humano, encaminado hacia su desarrollo que no se limite simplemente a promover la rentabilidad de una empresa, pues esta se obtiene como contraprestación al generar el crecimiento personal, sino que estos procesos organizacionales, en ocasiones vacíos y calculadores, se conviertan en herramientas más éticas con la esencia del ser humano.

Finalmente, después de desarrollar la teoría que iluminara el camino investigativo, se logra que el proceso este provisto de soportes teóricos que faciliten y contribuyan a la comprensión del panorama a investigar.

MARCO CONCEPTUAL

El Sustrato del Concepto de Imaginario Social

En este punto, después de encontrar en varios autores el concepto de imaginario social, cabe distinguir cual es la definición que se extraerá de lo anteriormente expuesto y que se acopla de manera apropiada al presente trabajo; por tanto, se dirá en primera instancia, que el imaginario social es una construcción mental que se logra gracias a experiencias cotidianas, a la historia de vida y a elaboraciones intersubjetivas; segundo, es de considerar que el imaginario social es notablemente influenciado por la coyuntura política, social y económica, en conjunto estos aspectos permiten construir un lente a través del cual se percibe la realidad. Con lo anterior, el mundo exterior se subjetiva, logrando hacer de él un constructo particular.

Además cabe destacar que el imaginario social es dinámico, sufre procesos de cambio, pues posibilita el quiebre a lo instituido por ser generador de nuevos sentidos, así evoluciona de acuerdo a las vivencias de los individuos y finalmente es social por que se da en los grupos y la sociedad.

METODOLOGÍA

Paradigma Cualitativo

El ser humano, constantemente, está invadido por preguntas que lo llevan a tomar acciones investigativas para responderlas y por ello sigue un método específico. Esa tendencia cuestionadora es motivada por la curiosidad que le permite penetrar en esferas desconocidas y de esta manera, descubrir nuevos sentidos; el sujeto que investiga asume el método de acuerdo a su lógica particular de percibir y comprender el mundo. Esta investigación se enmarca dentro de la perspectiva cualitativa, pues permite seguir el camino más conveniente para investigar los aspectos psicológicos que se encuentran implicados en el imaginario social trabajo de una empresa familiar, en donde las vivencias son de vital importancia.

La investigación cualitativa de acuerdo a Sandoval (1997), se encuentra determinada por la cultura y las relaciones sociales; supone que el conocimiento es una creación compartida entre el investigador y el investigado, donde es necesario meterse en la realidad, hacer parte de ella con el fin de comprender su lógica interna, de esta manera la subjetividad no se considera un obstáculo para acceder al conocimiento sino un medio para llegar a él. Al considerar la presente investigación vale afirmar que ella surge dentro de un acontecer cultural, histórico, psicológico y social de un grupo de sujetos cuya dinámica de vida les ha permitido construir un imaginario social trabajo, el cual se pretende conocer y comprender dentro de una metodología cualitativa por ser una construcción netamente subjetiva.

El método cualitativo hace referencia a las cualidades y su principal interés es captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada; precisamente, en la búsqueda de esa realidad interior, el objetivo general de esta

investigación se dirigió a comprender cómo se ha proyectado el imaginario social trabajo en una empresa familiar, por constituir para los sujetos de investigación la manera particular de percibir y relacionarse con la realidad, pues dan cuenta de ello constantemente con hechos y palabras.

Para Sandoval (1997) el enfoque cualitativo concibe la realidad social como un proceso interactivo en el que participan los integrantes de un grupo para negociar y renegociar la construcción de la realidad; siendo así, la investigación al develar el proceso de la fami-empresa Polo's desde el imaginario social trabajo remite a conocer y comprender un proceso dinámico, cambiante, en el cual han participado todos los integrantes de la fami-empresa Polo's; esta construcción del sentido de trabajo que se ha formado de generación en generación, se ha constituido en el lente a través del cual el grupo percibe su realidad, la asimila y la adopta en su diario vivir, todo gracias al proceso intersubjetivo.

De acuerdo a Sandoval (1997), la investigación cualitativa es un buen camino para acercarse y conocer la realidad humana, por permitir el acceso al conocimiento de lo específicamente humano en el plano de lo subjetivo e intersubjetivo, por lo tanto, esta metodología es de carácter dialógico en el que las creencias, pensamientos, sentimientos, prejuicios, entre otros, son considerados material esencial de la investigación, pues se constituyen en elementos de análisis para el conocimiento de la realidad humana, siendo así, el elemento fundamental del presente trabajo es el imaginario social trabajo que rige y da sentido al vivir de un grupo de personas; en cuya construcción confluyen pensamientos, sentimientos, percepciones, acciones, entre otros, aspectos que permitieron comprender la lógica y dinámica de la empresa familiar Polo's.

De la investigación cualitativa se destaca la subjetividad como espacio de construcción de la vida humana, precisamente, los imaginarios sociales son construcciones propias, subjetivas, que se forjan en el tiempo y se mantienen vivos en las historias de vida de las personas, al igual que en su diario acontecer.

Sandoval (1997), sostiene que un principio fundamental en la investigación cualitativa es el contacto directo que mantiene el investigador con los sujetos de investigación y su contexto, esto le brinda la posibilidad de descubrir y reconocer la dinámica que se encuentra tras un estilo de vida particular que encarna una realidad humana; así pues, la cercanía entre la investigadora y los sujetos de investigación es evidente en el presente estudio, ya que ella ha convivido con el grupo por largos períodos de tiempo por ser parte de él; en este aspecto, la presente investigación es innovadora, puesto que el método cualitativo plantea que la relación directa con el grupo de estudio es adecuada, pero no considera la posibilidad de que el investigador, también sea parte de los actores de investigación.

Considerando la característica especial de esta investigación es necesario retomar, directamente, cuál es la relación entre la investigadora y los sujetos de investigación.

Galeano (2004), asume que la despersonalización del investigador cualitativo no es posible, pues el contacto con la realidad social es directo; él guía los significados que afloran en el grupo de estudio, además sistematiza las vivencias y conocimientos que ellos tienen de su realidad; de lo anterior es notable que la subjetividad del investigador es reconocida y valorada dentro del proceso investigativo, ya que para describir, comprender e interpretar experiencias de vida nuevas es necesario empaparse, vivir el saber que el grupo a investigar comparte.

En las fases iniciales de la investigación, el hecho de que la investigadora esté inmersa y pertenezca al grupo de estudio, facilitó la comunicación directa de carácter recíproco y permanente entre los sujetos de investigación y la investigadora.

La hija, hermana, empresaria y estudiante de psicología, habló de sí misma y luego pasó a investigar; fue un proceso en el que, complementariamente, se reconoció como persona y profesional, lo que dotó a esta investigación de gran sensibilidad pues la investigadora-persona, que forma parte del grupo Polo's, ha vivenciado todos los eventos empresariales y familiares que dieron paso al imaginario trabajo, y de igual manera la profesional con la investigación causó efectos sobre sí misma y su grupo de estudio que, posiblemente, marcarán la dinámica y la percepción de la empresa familiar. Así es visible, en el presente trabajo, un gran componente subjetivo por representar un camino donde se experimenta el reconocimiento propio y de las personas más cercanas, generó espacios de diálogos íntimos, historias de vida y relatos, cuyos temas, anteriormente nunca se trataron dentro del grupo.

Por supuesto que la investigadora jamás se despojó de los conocimientos y habilidades de la formación académica, pues con ello se logró reflexionar y comprender, de manera creativa y sistemática, la lógica que orienta a la empresa familiar Polo's; el conocimiento académico constituyó un factor fundamental para dotar al trabajo de la relevancia investigativa que merece.

Para tener fidelidad con el modelo cualitativo los hallazgos de esta investigación se validaron por medio del consenso intersubjetivo y un análisis exhaustivo de la información obtenida, ya que su fin no fue la comprobación o verificación y tampoco la imposición de creencias, perspectivas y predisposiciones.

Sandoval (1997) sostiene, que desde el enfoque fenomenológico la investigación cualitativa trabaja con tres categorías fundamentales: Sujeto, subjetividad y significación, las cuales se encuentran ligadas en la interioridad y vivencias del ser humano. En el presente estudio son visibles estas categorías en tanto que los integrantes de la empresa familiar Polo's son sujetos de investigación, pues sus discursos y relatos son la base de esta; ellos desempeñaron un papel dinámico dentro del proceso investigativo, ya que se retomaron sus experiencias, pensamientos y sentimientos que los llevaron a construir su proceso como empresa familiar desde el imaginario social trabajo. La subjetividad está presente en todo momento, en cada palabra que refiere una vivencia particular, el hablar de sí mismos, de las percepciones y construcciones que poseen de la realidad; por último, en cuanto a la significación este trabajo se guió por todo lo que ha sido relevante y de gran importancia, para la empresa familiar; las historias de vida de los integrantes que dieron paso a su surgimiento, la construcción imaginaria que poseen sobre el trabajo, las acciones que los llevaron a la constitución de la empresa, entre otros; por ello es que el esfuerzo investigativo se orientó a producir nuevos saberes tanto para el investigador como para los propios actores de la investigación.

Razonamiento

Esta investigación obedece, en primera instancia, a un razonamiento deductivo, pues partió de unas categorías que se establecieron desde la teoría para poder situar y organizar el material subjetivo de la unidad de análisis; de acuerdo a Mayorga (2002), esto provee un sentido general de referencia y orientación para aproximarse a las instancias empíricas.

La categorización, estableció una serie de señales que guió el trabajo de la investigadora; sin que ello implique que esta construcción, desde la teoría, sea un punto de referencia para generar hipótesis, sino, fue un instrumento dentro del proceso que favoreció la organización y comprensión del material subjetivo de trabajo.

Como segunda medida, el razonamiento inductivo, constituye una de las principales características de la metodología cualitativa ya que para la autora, permite enfatizar en el descubrimiento y hallazgo no condicionado teóricamente, sino en aquel que es intuitivo, pues acepta la existencia de la realidad externa y postula la capacidad del hombre para percibirla a través de sus sentidos y entenderla por medio de su inteligencia. Este tipo de razonamiento va desde la realidad hacia las construcciones teóricas.

Área de la Psicología

Organizacional

De acuerdo a Katz y Kahh (1989), la psicología organizacional es la llamada a estudiar y comprender las dinámicas empresariales, que precisamente se centran en aspectos de índole psicológica que repercuten en su funcionamiento.

La presente investigación se nutrió de lo habido en una empresa familiar, en donde se colocaron en juego infinidad de aspectos psicológicos; pues como en cualquier otra empresa el recurso humano se relaciona, comparten actividades, cumplen con responsabilidades, poseen dificultades personales, familiares, entre otros; factores éstos que alteran procesos organizacionales tales como el desempeño, el clima organizacional, la eficacia, la eficiencia, el tejido afectivo, en fin toda lo concerniente con la dinámica empresarial.

La psicología organizacional constituyó una herramienta que facilitó la comprensión y asimilación de lo que significa una empresa y lo que ella encierra; pues dentro de todo

este engranaje, íntimamente relacionado con el trabajo, emergerá su significado, su sentido, hasta lograr vislumbrar los elementos del imaginario social que se encuentran en el trasfondo de la dinámica organizacional de la empresa familiar Polo's.

Método Particular

Etnográfico

Este método se encamina a describir y comprender las creencias y prácticas de un grupo determinado, con el fin de descubrir nuevos sentidos que surgen de la complejidad del fenómeno, en este caso, la emergencia de saberes vinieron de la empresa familiar Polo's.

El fenómeno a investigar es el imaginario social trabajo que aflora en las prácticas y discursos de la empresa familiar, elementos que son considerados esenciales en la investigación.

De acuerdo a Mayorga (2002) la etnografía es fuerte en la exploración de la naturaleza de los fenómenos, pues exige el contacto directo entre el investigador y los sujetos de investigación, lo que propicia una comprensión minuciosa de los procesos vividos por el grupo y favorece el conocimiento profundo de los pensamientos, sentimientos, percepciones, comportamientos, entre otros; aspectos que se viven, comparten y transmiten dentro del grupo. La cercanía entre el investigador y los actores de investigación genera la confianza necesaria para que el investigador logre captar mucha información por medio de entrevistas que beneficiará el proceso.

La exploración del fenómeno de estudio de esta investigación trató de ser minucioso, aprovechando que la investigadora hace parte de la empresa familiar Polo's; este vínculo facilitó la cercanía y la colaboración del grupo.

Para Galeano (2004) la etnografía se caracteriza por la forma holística y contextual de abordar la problemática; de ésta manera busca hacer explícitas las interrelaciones entre varios aspectos del grupo y estudiarlo en su contexto para poder dotar de un significado veraz a la información recogida y obtener una visión global sobre el fenómeno; así, en esencia el presente estudio pretende, precisamente, hacer explícito el imaginario social trabajo que se encuentra tras el vivir cotidiano de la empresa familiar Polo's; el imaginario se encuentra relacionado con cuestiones de diversa índole como la historia de vida, las experiencias, las percepciones de la realidad, entre otros aspectos que salieron a la luz durante el proceso investigativo.

El contexto social, político, geográfico y económico de la empresa familiar también fue tomado en cuenta, por lo que se lo detalló en la descripción del problema, con el fin de dar a conocer bajo qué circunstancias aparece el imaginario social trabajo de la empresa familiar Polo's.

Continuando con Galeano (2004) refiere que la investigación etnográfica distingue dos perspectivas. La primera, hace alusión a la visión interna de los informantes y la segunda, remite a una perspectiva externa, por pertenecer a la abstracción del investigador sobre lo que acontece en el grupo, para darle una comprensión científica. Con estas dos características cuenta esta investigación, pues se trabajó con las construcciones verbales del grupo y de igual manera con las apreciaciones de la investigadora.

Investigación Transversal

La presente investigación es de tipo transversal por contar con las características planteadas por Ouellet (2001), para quien este diseño es aquel en el que se toma una muestra pequeña de una población estudiada en un periodo de tiempo único; lapso

durante el cual los sujetos de investigación aportaron la información requerida para el proceso investigativo, y aparte de brindar el material, participaron en la validación de la comprensión e interpretación que se le dio a las unidades de análisis de la información, en este caso a los relatos obtenidos y a los comportamientos observados.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis para la presente investigación y teniendo en cuenta los planteamientos de Campenhoud (2005) son las empresas familiares del municipio de Túquerres; el interés investigativo recae en esta manera particular de trabajo por constituir la forma de empresa más común en la región; por lo tanto, se consideró empresa familiar al tipo de producción económica desarrollada por miembros de una misma familia, quienes además han tenido una trayectoria en el tiempo y un reconocimiento en la región.

Entre las empresas familiares que se encuentran en Túquerres son: La familia Benavides Garzón, quienes se desempeñan en la agricultura y el transporte; la familia Ascuntar, quienes trabajan la agricultura y la ganadería; la familia Terán Erazo, por desempeñarse en labores de agricultura, ganadería y bien raíz.

Todas las familias nombradas forman grandes o pequeñas empresas que han permitido su propio desarrollo económico y el de la región, donde posiblemente se ha puesto en juego el sentido de trabajo y de familia alrededor de las actividades económicas.

Unidad de Trabajo

La investigación se llevó a cabo con la participación y colaboración de la empresa que cumplió con las características de tipo familiar y con las condiciones de la unidad de análisis. Además, la unidad de trabajo fue aquella de la cual la investigadora hace parte,

por ser este el elemento innovador y de propuesta metodológica del presente estudio. De esta manera no fue necesario aplicar ninguna técnica de muestreo, sino, obedecer en la elección a las exigencias que debía cumplir la unidad de trabajo.

Seguidamente de aclarar cómo se escogió la unidad de trabajo, se pasa a describirla: La empresa familiar, sujeto de estudio tiene como nombre productos alimenticios Polo's, residentes en la ciudad de Túquerres, conformada por cinco integrantes que corresponden a: Javier Coral, 45 años de edad, Miriam Rodríguez, 46 años de edad y tres hijas: Ángela Coral, 25 años de edad, Alejandra Coral, 19 años de edad y Daniela Coral, 18 años de edad, edades que corresponden a la fecha de la realización del proceso de investigación.

La actividad económica de la fami-empresa se viene llevando a cabo desde hace 15 años, por lo cual su experiencia es considerable en la elaboración de alimentos y su reconocimiento empieza a ser notable en Nariño por la calidad de los productos.

El trabajo familiar conlleva la participación de todos los integrantes de la familia; se ha caracterizado porque los deberes de la empresa se realizan y organizan por ellos; la empresa se encuentra funcionando en la casa de habitación de la familia, esto hace que los miembros de la fami-empresa compartan gran parte de tiempo, actividades domésticas y empresariales.

Los conocimientos que poseen para la elaboración de los comestibles viene desde las recetas de la bisabuela Mercedes Caicedo; la tradición continúa con la abuela Marujita Caicedo y ha perdurado con Javier Coral; ésta ha sido la forma de producción económica que se ha transmitido de generación en generación y que también se ha expuesto con anterioridad.

La cobertura de mercado de la empresa abarca a Túquerres y los alrededores. Para finales del 2009, se espera haber conquistado el comercio de Pasto; la empresa se encuentra legalmente constituida pues cumple con los requisitos de Cámara de Comercio que corresponde al NIT número 13.062.669-1 y cuenta con el concepto sanitario, otorgado por la secretaria de salud municipal; el código de barras está en trámite.

Técnicas de Recolección de Información

Para el trabajo de campo se seleccionaron los instrumentos considerados como los más propicios para acceder a los saberes de los sujetos de estudio y dotar a la investigación de la información adecuada; estas fueron:

Entrevista Semi-estructurada

La entrevista fue de gran ayuda para obtener información y profundizar en los aspectos de interés investigativo; este instrumento, según Ouellet (2001), propicia un descubrimiento amplio sobre la visión del diario vivir de los sujetos de investigación, ya que permite realizar preguntas abiertas y directas a los actores sobre lo que es importante y significativo para ellos; en el presente estudio se utilizó con el fin de descubrir la dinámica familiar, empresarial y el imaginario social trabajo implícito.

Este encuentro, cara a cara, entre el investigador y los actores de investigación brindó un espacio donde fue posible hablar de sí mismos y referirse a aspectos que no se habían abordado antes (anexo A).

Geografía de la Percepción

Esta técnica de acuerdo con Anzola, Salazar y Contreras (2001), implica plasmar los mapas mentales que traducen las imágenes percibidas en estructuras espaciales, esto permite recoger información sobre realidades subjetivas, en la que interviene tres tipologías de la percepción, la primera es la operativa que utiliza como puntos de

referencia la vida cotidiana, hace alusión a recordar los elementos que se emplean; la segunda, es la percepción de respuesta, remite a evocar lo que constantemente es estimulado, capaz de generar respuestas inmediatas; por último, la percepción por deducción ésta descansa en la experiencia pasada y se adquiere por deducción a partir de situaciones similares.

La estructura de la geografía de la percepción se conforma por cinco aspectos claves que se exponen a continuación:

1. Caminos: Son los canales a través de los cuales se da el movimiento y permiten la comunicación de un punto a otro; por ejemplo la empresa familiar Polo's estableció como camino a los clientes que permiten comercializar los productos.

2. Límites: Son elementos que generan separación y ruptura para hacer distinción entre los espacios, para los integrantes de Polo's; en ese caso la empresa limita a la izquierda con el negocio de la quinta generación, dirigido por la madre del líder de la fami-empresa.

3. Distritos: Son los sectores que se identifican fácilmente y se les asigna nombres; por ejemplo, la empresa Polo's cuenta con tres distritos; uno de ellos destinado para la elaboración de productos de panadería.

4. Nodos: Son los puntos de encuentro o de intersección que se transitan comúnmente; la fami-empresa Polo's considera que las instalaciones de la empresa, representa uno de los puntos de encuentro.

5. Hitos: Son rasgos importantes que se observan y por los cuales no se puede entrar ni pasar, representa lo que el faro para el navegante; por ejemplo, es un hito para la familia de Polo's el nacimiento de sus tres hijas.

Esta técnica significó para la investigadora dotarse de una mirada nueva frente a lo cotidiano y representó un elemento de auto-percepción personal y empresarial (anexo B).

Mentefacto Individual

El mentefacto es la técnica con la cual se obtiene la representación gráfica de un concepto, partiendo del esquema pre-establecido. En él aparecen: La macro categoría de la cual hace parte el concepto trabajo, sus características, las subdivisiones y las ideas no perteneciente (anexo C).

Unidades de Análisis de la Información

Las unidades de análisis de la información, de acuerdo a lo expuesto por Galeano (2004), son los relatos y acciones de los sujetos de investigación que llevan a la configuración del imaginario social trabajo que ellos han vivido históricamente y que viven en su cotidianidad.

La información que se logró gracias a las técnicas de recolección de la información fue organizada en categorías, siendo necesario realizar una descripción, traducción, comprensión e interpretación del material de análisis; por lo tanto, este ejercicio investigativo llevó a expresar en un lenguaje científico lo que surgió de organizar, relacionar y cotejar la información obtenida de la unidad de trabajo.

El lograr encontrar la correspondencia entre las realidades subjetivas manifiestas y los elementos científicos posibilitó liar términos y conceptos que generó la construcción científica que dio respuesta al problema de investigación.

Sistematización y Análisis de la Información

La sistematización de la información se realizó, inicialmente, mediante matrices en los que se dispusieron las categorías que emergieron del trabajo de campo de manera

inductiva y otras ya pres-establecidas de carácter deductivo, con sus correspondientes divisiones en sub categorías de primer y segundo nivel, además de sus respectivos indicadores; la matriz se presenta en el anexo E con el fin de visualizar los niveles de abstracción que posee la categorización.

Para Deslauriers (2004) el material de investigación debe disponerse en grupos organizados, cuya coherencia permita, posteriormente, su comparación y finalmente, la interpretación de la información; este trabajo designa un proceso de selección, de simplificación y de transformación del material que inicialmente se obtiene, para lograr por último, unos datos sistemáticos.

El manejo que se le dio a la información fue, en primera medida, una transcripción fiel de las entrevistas realizadas, la recopilación de la geografía de la percepción y el mentefecto individual. A partir de esto se realizó una lectura cuidadosa que permitió ordenar la información en categorías y sub categorías de primer y segundo nivel.

Después de desglosar la información, aislarla y clasificarla se contuvo en las categorías que por sus coincidencias y elementos en común, permitieron agruparla, y disponerla en respuesta a los objetivos de investigación.

Las categorías que se construyeron para el primer objetivo específico que buscaba “develar el imaginario social trabajo al interior de la fami-empresa Polo's” no colmaron sus alcances, dada la complejidad de plasmar este constructo mental, por lo tanto, fue necesario modificarlo y plantearlo de la siguiente forma: “hacer emerger los elementos del imaginario social trabajo gravitante en la fami-empresa Polo's”.

Posteriormente, de encontrar las tendencias entre elementos comunes se pasó a realizar un argumento descriptivo en el cual fue posible articular el sentido del material

aportado por los sujetos de investigación. Finalmente, se procedió a confrontar los elementos teóricos con la información ya clasificada y dispuesta en un orden lógico.

De esta manera las categorías y sub categorías emergentes de la teoría y que se consideraron coherentes con la pretensión de este proceso investigativo, se disponen en las tablas 1, 2 y 3, que se presentan a continuación.

Tabla 1

Sub categorías, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la categoría Trabajo

Supra categoría: Trabajo		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas Orientadoras
Sentido de trabajo	1. Significado de trabajo.	¿Cuál es la concepción de trabajo que surge de las experiencias de vida? ¿Cómo la historia de vida familiar se proyecta en el sentido de trabajo? ¿En que medida las características individuales determina el sentido de trabajo? ¿Cómo las condiciones extrínsecas han influido en la construcción subjetiva de trabajo?
	2. Experiencias laborales.	
	3. Experiencias educativas.	
	4. Motivación.	
	5. Condición económica.	
	6. Contexto socio político.	
	7. Estilos de trabajo.	
	8. Habilidades.	
	9. Percepción del rol.	
	10. Contrato psicológico.	

Supra categoría: Trabajo		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
Sentimientos hacia el trabajo	1. Expresiones emotivas hacia el trabajo.	¿Qué sentimientos despierta el trabajo? ¿Cómo se manifiestan los sentimientos hacia el trabajo?
Características del trabajo en la empresa familiar	1. Cantidad de tiempo empleado en las actividades. 2. Características de las actividades laborales. 3. Ambiente laboral. 4. Actividades laborales compartidas entre miembros familiares. 5. Factores de exigencia en el desempeño de actividades.	¿Cómo se distribuyen las actividades laborales Vs las actividades familiares? ¿Con qué criterios se delega funciones laborales a integrantes de la familia? ¿Qué características posee el ambiente laboral dentro del contexto familiar? ¿Cuáles son las características que posee el trabajo en equipo entre integrantes de la familia? ¿Cómo influyen situaciones de estrés

Supra categoría: Trabajo		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
		laboral en el ambiente familiar?

Tabla 2

Sub categorías, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la Supra categoría Empresa familiar

Supra categoría: Empresa Familiar		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas Orientadoras
Sentido de fami-empresa	1. Significado de fami-empresa.	¿Por qué nace la fami-empresa?
	2. Experiencias fami-empresariales.	¿Cuál es la concepción de fami-empresa que surge de las experiencias de vida?
	3. Condición económica.	
	4. Experiencias educativas.	¿Cómo la historia familiar se proyecta en el sentido de fami-empresa?
	5. Contexto socio político.	
	6. Trayectoria de la fami-empresa.	¿Cómo las condiciones extrínsecas han influido en la construcción subjetiva de fami-empresa? ¿En que medida las

Supra categoría: Empresa Familiar		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
		características individuales determinan el sentido de fami-empresa?
Proyecto de vida empresarial	1. Visión a futuro. 2. Planificación de acciones para el sostenimiento de la empresa en el futuro.	¿Cómo se proyecta la fami-empresa hacia el futuro? ¿Cuáles son las metas a largo plazo? ¿Cuáles serian las acciones empresariales que permitan el logro de dichas metas?
Caracterización económica, geográfica y administrativa que demanda la empresa y afectan a la familia	1. La ubicación geográfica de la empresa. 2. Obligaciones económicas empresariales. 3. Pertenecer ha cooperativas de trabajo. 4. Alternativa laboral para los integrantes de la empresa.	¿En qué medida la ubicación geográfica de la empresa determina la ubicación geográfica de la familia? ¿Cómo se manejan las obligaciones económicas empresariales Vs las obligaciones económicas

Supra categoría: Empresa Familiar		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
	5. La evolución empresarial.	<p>familiares?</p> <p>¿Qué repercusiones trae para la familia que la empresa pertenezca a asociaciones de trabajo?</p> <p>¿Cuál es la percepción hacia la alternativa laboral dentro de la empresa familiar?</p> <p>¿Cómo los cambios empresariales repercuten sobre la familia?</p>

Tabla 3

Sub categorías, Indicadores y Preguntas Orientadoras de la Supra Categoría Familia

Supra categoría: Familia		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas Orientadoras
Sentido de familia	<p>1. Significado de familia.</p> <p>2. Experiencias familiares.</p> <p>3. Experiencias educativas.</p> <p>4. Creencias religiosas.</p>	<p>¿Cuál es la concepción de familia que surge de las experiencias de vida?</p> <p>¿Cómo la historia de vida</p>

Supra categoría: Familia		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
	5. Ciclos evolutivos.	familiar se proyecta en
	6. Contexto socio político.	sentido de familia?
	7. Estilo de comunicación.	¿En que medida las
	8. Toma de decisiones.	características individuales
	9. Relaciones de poder.	determina el sentido de familia?
		¿Cómo las condiciones extrínsecas han influido en la construcción subjetiva de familia?
Situación familiar que originó la empresa	1. La historia familiar.	¿Cuáles fueron las
	2. Condiciones económicas.	circunstancias familiares que dieron surgimiento a la empresa?
	4. Circunstancias familiares decisivas.	¿Cómo la historia familiar
	5. Acciones familiares.	determino las características de la empresa?
		¿Cuáles fueron las acciones familiares que dieron paso

Supra categoría: Familia		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras a la empresa?
Repercusiones de la familia sobre el trabajo	1. Las relaciones conyugales.	¿Cómo la dinámica de la relación conyugal afecta el trabajo?
	2. Las relaciones filiales.	¿Cómo la dinámica de las relaciones filiales afecta el trabajo?
	3. Las relaciones fraternales.	¿Cómo la dinámica de las relaciones fraternales afecta el trabajo?
	4. Las características individuales.	¿En que medida las características individuales influyen sobre el trabajo?
	5. Las actividades individuales.	¿Cómo las actividades personales afectan las actividades laborales?
Condiciones familiares que afectan la empresa	1. Ambiente familiar 2. Ubicación geográfica de los miembros de la familia.	¿Cómo el ambiente familiar afecta el ambiente empresarial?

Supra categoría: Familia		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
	3. La evolución familiar.	¿Cómo la ubicación geográfica de los integrantes de la familia afecta la empresa?
	4. Los propósitos individuales.	¿Cómo los cambios familiares influyen sobre la dinámica empresarial?
	5. Funciones de la familia.	¿Cómo los propósitos personales determinan cambios dentro de la empresa?
Proyecto de vida personal	1. Visión a futuro.	¿Cómo se proyecta personalmente cada integrante de la empresa familiar?
	2. Planificación de acciones conducentes a mejorar la calidad de vida.	¿Cuáles son las metas a largo plazo? ¿Cuáles serían las acciones personales que permitan el logro de dichas metas?

Supra categoría: Familia		
Sub categoría	Indicadores	Preguntas orientadoras
Percepción del sí mismo familiar	1. Auto descripción del rol familiar.	¿Cómo se auto describen los integrantes familiares
	2. Auto valoración del rol familiar.	en los roles de: pareja, padres, hijas y hermanas? ¿Cuál es la autoevaluación del rol familiar?

Luego se estableció las categorías y las sub categorías de primer y segundo nivel con la información aportada por los sujetos de investigación y sus respectivos indicadores, así se pasó a disponer la información de acuerdo a una clasificación coherente, lo que permitió, finalmente, hacer emerger el material subjetivo de investigación.

Validación de la Información

La investigadora desarrolló técnicas que le permitieron verificar que los datos obtenidos tuvieron un gran peso específico de manera que las elaboraciones e interpretaciones investigativas permanezcan dentro del marco de sentido aportado por los sujetos de investigación.

1. Triangulación, en este caso se acudió al concepto de Uscatégui (1999) el cual hace referencia a la contrastación de los datos obtenidos que se recogen por diferentes vías para poder realizar el cruce de éstos y el análisis relacional; ésta técnica se realizó con los resultados obtenidos de las entrevistas semi-estructuradas y la geografía de la percepción.

2. El asesor, fue la persona conocedora de la metodología cualitativa, quien como experto realizó la revisión de la herramienta que se aplicó, para de esta manera tener mayor confianza en la utilidad y pertinencia del instrumento.
3. Los controles cruzados permitieron acudir a los sujetos de investigación en la eventualidad de encontrar alguna incongruencia en la información; se procedió a plantearles a los integrantes de la fami-empresa el problema y de una manera muy respetuosa solicitar la explicación y esclarecimiento de la información. Así se logró mayor confiabilidad en los relatos y se descartaron errores o equivocaciones no intencionales que perjudiquen el sentido que pretendían dar los actores de investigación (Anexo F).
4. Investigadora asesor, el trabajo en conjunto con una parte externa a la unidad de trabajo le da mayor fidelidad a las percepciones e interpretaciones investigativas que realice la investigadora; el asesor facilitó la canalización de la información hacia la recreación de nuevos sentidos que salieron a la luz gracias al trabajo científico.
5. La investigadora, como sujeto de investigación da fe del sentido de toda la información obtenida; ella se convierte en garante, pues vive en sí misma, el significado del material de investigación. La metodología cualitativa considera que no es tan conveniente que el investigador comparta aspectos íntimos con la unidad de trabajo o que sea parte de ella; si es cierto que esta investigación trasgrede este principio, pero lo que pretende la presente es proponer la subjetividad del investigador como un medio para encontrar mayor coherencia entre el sentido de los actores y el proceso de investigación. Si la preocupación se encamina a cómo evitar la imposición de las creencias y predisposiciones de la investigadora, entonces, en primera medida la deconstrucción de los datos se devolvió a toda la unidad de trabajo y fueron ellos

quienes avalaron el sentido del trabajo; en segunda instancia, vale considerar que las vivencias, creencias, sentimientos, y pensamientos de la investigadora no entorpecen o tergiversan el fin último de la investigación sino que lo enriquecen por ser claramente parte del material valioso de los actores.

Es conveniente comentar que como investigadora sujeto de investigación, la recolección de la información fue fácil por la confianza y la cercanía que se tiene con la unidad de trabajo incluyendo un proceso de auto-percepción y de auto-aplicación de instrumentos de investigación.

Con la lectura de la información recolectada y su análisis; la investigadora reconoció fácilmente el sentido de trabajo que ella y su familia comparten, el cual proviene de varias generaciones pasadas, la investigadora más que ser una fuente de validación de la información encontró en el proceso investigativo, reflejado su sentir personal y su manera particular de percibir la realidad, el cual esta relacionado íntimamente con el vivir de las personas más significativas y cercanas a ella.

Procedimiento

Inicialmente, apareció el interés de la investigadora por descubrir y comprender un fenómeno de su ambiente, por lo que se hizo a la tarea de definir la pregunta de investigación y los objetivos que la llevaron a su respuesta; luego, se encaminó a describir la situación problema, teniendo en cuenta aspectos sociales, culturales, económicos y políticos; seguidamente, de la visión macro, se dio a la tarea de exponer lo particular y vivencial de la situación problema develada en el grupo empresa familiar Polo's.

Posteriormente, se pasó a ejecutar el trabajo de campo con la recolección de la información, para proceder a realizar la sistematización de los datos en categorías y sub categorías que propicien la comprensión e interpretación.

Después de someter el material de investigación a una deconstrucción, se devolvió la información ya procesada a los sujetos de investigación como parte de la validez y ética del trabajo investigativo.

Finalmente, se retomaron los aportes teóricos para realizar la discusión de los resultados y dar fin al proceso investigativo.

La flexibilidad del método cualitativo admitió realizar cambios que se consideraron necesarios y pertinentes, como fue la redefinición de uno de los objetivos específicos y la aparición de las nuevas categorías que emergieron del trabajo de campo.

RESULTADOS

A continuación se revelan los resultados que se obtuvieron con el trabajo de campo realizado con una empresa familiar de la ciudad de Túquerres, a partir de los objetivos de investigación. Por lo pronto es pertinente enunciar el objetivo general que se dirigió a construir el proceso de la fami-empresa Polo's desde el imaginario social trabajo. En correspondencia con éste se propusieron cinco objetivos específicos, que de igual manera se detallarán en este apartado.

Los resultados se obtuvieron gracias a la aplicación de los tres instrumentos, que se encuentran detallados en el capítulo de metodología y que a título meramente enunciativo son: Una entrevista semi-estructurada (Anexo A), una geografía de la percepción colectiva (Anexo B) y la elaboración individual del mentefacto trabajo (Anexo C).

Información General

La familia de la empresa Polo's es de tipología nuclear, esta conformada por padre, madre y tres hijas; ubicada en el casco urbano en el centro de la ciudad de Túquerres; el punto de venta está en su casa de habitación, al igual que las instalaciones para la elaboración de los productos. El tiempo de funcionamiento de la empresa familiar es de quince años.

Después de una breve información general concerniente a la empresa familiar Polo's se pasará a especificar los resultados encontrados por cada uno de los objetivos de investigación planteados; la información se organizó en categorías de investigación generales que se dividieron en sub categorías de primer y segundo nivel, la mayoría de ellas emergieron del trabajo de campo y otras ya se encontraban pre establecidas (Anexo D).

Para el primer objetivo planteado (“hacer emerger los elementos del imaginario social trabajo gravitante en la fami-empresa Polo's”) se obtuvieron once categorías que hacen referencia a la conceptualización del trabajo; también se expone el sentido de trabajo construido por factores como la historia familiar que poseen los integrantes de la fami empresa sobre el trabajo, las experiencias laborales significativas, los procesos de aprendizaje que alrededor del trabajo se dieron, los sentimientos generados; entre otros aspectos que se expondrán más adelante.

Respecto del segundo objetivo propuesto (“caracterizar la dinámica organizacional de la fami-empresa Polo's y los consiguientes reflejos de la dinámica familiar”) se lograron catorce categorías que se disponen a reflejar el sentido de la fami-empresa, sus características, la estructura, las funciones, sus dificultades, sus fortalezas; de igual manera se encuentran aspectos organizacionales tales como: Clima organizacional, la proyección empresarial, procesos de toma de decisiones, misión empresarial y otras categorías que surgieron alrededor de la dinámica familiar y que afectan la dinámica empresarial.

En lo que atañe al tercer objetivo (“enlistar el conjunto de acciones que constituyeron a la fami-empresa”), se obtuvieron categorías orientadas a demostrar el tipo de movimientos psicológicos que forjaron a la fami-empresa Polo's, desde la superación de la crisis económica, la unión familiar que se consolidó en trabajo en equipo; la adquisición de conocimientos, el considerar la demanda de productos y la expresión de habilidades en el trabajo de tradición familiar.

En lo que concierne al cuarto objetivo (“organizar en fases el transcurso de la fami-empresa Polo's”) se estipularon tres etapas fundamentales de la siguiente manera: pre fundación, fundación y desarrollo de la fami-empresa.

Para el quinto objetivo no se hizo categorización; en cambio, se compiló la información del mentefacto individual elaborado por cada uno de los integrantes de la fami-empresa y se construyó un mentefacto consolidado.

Después de esbozar los resultados por cada uno de los objetivos específicos se pasa, a continuación a detallar la información correspondiente a cada uno de ellos.

Emergencia del Imaginario Social Trabajo

En esta sección el lector encontrará una descripción detallada de la categorización minuciosa que se obtuvo con la información aportada por la unidad de análisis para el primer objetivo de investigación.

El Concepto de Trabajo

El trabajo es concebido como una actividad económica que permite la satisfacción de necesidades de diversa índole. Es atribuido al trabajo las funciones de subsistencia individual y familiar; también, parte del desarrollo personal se vincula a la concepción del trabajo ya que es donde se exhiben competencias; en este caso, concernientes al desempeño laboral, como es evidente en la siguiente verbalización “es una forma para conseguir lo necesario para uno y la familia”. De otro lado el trabajo es entendido como la capacidad de producción para generar productos.

El Sentido de Trabajo

La construcción del sentido de trabajo parte de la historia de vida, en la que las experiencias significativas que se han dado durante el transcurso de ésta, desde la niñez hasta la edad adulta marcan la vivencia actual del trabajo, como sale a relucir a continuación: “Cuando nosotros éramos niños nos interesábamos por el trabajo porque nos representaba un beneficio económico, por ejemplo mi hermano mayor Oswaldo hacia cocadas, alfajores y lo mismo Carmenza; yo siempre andaba por ahí mirando y

preguntando, miraba como hacían unas bolas de masa grandes y las cubrían con unos manteles y les echaban agua por encima.”

El respaldo familiar es parte del sentido, pues hace referencia al apoyo que se obtiene en la familia para lograr el desarrollo personal en el trabajo, el cual propicia la expresión libre de habilidades y capacidades; como se evidencia en esta frase “El trabajo independiente permite autonomía y libertad para quienes lo realizan, permite desarrollar la capacidad intelectual, creativa y productiva.” De igual forma, esta construcción de sentido, remite al auto-reconocimiento personal dentro de la actividad laboral como revela la frase: “El trabajo le permite experimentar lo que uno es en todo sentido”; también los sueños personales se logran actualizar gracias al trabajo familiar, entre los que se encuentran los logros académicos que desembocan en la auto-superación.

Los integrantes de la fami-empresa Polo's se refieren al trabajo con expresiones axiológicas en términos de dignidad como un valor positivo, estos juicios recaen en aplicaciones éticas del trabajo, como se exhibe en la frase: “Dignifica a la persona y la hace valiosa.”

El trabajo, además, se constituye en una función social por contribuir a la comodidad y el bienestar de las personas, al permitirles el consumo de alimentos y también posibilita que los integrantes de la fami-empresa accedan al reconocimiento social por la labor realizada.

El trabajo está íntimamente relacionado con el fortalecimiento familiar en cuanto a la cohesión de sus integrantes; es así como el trabajo familiar permite interactuar constantemente y compartir experiencias de diversa índole; la frase típica es: “Poder compartir con otras personas y aprender de ellas.” Desde otro punto, el trabajo es sentido como una creación que permite instaurar cambios convenientes para la

superación familiar y empresarial que se muestra en el logro de metas familiares y en la consolidación del crecimiento empresarial. La siguiente frase lo corrobora: “El trabajo es importante ha permitido lograr las metas familiares; si trabajo logro lo que quiero.”

En términos gestálticos el trabajo es vivido por la empresa familiar Polo's como fondo y figura, por lo tanto el sentido de trabajo es percibido de manera global, su configuración es esencial en la vida; el fondo es el imaginario social trabajo y la figura es la fami-empresa; se expresa en esta frase “Es parte de un todo, es una parte esencial en la vida, gracias a él se logró educar a los hijos y cumplir con las obligaciones económicas”.

Dentro del sentido de trabajo se reflejan aspectos del proyecto de vida personal, que tienen que ver con la actividad que se deseaba desempeñar y que de alguna manera se frustra; esto es develado de la siguiente forma: “Yo estaba preparada para ser maestra y me gustaba, pero las circunstancias de la vida no me lo permitieron”. Igualmente, el reflejo de los roles familiares los que son necesarios cumplir, por ejemplo el ser esposa influye en la realización de las actividades laborales y contribuye al sentido de trabajo, esto está en la frase: “En ese tiempo era como difícil que una mujer casada salga a trabajar y dejé las obligaciones del hogar”. A razón de que el trabajo de la mujer no pudo ser externo esto la llevó a manifestar sus habilidades laborales dentro del contexto familiar consiguiendo que la dirección empresarial fuese femenina, expresándolo en ésta frase: “Este negocio siempre fue llevado por mujeres antes estaba Mercedes la mamá de Maruja”

Historia de la Fami-Empresa

La historia está dividida en seis momentos determinantes que marcan el ciclo vital de la fami-empresa Polo's; el momento uno se constituye con la primera generación, su

frase típica es: “Todo inicia desde Policarpa Castro de donde viene el sobrenombre familiar”; el momento dos se da con la segunda generación, la frase distintiva es: “Luego sigue el trabajo con Emperatriz de la Portilla”; el momento tres se presenta con la tercera generación, la frase correspondiente es: “Continúa con María Paz de Caicedo”; el momento cuatro se estructura con la cuarta generación, se expresa en la frase: “Ya aparece mi abuela Mercedes Caicedo”; el momento cinco se construye con la quinta generación, la frase característica es: “De ahí mi mamá que continua con el trabajo que traían todas ellas”; por último se encuentra el momento seis se cimienta con la sexta generación, la frase es: “Finalmente yo continúo con este trabajo que lo aprendí de mi mamá”.

El momento cinco y el momento seis son de vital importancia ya que remite a hechos relativamente recientes que compilan el sustrato de las generaciones pasadas que dotan de elementos el imaginario social trabajo y forjan el camino de la fami-empresa Polo's.

Momento Cinco

El trabajo familiar hace parte de los recuerdos que se tienen de la niñez, además una porción de los conocimientos del trabajo son adquiridos por medio del aprendizaje vicario, en el que la observación es preponderante, como se evidencia en una frase del dueño de la fami-empresa Polo's: “Yo siempre estaba por ahí mirando y preguntando, miraba cómo hacían las bolas de masa grandes y las cubrían con manteles”; de igual manera los conocimientos que sirvieron de base para el trabajo de la quinta generación fueron heredados ello, se ejemplifica en la frase: “Malu es la heredera de los conocimientos de Mercedes”; y el trabajo que realizaban era artesanal, utilizaban una maquinaria rudimentaria, manifestado por uno de los integrantes de la fami-empresa en la frase: “En ese entonces trabajaban con horno de leña, miraba cómo entraban los

guangos de leña”; además, la comercialización de los productos se realizaba de una manera tradicional pues el mercado no era tan competitivo, como se afirma en la frase: “Aquí casi no había panaderías, si acaso dos o tres, la principal era la que teníamos nosotros;” por lo tanto, el negocio familiar representado por la panadería era muy rentable.

Los procesos de producción se verificaban con controles de calidad, y el personal que elaboraba los productos se destacaba por ser confiable, percibidos por los dueños de la empresa cómo parte de la familia por la lealtad y el tiempo que llevaban en el oficio que desempeñaban; lo anterior emerge de la frase: “Las trabajadoras eran como parte de la familia, en ese tiempo no se miraba esas cosas que ellas vayan a sacarse los conocimientos.”

La familia contaba con actividades económicas complementarias como la agricultura que contribuía a la estabilidad y comodidad familiar; sin embargo, la situación financiera atravesó por una crisis que llevó a la familia a tomar la determinación de trasladarse a la ciudad de Pasto, aunado esto al estado de salud de la gestora del trabajo familiar; manifestado así: “Mis padres quebraron económicamente y tomaron la determinación de irse a vivir a Pasto y vender todas las propiedades”; “En primer lugar nos fuimos a Pasto porque yo estaba enferma así se me facilitaba ir a los controles.”

Como consecuencia de no lograr superar las dificultades económicas con las acciones iniciales fue necesario retornar a Túquerres con el negocio de tradición familiar; la superación de la crisis se dio gracias al apoyo brindado por la familia de la empresa Polo's; sin embargo, para ellos esta situación repercutió de manera negativa en la estabilidad de su negocio, como se observa en esta frase: “Cuando ellos llegaron mal,

yo les ayudé a montar el negocio, yo dejé a mi familia, descuidé mi negocio y estuve de lleno con ellos.”

Momento Seis

El momento seis se constituye con la sexta generación que corresponde a la familia de la empresa Polo's; su dueño en el periodo de transición antes de conformar su propio hogar se dedicaba a la agricultura, pues esta actividad hacía parte de la economía familiar; posteriormente, ocurre el matrimonio de Miriam y Javier, con lo que se da paso al nuevo núcleo familiar, (“Conocí a Miriam a los diecisiete años, nos enamoramos, nos casamos y empezamos a construir nuestro hogar”); sus actividades económicas iniciales fueron por ensayo y error, luego de estas experiencias deciden retomar el trabajo de tradición familiar, como lo afirmaron diciendo: “Decidimos colocar una panadería, Miriam motivó a colocar el negocio”; el origen es la panadería convirtiéndose esta actividad en el negocio base de la economía familiar, (“Para arrancar con la panadería yo me fui a Pasto para las recetas y pedirle ayuda a mi mamá, ella me dio la lista de los productos y las recetas”).

La panadería constituye la primera actividad económica realizada por la familia de la empresa Polo's relacionada con el trabajo de tradición familiar; la maquinaria inicial que utilizaron fue rudimentaria, como el líder de la empresa lo comenta: “Todavía utilizábamos un horno de leña que lo alquilé y unas vitrinas prestadas”; el personal que realizó los primeros trabajos de panadería era reconocido por su desempeño en el negocio de la quinta generación, (“Se inició a trabajar con la Albita, ella ya tenía la experiencia y el conocimiento, fue fundamental su colaboración en un inicio”); al poco tiempo, el negocio era rentable, su desarrollo comercial fue bueno, de tal manera que permitió mejorar sus condiciones, como se expresa en la siguiente frase: “Ya salimos a

arrendar un local al centro y se lo acondiciono con cafetería y con unas vitrinas metálicas que se las compro en Pasto”.

El momento seis atraviesa por un periodo de crisis a causa del retorno del momento cinco a Túquerres, pues éste regreso significó que el mercado se tornara competitivo, expresado así: “Eso fue difícil para nosotros porque ellos retomaron la clientela que ya teníamos nosotros”. La rentabilidad decayó a tal punto de quebrar el negocio inicial de la fami-empresa Polo's; esto trajo algunos conflictos familiares, exhibido en la siguiente frase: “En cuanto a las relaciones familiares tuve algunos conflictos con mi papá, pero no pasaron a mayores eso fue por unos comentarios”; éstas dificultades familiares generaron sentimientos de culpa para el líder de la fami-empresa Polo's, manifestado así: “Yo me sentía mal y me sentí culpable porque inclusive Miriam me dijo que me distraje de lo nuestro”.

La crisis comienza a ser afrontada con la elaboración de los dulces, esto permite el resurgimiento económico y la unión familiar, (“Me di cuenta que así se recibía la plata rápido, entonces empezamos a trabajar juntos”); el procesamiento de los dulces se realizaba de manera artesanal, como se afirma en la frase: “Los dulces los empacábamos en tarros de manteca, los preparábamos nosotros en unas pailas pequeñas”. La economía familiar tenía una actividad alterna que se constituía en un restaurante; posteriormente, esta actividad es transformada y pasa a reestructurarse en la atención de recepciones y eventos sociales, la frase que lo exterioriza es: “Por la excesiva demanda de tiempo miramos conveniente replantear la actividad del restaurante por la atención de recepciones y eventos sociales”; la superación de la crisis se evidencia con el desarrollo empresarial, los productos de panadería iniciales son mejorados, una de las integrantes de la fami-empresa lo relató así: “Los productos, poco a poco,

evolucionaron, mejoraron en calidad y presentación, después el pan ya se lo vende empacado y tiene un precio fijo, con este empaque el producto se conserva y es más higiénico”; de igual manera aparecen productos innovadores como la mazamorra para ampliar la gama de productos, (“Después trabajamos en la mazamorra, se le dio una consistencia de tal manera que se pensó en empacarla para venderla a las familias”), por otro lado, también los procesos de producción son mejorados, como es relatado en esta frase: “Ahora el empaque es mucho mejor, permite la conservación, el agua que ahora se utiliza para la mazamorra es filtrada, esto mejoró la calidad”.

Trabajo de Tradición Familiar

Este trabajo tenía como fortaleza la elaboración de alimentos, como se manifestó en la frase: “Mi mamá siempre hacía postres y comidas muy deliciosas”, pero el trabajo se especializó en la elaboración de productos de panadería, (“Mi mamá hacía todas las cosas de panadería, esos productos se realizaban al diario y eran los mejores”).

Aspectos del Trabajo Familiar Trascendentales

Los conocimientos familiares respecto al trabajo han representado el sustento económico para la familia, así es percibido por una de las integrantes de la fami-empresa: “Actualmente los conocimientos de Malu son la base para el sustento de una parte de su familia”; la gestora del trabajo de tradición familiar de la quinta generación ha tenido una permanencia laboral considerable de cuarenta y cinco años en el oficio, expresado en esta frase: “Durante toda la vida Malu ha trabajado en la panadería”; la continuidad del trabajo ha sido generacional, (“El hijo de Malu, Javier, continuó con el trabajo de tradición familiar”).

Existen hitos dentro del trabajo familiar constituidos en pilares que sustentan y dan valor al esfuerzo laboral, según los líderes de la fami-empresa estos son: “El

sobrenombre familiar: las Polas; el matrimonio entre Miriam Rodríguez y Javier Coral; el nacimiento de sus tres hijas”. De igual forma, el sentido de familia es fundamental y trascendental en el trabajo de la fami-empresa Polo's por el compromiso y la responsabilidad que exige el núcleo familiar y que se logra obtener en parte gracias a la labor empresarial, (“Alianza, constancia y confianza”).

Experiencias Laborales

Como experiencias laborales significativas se considera las actividades que se realizan para el auto-sostenimiento económico, así manifestado por una de las integrantes de la fami-empresa: “Realicé ventas en la universidad para mis gastos personales”; también el iniciar con la comercialización de los productos en Pasto, (“Inicié a comercializar algunos productos en Pasto”); que además se ha reafirmado con la participación en eventos departamentales, como es expresado a continuación: “Fuimos invitadas por la gobernación a la feria para mujeres empresarias; en la primera feria, en un día, se realizaron ventas aproximadas a un millón de pesos y en la segunda, en dos días se realizaron ventas aproximadas a dos millones de pesos”.

La recepción y atención de eventos sociales grandes son experiencias laborales que forjan la vivencia del trabajo en la fami-empresa Polo's, (“Atendimos con mis padres a mil personas para eso trabajamos mucho”); al igual, ha sido relevante la atención de personajes políticos de nivel nacional, como lo recuerda una de las precursoras del trabajo familiar: “Recuerdo que cuando era presidente Guillermo Valencia le preparé una comida; también a Gustavo Rojas Pinilla y a Álvaro Gómez”; además, fue puesto en consideración el empleo formal por uno de los integrantes de la familia: “Fui empleado del municipio”.

El Aprendizaje del Trabajo

En primera instancia, el aprendizaje del trabajo se ha dado como un legado familiar, (“Mi familia siempre ha trabajado en la panadería, acudiendo a mi mamá, ella me ha aportado con eso”); acompañado de la tutoría paterna, de esta manera lo manifestó una de las integrantes de la fami-empresa: “Mi trabajo me enseñaron y me ayudan mis padres”; además la práctica permite el aprendizaje que se genera con el ensayo y el error, complementándose con la investigación en la búsqueda de mejores conocimientos sobre el trabajo, para lo que se requiere de una inversión de tiempo que se traduzca en constancia, (“Aprendí siendo constante, dedicándole mucho tiempo”).

Dentro del aprendizaje del trabajo existen unos conocimientos que son percibidos como significativos, por el impacto que tienen en la vida de la fami-empresa; al respecto el líder de Polo's expuso lo siguiente: “Lo más importante fue haber aprendido la elaboración de alimentos que nos ha permitido sostenernos económicamente”.

Auto Percepción del Trabajo

La calificación del trabajo es positiva, una de las integrantes de la fami-empresa lo percibe así: “El trabajo es bueno y muy importante”, y cuenta con el reconocimiento externo de índole social, (“La gente le dice a uno que son buenos los productos, que siga adelante”); generando en los integrantes de Polo's satisfacción porque el trabajo es a la vez gratificante y al realizarlo bien se reafirma el compromiso familiar, contribuyendo a la consecución de metas, como es expresado en la frase: “Trabajamos bien para sacar a la familia adelante”. Por otro lado, se percibe que la exigencia del trabajo conlleva jornadas laborales extensas, (“En ocasiones el trabajo es pesado, se trabaja mucho tiempo”) y los resultados del trabajo se ven traducidos en la calificación de los productos logrados, como se evidencia en la frase: “Mis postres son productos muy buenos, diferentes”.

Finalmente, aparece la auto-evaluación del aporte en trabajo que se realiza a la fami-empresa y que se percibe como escaso y se manifestó por una de las integrantes de la siguiente manera: “Mi trabajo es poco; podría colaborar más, no estoy metida de lleno en las actividades de la fami-empresa; sí participo, pero no totalmente”.

Sentimientos ante el trabajo

Los sentimientos generados por el trabajo se dividen en positivos y negativos; los primeros se caracterizan por la alegría (“Alegría, felicidad, satisfacción, tranquilidad”); y los segundos, por la tristeza, como es expresado en la frase: “Estrés, frustración, desilusión, tristeza, intranquilidad”; además es sentida la auto-superación como parte del crecimiento personal que surge del trabajo (“Uno siente ganas de superarse, de crecer como persona”).

Características de la Ejecución del Trabajo

La ejecución del trabajo requiere de unas condiciones cognitivas como la concentración. Sobre ello, el líder de la fami-empresa afirma: “Se requiere principalmente de concentración, conocimientos y atención”; igualmente, se necesita de motricidad fina que se evidencie en habilidades para la realización de las labores manuales, como se expresa en esta frase: “El trabajo requiere de habilidades en las manos para formar las empanadas, para empacar, para decorar las tortas”; logrando acompañar la ejecución del trabajo con creatividad, ya que se imprime innovación a los productos (“Las cosas deben ser llamativas en los detalles, las formas y las figuras”). También sale a relucir en esta categoría los valores empresariales entre los que se encuentran la responsabilidad, así lo manifiesta una integrante de Polo's: “Uno tiene que tener sentido de responsabilidad, a pesar de que el trabajo sea duro uno tiene que ser

consciente de hacerlo y hacerlo bien” y para cumplir con esto es necesario tener disposición de tiempo, agilidad y dinamismo.

Las habilidades sociales son determinantes en el momento de relacionarse con otras personas, situación que se refleja en el tipo de comercialización que se realiza por ser puerta a puerta; sobre eso una de las integrantes de la fami-empresa lo manifestó así: “En la comercialización de los productos uno debe expresarse y dirigirse bien a la gente”; de igual manera este tipo de habilidades son importantes para realizar actividades de gestión institucional que propicien mejores oportunidades empresariales (“La gestión en las instituciones ha servido para mejorar las condiciones de la empresa”)

Limitaciones en la Ejecución del Trabajo

Existen dificultades para la ejecución del trabajo cuando el personal está emocionalmente indispuesto, como lo expresó una de la integrantes de Polo's: “Trabajar de mal genio, eso pone pesado el ambiente, no se hacen bien las cosas”; o al presentarse actitudes de impaciencia, que se traducen en factores estresantes para la realización de las actividades (“El acelere de mi esposo en ocasiones me estresa y me incomoda”); así mismo, cuando el personal no logra satisfacer sus expectativas con el trabajo que realiza, situación revelada a continuación: “Realizar una actividad y que no cumpla con las expectativas de la persona”; igualmente representa una limitación para la ejecución del trabajo la desintegración familiar, el no contar con la unión familiar (“Que la familia no esté unida, desde muy pequeña he vivido el trabajo como una actividad en familia”).

Si el propósito del primer objetivo específico fue “hacer emerger los elementos del imaginario social trabajo gravitante en la fami-empresa Polo's” se puede observar que este se cumple dado que con lo aportado por la unidad de análisis se evidencian aspectos tales como: El concepto de trabajo que hace parte de la construcción mental que

configura el imaginario social trabajo; igualmente, el sentido de trabajo que es impregnado en todas sus actividades cotidianas laborales; además reluce la historia familiar empresarial como un elemento que ha jugado un papel importante a la hora de delinear el imaginario social trabajo que poseen los integrantes de la fami-empresa Polo's y que ha contribuido a determinar elecciones vitales para el destino laboral de la familia.

Se encontraron características sobresalientes del trabajo que remiten a las experiencias laborales y a maneras de percibir este evento en la vida empresarial y familiar, como también a los sentimientos suscitados alrededor de él, permiten hallar una gama de elementos constitutivos del imaginario social trabajo que la empresa familiar Polo's ha madurado a través del tiempo para ser parte de la esencia de su existir.

Características de la Dinámica Organizacional y sus Reflejos en la Dinámica Familiar

Enseguida se despliega toda la información correspondiente a los resultados emergentes para el segundo objetivo de la investigación, aquí se demuestra el tipo de categorización utilizada.

Concepto de Fami-Empresa

Para los integrantes de Polo's, la fami-empresa es una actividad económica que representa el sostenimiento familiar, como se afirma en la siguiente expresión: “Es el negocio familiar donde intervienen todos los integrantes de la familia para su sostenimiento”; es así como esta empresa es concebida como la mejor opción de desarrollo y superación, manifestado por ellos a continuación: “Polo's es sinónimo de esfuerzo y unión familiar, alegría y confianza proyectada hacia el futuro”. De igual manera, el sentido de fami-empresa está vinculado a la concentración de aportes en

trabajo individual y en equipo, (“Trabajamos juntos para sacar adelante la empresa, nos unimos para trabajar en los alimentos”) de esta manera, las acciones que se realizan tienen el sentido implícito de contribuir al cumplimiento del proyecto de vida familiar que se ve traducido en la empresa, como aparece en esta frase: “Polo's representa el gran proyecto de vida familiar”.

Características de la Fami-Empresa Polo's

La cohesión familiar caracteriza a la empresa, pues la unión que existe entre sus integrantes es una cualidad sobresaliente que se fortalece con la interacción constante y se refleja en los lazos afectivos y laborales, (“Estamos unidos por el amor y el trabajo”); sin embargo, como en todo grupo confluyen características individuales por la particularidad de cada integrante, así se manifiesta a continuación: “Cada quien tiene formas particulares de sentir y pensar”.

La fami empresa Polo's se encuentra ubicada en el sector terciario en la clasificación de la economía nacional, caracterizada por la producción de bienes y servicios, específicamente alimentos, reconocido por sus integrantes en la frase: “Se preparan alimentos como dulces, postres tortas, todo lo de panadería y platos especiales para recepciones”.

La empresa familiar posee tres sectores principales que se identifican fácilmente que son: “Sector para elaboración de productos de panadería, sector para elaboración de productos lácteos, sector para la elaboración de productos de maíz”.

La fami-empresa está inmersa en un mercado competitivo en el que existen negocios que elaboran productos de la misma naturaleza que los de Polo's y en un municipio tan pequeño estos establecimientos son colindantes, entre los que se encuentran “La panadería de los abuelos: Puertas del Sol, los negocios del señor Marco Tulio Vargas”.

Estructura de la Fami-Empresa Polo's

La empresa familiar está constituida por ocho integrantes (“La fami-empresa está conformada por mis tres hijas, mi esposa, yo y tres empleados”), entre los que se encuentran dos personas que se destacan por cumplir con funciones de liderazgo, como lo expresa la frase: “Mi papá y mi mamá son los líderes”; de igual manera se cuenta con personal externo a la familia que se ha vinculado como empleados que desempeñan varias funciones en la elaboración y comercialización de los productos (“Hay tres personas que colaboran con el trabajo”).

Funciones en la Fami-Empresa Polo's

La distribución de las funciones se realiza según el ciclo evolutivo por el cual atraviesa cada integrante y que lo hace poseedor de ciertas características y capacidades psicológicas, físicas y sociales; además, el rol familiar es otro determinante en la asignación de estas, ello es evidente en la siguiente expresión: “Mis hijas deben dedicarse a estudiar, no quiero forzarlas a que hagan las cosas, ellas deben dedicarse primero a su estudio”.

En el cumplimiento de funciones se encuentran obstáculos, ya que las actividades familiares en ocasiones se interponen a las empresariales y viceversa, situaciones que generan insatisfacciones dentro del ambiente fami-empresarial (“Lo que uno tiene que hacer en la empresa choca a veces con lo que uno quiere hacer con la familia”).

Dificultades de la Fami-Empresa

Representa una dificultad para la empresa familiar el poseer un escaso capital, como se manifiesta en la frase: “Falta un capital sólido, esto nos trae dificultades económicas dentro de la empresa”; en cuanto a la distribución del capital y la rentabilidad se realiza entre la familia y la empresa, así el negocio es un servicio familiar donde el dinero

obtenido suple los requerimientos económicos del hogar (“De la empresa se destina dinero para gastos de la familia, por eso es difícil que el capital crezca, la distribución del dinero es desorganizada”); también es una dificultad que el personal que labora en la empresa sea insuficiente, sumado esto con una distribución de funciones inadecuada generan sobrecarga laboral, como lo expresan las integrantes: “Deberíamos contar con más personas para el trabajo, porque a veces no se alcanza a cumplir con todo” y “Saturación de trabajo, a nosotras casi no nos delegan trabajo, porque estamos encaminadas a lograr nuestras metas, en ocasiones ayudamos”.

Los medios de transporte inadecuados dificultan la comercialización de los productos, manifestado en la siguiente frase: “Necesitamos medios de transporte adecuados para poder comercializar los productos sin que se dañen”; otros aspectos que afecta el buen funcionamiento de la fami- empresa es la insuficiente tecnología y el espacio empresarial reducido que alteran la adecuada organización y producción (“Mejorar las condiciones de tecnología para tener mayor producción”).

La comercialización es perjudicada por no contar con puntos de venta que permitan expandir el mercado y distribuir los productos de una manera más eficaz, así lo comenta una integrante de la empresa: “No se cuenta con puntos de distribución en las principales ciudades del departamento”.

Clima Organizacional

El ambiente de la fami-empresa se ve trastocado por las dificultades de comunicación y actitudes defensivas frente al conflicto que no permiten acceder al otro para promover la conciliación y el acuerdo; sin embargo, para algunos de los integrantes de la fami-empresa sí es posible expresar sentimientos en momentos oportunos, liberándolos de

cargas emocionales, como es evidente en la frase: “Sí no es el momento de hablar me quedo callada y busco el momento más prudente para decir no me gusta esto”.

Otros factores que se consideran poco favorables para el ambiente de la fami-empresa son las situaciones estresante generadas por las dificultades económicas, expresado a continuación: “La falta de un capital sólido conlleva a tener problemas económicos eso genera estrés”; al igual que la insatisfacción de necesidades personales concernientes al tiempo libre, pues el no contar con este disminuye la calidad de vida, repercutiendo de manera negativa en el clima organizacional (“Uno necesita un tiempo libre, no solo pensar en el trabajo uno no se puede olvidar ser mamá y no puede olvidarse que uno es mujer”).

Además es importante tener en cuenta que también los conflictos familiares permeabilizan el ambiente laboral, como se manifiesta por una de las integrantes de la empresa: “Cuando hay conflictos en la familia hace que el trabajo se dificulte porque se daña el ambiente y no es igual la concentración para hacer las cosas”; por lo tanto, el clima organizacional posee el matiz de las relaciones familiares y se sujeta a la calidad de éstas. Por su lado positivo, se observa que las relaciones laborales son empáticas al contar con las consideraciones y los afectos dados por la vida en familia (“Llevo trabajando con mi esposo quince años, nos comprendemos y somos más tolerantes”); así mismo la fami-empresa cuenta con espacios familiares de encuentro que fortalecen los lazos afectivos y permiten compartir diversas experiencias familiares y empresariales (“La casa de Túquerres, la casa de los abuelos, el apartamento en Pasto”).

Fortalezas de la Fami-Empresa

Existen características familiares que se convierten en fortalezas para la empresa como son la unión y el amor que trascienden a los dos contextos, como se evidencia en

la siguiente frase: “La unión de la familia y el amor que nos tenemos, estamos juntos siempre, nos colaboramos mutuamente”; la fami-empresa, en si misma, es una fortaleza por ser una respuesta resiliente a las dificultades y encerrar en ella la fuerza y la sabiduría de cinco generaciones pasadas de familias trabajadoras (“A pesar de las dificultades hemos salido adelante con la empresa”). De igual manera, otro aspecto favorable es la percepción externa que la da el contexto y que para la fami-empresa se revela como un reconocimiento social positivo, la frase distintiva es: “La gente le reconoce que los productos son buenos, le dice que siga adelante”.

Proyección de la Fami-Empresa

La visión a futuro que posee la empresa familiar es la búsqueda de la madurez empresarial que posibilite expandir los mercados y realizar nuevas incursiones con productos de calidad, que hagan de Polo's una empresa rentable y reconocida, como se expresa a continuación: “La convicción es de todos para que la empresa sea grande e importante con productos de calidad; al 2010 esperamos trascender las fronteras del departamento de Nariño”; en concordancia a la visión se encuentra el poder contar con una asistencia profesional que impulse de la mejor manera el desarrollo empresarial (“Que la empresa esté bien asesorada profesionalmente, sobre todo en la parte administrativa”); también lograr tener una empresa tecnificada con la maquinaria suficiente y apropiada, acompañada de una mano de obra calificada que permita acceder a altos niveles de producción, con productos garantizados, así es visualizado por los integrantes de Polo's: “Tener varios empleados capacitados para los trabajos que se realizan en la empresa” y “Que esté bien equipada, con una buena maquinaria, con la tecnología apropiada”. Finalmente, toda la proyección empresarial persigue, a futuro, poder contar con una empresa fuertemente consolidada como un proyecto sostenible que

represente un legado familiar para generaciones futuras, como lo desean los líderes de Polo's: “Mi sueño es que sea un legado para mis hijas, para mis nietos”.

Toma de Decisiones

Dentro del proceso de toma de decisiones uno de los integrantes de la fami-empresa es quien asume el liderazgo y gerencia las actividades importantes, como se distingue en la siguiente frase: “Yo soy la persona responsable de la empresa”; también la toma de decisiones se realiza por dos caminos, el primero es por medio del consenso y el acuerdo en el que intervienen todos los integrantes de la familia empresaria (“Las decisiones, generalmente, se las toma en acuerdo con mi esposa y mis hijas”) y el segundo se da por unilateralidad en el que solo es responsable una persona, evidenciado en la siguiente frase: “En ocasiones a mis hijas no se les comparte las decisiones, yo las he tomado solo”. En ocasiones, algunos integrantes en el momento de participar en las determinaciones empresariales asumen un papel pasivo delegando la responsabilidad (“Yo me quedo callada así esté de acuerdo o no, si no estoy de acuerdo prefiero callarme”).

Misión Empresarial

La misión se encamina al crecimiento empresarial, que haga de la empresa una organización rentable, expresado en esta frase: “La empresa debe convertirse en un negocio productivo”; así mismo representar el sustento económico para la satisfacción de necesidades económicas de la familia, como lo afirma una de las integrantes de la fami-empresa: “La fami-empresa tiene como fin inmediato cubrir las necesidades económicas de la familia”.

El cometido de la empresa es propiciar la superación individual y familiar que se refleje en su desarrollo, al igual que en la actualización de sueños y deseos (“La empresa

permite lograr las metas y los sueños familiares e individuales, mi papá piensa que el fin primordial de la empresa es sacar a las hijas adelante”). El fin de la fami-empresa es y ha sido el trabajo independiente como una forma de autoempleo para afrontar la necesidad laboral de los integrantes de la familia, como aparece es esta frase: “Formar a mis hijas con una visión amplia de trabajo, no deben esperanzarse en pedir empleo, con la empresa se puede trabajar de manera independiente”.

Procesos Empresariales que Afectan la Dinámica Familiar

Los procesos empresariales hacen parte de las actividades y el tiempo que se comparte en familia, por lo tanto, se fortalecen los vínculos y se promueve la afectividad, revelado en esta frase: “La familia no se separa, mis padres permanecen en la casa compartimos tiempo juntos”; es así como los encuentros familiares que se dan alrededor del trabajo propician crecimiento personal, pues ellos facilitan el diálogo, el acompañamiento, la expresión de experiencias y la transmisión de conocimientos, manifestado en la siguiente frase: “En los momentos de trabajo se vive el calor de hogar, eso se disfruta mucho por que hablamos, dialogamos y hasta logramos resolver conflictos”.

Las actividades laborales se asignan de manera equilibrada y proporcional a las actividades personales, de tal manera que el desarrollo individual no se vea afectado por el trabajo de la empresa; la frase sobresaliente es: “No quiero cargar trabajo a mis hijas que están estudiando, pedimos colaboración siempre y cuando no les afecte en sus actividades”; sin embargo, es claro para los integrantes de la familia que la empresa es una prioridad, por lo tanto deben invertir tiempo y esfuerzo con el fin de lograr las metas propuestas (“La prioridad es la empresa, soy exigente y quiero que nos concentremos en el trabajo”).

Cuando existen dificultades laborales estas trascienden al ambiente familiar deteriorándolo, ya que la relación laboral es a la vez una relación familiar; así fácilmente, la vivencia de los problemas empresariales se trasladan a el contexto del núcleo familiar, expresado por una de las integrantes de la empresa en esta frase: “Con mi esposo, a veces, tenemos discusiones porque me dejo llevar por mis hijas y Javier piensa que ese es tiempo laboral perdido”; el enfrentamiento entre las exigencias del rol familiar y el empresarial afectan el ambiente familiar, pues trae consigo disgustos y conflictos familiares porque como ya es sabido la empresa es una prioridad frente a la familia (“Es difícil ser trabajadora, ama de casa, ser esposa, cubrir todos los deberes que tengo, atender a mi familia y a la empresa”).

La Dinámica Familiar Afecta los Procesos Empresariales

Las actividades empresariales llevan el sentido implícito que la familia les otorga, pues se las realiza en pro del bienestar y el desarrollo empresarial, como es explícito en esta expresión: “La familia otorga sentido a las actividades que se están realizando y en la manera de realizarlas”; además, las relaciones laborales poseen el matiz de las relaciones familiares, configurando un clima organizacional donde juega un papel preponderante la afectividad con sus diferentes expresiones (“A pesar de las actividades laborales es imposible que mis papás dejen de tratarse como esposos y a nosotras como hijas”); por ende, también los conflictos familiares constituyen otro factor que singulariza el ambiente de esta organización, pues es visible cómo la dinámica familiar afecta la dinámica empresarial, revelado en esta frase: “Cuando hay conflictos en la familia se dificulta el trabajo, se daña el ambiente, a veces no me entiendo con mi esposo, piensa que lo dejo solo”.

Las actividades familiares y las empresariales en ocasiones se superponen en razón de que la familia y la empresa ocupan el mismo espacio y los roles familiares se trasladan al ámbito empresarial, entre otros aspectos que dificultan desligar lo familiar de lo empresarial; así lo manifestó uno de los integrantes de la fami-empresa: “En el caso de mi esposa le toca desligarse de las labores cotidianas del hogar eso le afecta a ella y a mis hijas también”; igual ocurre con la distribución de los tiempos familiares y empresariales cuyo entrecruzamiento provoca inconformidad en los dos ámbitos, como se evidencia en la frase: “Mi mamá se queja porque no tiene tiempo para hacer las cosas de la casa por el trabajo de la empresa”.

Auto-Percepción del Rol Empresarial

Los integrantes de la fami-empresa se auto-consideran como personas creativas e inteligentes, capaces de transformar convenientemente el ambiente empresarial (“Algunos de los implementos utilizados en la empresa son creados por mi padre, él transforma el entorno de acuerdo a las necesidades”); así mismo, poseen un auto-concepto positivo que se refleja en una autoestima elevada, expuesto en la siguiente frase: “Soy una parte muy importante porque tengo muchas capacidades que se aplican en la empresa”. Por último, los miembros de Polo's se posicionan como recurso humano disponible al servicio de la empresa (“Estar ahí cuando se necesita ayuda para colaborar en lo necesario”).

Apoyo Externo

La fami-empresa ha recibido colaboración de entidades públicas y privadas preocupadas por el desarrollo de las microempresas nariñenses, como lo hicieron la Gobernación de Nariño en el año 2007, la cooperativa tuquerreña ECOACTIVA y la Cámara de Comercio de Túquerres con sus capacitaciones y asesorías. Lo anterior se

ejemplifica en las siguientes aseveraciones: “Otro apoyo importante fue la invitación a ferias y eventos para mujeres empresarias por la Gobernación de Nariño en el año 2007, esto nos permitió darnos a conocer de manera significativa en la ciudad de Pasto y tuvimos mucha acogida”, “Se tiene un vínculo con una cooperativa ECOACTIVA, ella nos compra los productos para los colegios”. También las entidades bancarias contribuyeron al desarrollo de la fami-empresa, pues permitieron acceder a capital, como a continuación se afirma: “Acceder a créditos es muy difícil, hay muchas trabas, pero si nos fue posible obtener un crédito a nombre de mi esposo en Banco AV VILLAS para invertir en maquinaria para la empresa”.

El segundo objetivo específico, que es “caracterizar la dinámica organizacional de la fami-empresa Polo's y los consiguientes reflejos de la dinámica familiar”, se cumplió porque se logró detallar la dinámica de la fami-empresa en tópicos como: La toma de decisiones, el clima organizacional, auto-percepción del rol empresarial, misión y proyección empresarial, entre otros. Estos aspectos remiten a procesos organizacionales que hablan del posicionamiento y la manifestación de habilidades y capacidades que los miembros de Polo's exponen en su organización; igualmente, características de la fami-empresa tales como: la estructura, las fortalezas, las dificultades, las funciones y su distribución, permiten describirla y hacerse a un conocimiento sobre ella.

La intención del segundo objetivo se cumple totalmente, ya que se evidencia cómo la dinámica organizacional tiene reflejos en la familiar; los procesos empresariales y familiares se afectan mutuamente, de tal manera que algunos de ellos convergen para dar paso a condiciones positivas como son el diálogo, el fortalecimiento de los vínculos afectivos y la trasmisión de conocimientos, entre otros, que promueven el desarrollo y el

crecimiento personal, familiar y empresarial y las negativas que dificultan la consecución de la armonía y el bienestar para la fami-empresa en sus dos componentes.

Acciones que Constituyeron a la Fami-Empresa Polo's

A continuación se presentan los resultados para el tercer objetivo, que se desprendieron de la categorización realizada con la información de los actores de investigación.

Superación de la Situación Económica Crítica

En la superación de la crisis fue decisiva la participación de la mujer en las actividades financieras, pues, su rol activo concretó el afrontamiento a las dificultades familiares de índole económica generando su resurgimiento, como se expresa en la siguiente afirmación: “Mi esposa tuvo la iniciativa de los dulces, Miriam inicia a hacer los productos se los realizaba de una manera empírica”; fue así cómo, la elaboración de los dulces se constituyó en una respuesta a las dificultades económicas que en un momento determinado agobiaron a la familia y que representó una opción de trabajo viable y rentable, como se expresa en esta frase: “Yo empecé con mis dulces, con esto me entraba plata a diario, así yo vendía treinta o cuarenta litros de leche”.

Dentro de los procesos que se movilizaron por la crisis se encuentra la reflexión que conllevó el auto-reconocimiento de capacidades (“Hubo un momento en nuestras vidas que pensábamos que no teníamos nada, pero el potencial estaba en nosotros, sólo se necesitó una motivación para sacar lo que teníamos dentro”); de la misma manera que les permitió auto-determinarse posicionándolos como actores responsables y capaces de encaminar actividades en pro de su bienestar, así es aseverado por una de las integrantes: “Empecé hacer dulces poquitos, los primeros se dañaban, luego de un tiempo este ya era nuestro trabajo”; con todo lo anterior la familia comienza su proceso de auto-superación,

logrando reactivar su economía y encamina la estabilidad familiar (“Salimos adelante luchando, por el amor a la familia, tuvimos que buscar nuestra propia fuente de trabajo”).

Trabajo en Equipo

Es esencial la unión del trabajo de la pareja por consolidar los esfuerzos y potencializar las capacidades, expresado en esta frase: “Mi esposo me dijo que nos uniéramos para trabajar, juntos producíamos más, él aportaba conocimientos, experimentábamos y mejorábamos recetas”; sin embargo los aportes a capital fueron escasos por no contar con fuentes de recursos económicos para inversión, evidenciado en la siguiente afirmación: “No se contaba con mucho dinero, teníamos dificultades económicas, lo que se invirtió fue poco”.

Adquisición de Conocimientos

Los conocimientos del trabajo proviene de la sabiduría femenina, los miembros de Polo's retomaron la tradición familiar que se ha transmitido de generación en generación (“Son recetas que provienen de mi casa, de mi abuela, de mi mamá, es una cuestión de tradición en mi familia, desde mi abuelita se ha trabajado en la panadería”); esto se acompañó de investigación que los llevo a indagar y experimentar para mejorar y crear nuevos productos; el aprendizaje de estos conocimientos se da por el interés de depurar los procesos hasta lograr su calidad, como se ejemplifica en esta frase: “Con las investigaciones de mi esposo, con la curiosidad de él y la mía experimentamos, haciendo pruebas mejorábamos las recetas, además Javier lee mucho y buscaba la información necesaria”. La participación en capacitaciones complementadas con la recepción de asesorías profesionales actualizan los conocimientos y hacen de la empresa una organización más competente (“Se tiene mucho cuidado en la cuestión de la higiene,

sobre esto la Cámara de Comercio nos capacitó en manipulación de alimentos y nos asesoró en imagen corporativa”, “Nos asesoramos de varias personas, como del ingeniero de alimentos y de otros profesionales cuando es necesario”).

Considerar la Demanda de Productos

El tener en cuenta las constantes solicitudes que requerían los productos en el mercado motivó a colocar el negocio familiar, como aparece en la siguiente expresión: “La gente nos proponía poner el negocio de la panadería porque era muy bueno, las sugerencias de los amigos”.

Expresión de Habilidades

Gracias a las primeras prácticas culinarias realizadas con recetas caseras se exteriorizaron las habilidades para preparar alimentos, que con el tiempo se convirtieron en productos de calidad elaborados por la fami-empresa Polo's (“Mis padres utilizaron sus habilidades para hacer los productos”).

Por último, es notable cómo la intención del tercer objetivo específico se logró, pues la información aportada por la unidad de análisis arroja las acciones que dieron cabida a la fami-empresa Polo's que van desde la superación de la crisis económica en la que se congregaron varias experiencias forjadoras de la empresa familiar, hasta la expresión inicial de habilidades en la elaboración de alimentos.

Además, es relevante la unión del trabajo de la pareja matrimonial por ser una de las acciones fundadoras para dar inicio a la empresa familiar, sumado a la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las labores empresariales, que se ganaron por diferentes medios de acuerdo a la innovación o las necesidades de los productos; también, otro factor que motivó la aparición de la fami-empresa fue la demanda de los

productos por el contexto social y el reconocimiento de las habilidades culinarias que se expresaron en la calidad de los productos.

Fases del Transcurso de la Fami-Empresa Polo's

En este punto se desarrollan las fases de la empresa familiar Polo's que se reconstruyeron a partir de la categorización de la información recolectada para el cuarto objetivo de investigación.

Pre Fundación de la Fami-Empresa

En esta primera fase se encuentran las actividades económicas que la pareja realizaba por separado y que muy poco favorecían el surgimiento económico de la familia (“Al comienzo trabajábamos cada quien por su lado, mi esposo con sus trabajos sosteniendo el hogar y yo como ama de casa cuidando a mis hijas”); luego, aparece la primera incursión en la producción de alimentos con la panadería como negocio que surgió del trabajo de tradición familiar, ejemplificado en la siguiente frase: “La panadería Polipan fue el inicio para dar a conocer nuestras habilidades para producir alimentos”.

La familia comienza a vivir momentos críticos en su economía que la llevan a experimentar en varias labores que no generan la rentabilidad requerida; esta situación promueve cambios encaminados a re-direccionar el trabajo (“La crisis económica que vivió la familia, en ese tiempo, motivó para que mi papá y mi mamá crearan algo diferente, dejan de trabajar por separado y comienzan a unir los esfuerzos”); la iniciativa empresarial es asumida por la mujer, a razón de que ella por sus labores en el hogar es quien transforma las recetas exclusivas para los alimentos de la familia en recetas para la elaboración de productos empresariales, como lo manifiesta una de las integrantes de Polo's: “Mi mamá empezó con los dulces, esos eran productos diferentes a los que ellos habían hecho, ella inicia creo con unas recetas caseras”; posteriormente las primeras

comercializaciones de dulces se realizan a pequeña escala, eran pocos los productos que se vendían a un círculo social reducido (“Los primeros dulces los empacaban en tarros de manteca, yo salía con mi mamá a venderles a las amigas de ella”).

Fundación de la Fami-Empresa

Polo's se abre paso cuando se constituye como una empresa legal (“Es tener a la empresa legalmente constituida, con el registro en Cámara de Comercio y contar con otros requisitos que son necesarios para la elaboración y comercialización de alimento”); los procesos de producción son mejorados gracias a la implementación de maquinaria y equipos adecuados, como se evidencia en la frase: “La empresa está mejor, tiene bastantes estufas industriales, las herramientas que se utilizan son apropiadas, por ejemplo los mesones ya son metálicos”; en esta etapa, la empresa percibe el mercado local como favorable por la demanda de productos y la rentabilidad (“La comercialización en Túquerres cada vez es más buena, los productos salen rápido tienen bastante demanda y acogida”); sin embargo, la capacidad de producción aun es mediana lo que no permite invadir otros mercados (“Se producen doscientas libras de dulce en una semana”).

Crecimiento y Desarrollo de la Fami-Empresa

El desarrollo de la empresa trae consigo exigencia, tales como la definición de una imagen corporativa que es representada por el sobrenombre familiar Polo's, así lo expresó una de las integrantes de la empresa: “La imagen corporativa es productos alimenticios Polo's, ya contamos con el diseño de marquillas con el nombre de la empresa”; además, se plantean nuevas metas encaminadas a expandir el mercado y proyectar la empresa en otras regiones (“Lo ideal sería poder comercializar los productos en otros departamentos, esa es una meta que tenemos que lograrla”).

La trayectoria de la empresa que es ya de quince años es consecuente con el reconocimiento social y las invitaciones a eventos empresariales relevantes, el líder de la empresa lo expresó así: “Trabajo con mi esposa desde hace quince años, durante todo este tiempo hemos logrado muchas cosas”; este tiempo de trabajo empresarial a propiciado la división de los productos en cinco conjuntos que los contienen claramente definidos debido a su elaboración constante. Los productos de panadería son trece: “Empanadilla, pan aliñado de sal y de dulce, pan Integral, torta de café, torta de queso, torta de almidón de papa, pastel de fiesta, bizcocho de té, bizcocho seco, galletas, milhojas, quimbolitos, empanadas de horno, empanadas de cambray”; los productos lácteos son cuatro: “Yogurt, arequipe, manjar blanco y manjar de coco”; las mermeladas son ocho: “Mango, piña, guayaba, chilacuan, mora, uchuva, fresa y calabaza”; los productos elaborados a base de maíz son tres: “Mazamorra, arepas y champús”; los productos cárnicos son tres: “Pernil, rollo de carne y carne de hamburguesa”.

La producción mensual en dinero es: “Productos de panadería: \$2.000.000, productos lácteos: \$1.300.000, productos de maíz: \$700.000, mermeladas: \$350.000, cárnicos: \$300.000”.

Los materiales empleados por la fami-empresa se obtienen gracias a proveedores de la región, reconocidos por los líderes de la empresa como: “Granero Túquerres, la Palma, Granero Danny, Plásticos y Piñatas, Tipografía Cabrera, Granero Don Polibio, Granero Punto Clave, Leva-pan”.

Los caminos que posee la empresa familiar para comercializar los productos y que representan una cantidad considerable de clientes son: “Instituciones educativas: Colegio San Luis Gonzaga, Colegio Teresiano; Colegio San Francisco, Entidades

Bancarias, Cooperativas: MULTIACTIVA, ECOACTIVA, Instituciones Municipales, Población en general, Ferias Municipales y Departamentales”.

Los procesos empresariales implementados con los que cuenta la empresa son: “Procesos de elaboración de los productos, procesos de comercialización, procesos de conservación, procesos y normas para la manipulación de alimentos” y el proceso empresarial aun no implementado es: “No se lleva una contabilidad sistematizada”.

De lo anterior cabe decir que el cuarto objetivo específico se logró, pues los resultados identifican las tres fases por las cuales ha atravesado la fami-empresa; fácilmente se visualiza la pre fundación que remite a hechos anteriores a la empresa, pero que están relacionados con su surgimiento, luego se encuentra la fase de la fundación que se consolida con la legalidad de la empresa y por último, aparece el crecimiento y el desarrollo de la fami-empresa en el que ya se visualiza el potencial y la fuerza empresarial.

Mentefacto Consolidado de la Fami-Empresa Polo's

Casi para finalizar se presenta un descripción del mentefacto consolidado (anexo D) que se obtuvo de cada uno de los mentefactos realizados por los integrantes de la fami-empresa Polo's.

La representación grafica del concepto trabajo que posee la empresa familiar Polo's posee la supra categoría servicio y construcción social en la cual se encuentra inmersa la categoría trabajo las características concernientes al concepto son:

1. El valor axiológico del trabajo expresado en términos de dignidad.
2. El desarrollo de capacidades.
3. Evolución y adquisición de conocimientos.
4. Valorar las cosas sencillas de la vida.

5. Brinda satisfacciones personales.
6. Sentirse útil.
7. Forma personas autónomas.
8. Desarrolla la creatividad.
9. El trabajo representa cohesión y unión familiar.
10. El trabajo es esencial en la familia.
11. El trabajo es compartir.
12. La base del trabajo es el amor.
13. Honradez.
14. El trabajo permite satisfacer las necesidades familiares.

La categoría trabajo se divide en los tipos de trabajo que la empresa familiar consideró pertinentes; a continuación se detallan:

1. Trabajo físico, por ejemplo, dentro de este se encuentra la elaboración de los productos.
2. Trabajo Social, este hace referencia al servicio que se presta al contexto social con los productos listos para consumir que brinda Polo's
3. Trabajo intelectual, por ejemplo se incluyen los conocimientos y la organización que requieren ciertos procesos empresariales.

Las características no concernientes al concepto de trabajo de acuerdo a la fami-empresa Polo's son:

1. Egoísmo.
2. No practicar valores tales como la honradez y el respeto.
3. Trabajar con un único fin económico.
4. No lograr la satisfacción de necesidades personales.

5. La envidia
6. La pereza.
7. Falta de interés por mejorar y aprender.
8. Indisposición emocional.
9. Desesperanza.
10. Amargura.
11. Engaño.
12. Actitud negativa.
13. Desorganización.
14. Injusticia.

Con todo lo expuesto anteriormente se cumple el objetivo general de la investigación, puesto que se logró reconstruir el proceso de la empresa familiar Polo's desde su imaginario social trabajo, esta construcción mental ha estado presente en cada una de las vivencias de la fami-empresa y ha hecho que la forma de llevar esta experiencia sea de una manera particular que solo corresponde al vivir subjetivo de los integrantes de Polo's.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

En este apartado se presentan los resultados iluminados desde la teoría; además, la investigadora expone algunas consideraciones y plantea hipótesis respecto de la información obtenida, de tal manera que el lector tenga una comprensión más amplia de dichos resultados.

Elementos del Imaginario Social Trabajo

Se presentan siete aspectos relevantes que emergieron como elementos del imaginario social trabajo que ameritaron ser discutidos desde varios puntos de vista.

Definición Subjetiva de Trabajo

En primer término se afirma que el trabajo es una actividad constante en el vivir de los integrantes de la fami-empresa Polo's, que tras años se han desempeñado en la elaboración y comercialización de alimentos; labor que cada uno de ellos, desde muy temprana edad aprendieron a realizar en su propio hogar y que han ido adaptando y transformando para su propio beneficio. Los integrantes de la fami-empresa Polo's poseen una concepción propia de lo que para ellos es el trabajo, partiendo de su saber subjetivo en el que se revela la sabiduría familiar; esta manera particular de conceptualizar su quehacer es coherente con lo expuesto por Brown (1992), al afirmar que el significado de trabajo es una construcción propia del individuo, que surge con su experiencia de la actividad laboral.

La empresa familiar Polo's define el trabajo como una actividad que permite la satisfacción de necesidades de diversa índole entre las que se encuentran las relacionadas con la subsistencia individual y familiar, así mismo con las vinculadas al desarrollo personal; así pues, el trabajo es una actividad realizada para generar calidad de vida y promover la auto-actualización de los individuos; esta situación es coherente

con Brown (1992), quien considera que el fin del trabajo es favorecer el desarrollo personal y asegurar la subsistencia de los trabajadores y sus familias.

Desde otro lado, la fami-empresa Polo's vincula la concepción de trabajo a la manifestación de habilidades y competencias que son exhibidas en las actividades laborales; esto es consonante con la definición de Rodríguez (1997), quien sostiene que el trabajo es la movilización de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y competencias. En este punto la investigadora reconoce que el trabajo desempeñado por los integrantes de Polo's es exigente, pues compromete muchos aspectos personales y grupales que deben encaminarse, de tal manera que hagan de la empresa una organización productiva.

Sentido de Trabajo

Esta conceptualización de trabajo que posee la empresa familiar Polo's determina, en parte, la manera como ellos viven el trabajo en el día a día; aquí salen a la luz los primeros rasgos del imaginario social trabajo, siendo consonante con lo planteado por Téllez (2001), cuando afirma que este hace referencia a la concepción que los individuos tienen de la realidad en el cual aspectos de la cotidianidad juegan un papel fundamental.

La fami-empresa Polo's, indiscutiblemente, ha construido un imaginario social alrededor del trabajo por ser esta actividad una vivencia significativa que recubre de sentido su quehacer y su diario vivir; por lo tanto, es considerable que además de la conceptualización del trabajo, poseen un sentido intrínseco, el cual es más que un concepto o idea de la que pueden dar cuenta, ya que es una manera específica de percibir y relacionarse con la realidad; de esta manera es coherente con lo postulado por Téllez (2001), al sostener que el imaginario social es una construcción mental que se logra gracias a las experiencias y a la historia de vida.

El sentido de trabajo que hace parte del imaginario social y que rige la vida de la fami-empresa Polo's es una construcción familiar, en la que cada integrante ha aportado desde su propia vivencia de la actividad laboral, reluciendo lo intersubjetivo del imaginario social trabajo al remitirse a la relación con el otro como mecanismo a través del cual se puede construir este saber; por lo tanto, es consonante con lo planteado por Pintos (1997), cuando sostiene que el sentido en el imaginario social es compartido con el otro, reorganizado y consensuado.

Desde otro lado, la fami-empresa también revela cómo el respaldo familiar es importante a la hora de hablar del sentido de trabajo, considerando que es en las actividades laborales familiares donde se propicia el desarrollo personal; esto es reafirmado por Sluzki (1996), al proponer a la familia como un espacio de reconocimiento, donde es necesario el otro para dar cabida a la persona, pues es en ese intercambio de señales como se puede acceder a sí mismo y a los demás.

Igualmente el trabajo, para la fami-empresa Polo's, está íntimamente relacionado con el fortalecimiento familiar en cuanto a la cohesión de sus integrantes, ya que para ellos es una constante realizar las actividades laborales en compañía de la familia, por esta razón se otorga gran valor a la unión familiar, además se evidencia cómo los roles familiares influyen en la realización de las actividades laborales y contribuyen a la formación del sentido de trabajo. En correspondencia a lo anterior Rancel (2000), considera que la familia es una integridad, en la que cada uno de sus miembros es fundamental para mantener la armonía y la estabilidad familiar; además, la unión familiar permite compartir un número de creencias bien sistematizadas respecto de los roles mutuos y a la naturaleza de la relación entre ellos, regida por reglas visibles y secretas que determinan las rutinas del hogar.

La empresa familiar Polo's, resalta la función social del trabajo por contribuir al bienestar y comodidad de las personas; esto se fundamenta con lo expuesto por Brown (1992) al afirmar que el trabajo es una actividad social por excelencia, pues gracias a él las sociedades evolucionan reflejando el trabajo y el esfuerzo de quienes las conforman; de igual manera, el trabajo de la empresa contribuye a la sociedad en la cual está inmersa, pues facilita el acceso a alimentos listos para consumir.

Dentro del sentido de trabajo se encuentra que los integrantes de la fami-empresa se refieren a él en expresiones axiológicas, como un valor positivo en términos de dignidad; la investigadora, considera que esta expresión axiológica remite al papel activo que el ser humano debe asumir en las sociedad y que de igual manera, lo posiciona como un individuo importante, que se expresa y se manifiesta en la realización de una actividad noble; posiblemente esto hace parte del imaginario social, porque de acuerdo a Perel (2004), los valores involucran saberes íntimos con los cuales los individuos se identifican y orientan sus vidas.

En términos gestálticos el trabajo es vivido por la empresa familiar Polo's como fondo y figura, por lo tanto el sentido de trabajo es percibido de manera global, su configuración es esencial en la vida; el fondo es el imaginario social trabajo y la figura es la fami-empresa; esto es coherente con lo expuesto por González (2007), quien considera que la figura es lo que sobresale y se da a conocer y el fondo es lo que se esconde o esta implícito, en ocasiones el fondo se puede convertir en figura y la figura en el fondo.

Dentro del sentido de trabajo se reflejan aspectos del proyecto de vida personal, es factible que la vivencia del trabajo se vea afectada por la coherencia existente entre lo que se deseo hacer como proyecto de vida y la realidad que se vive; la investigadora

considera que lo más importante es encontrar la armonía entre el ser y el hacer; González (2007), al respecto plantea que el trabajo debe permitirle al individuo ser lo que realmente es, sin negar ninguna de sus expresiones.

Aspectos Sobresalientes de la Historia Familiar

Existen dos momentos en la historia de la fami-empresa Polo's que son determinantes, ya que ellos dan cuenta de las experiencias más recientes que permiten comprender el proceso de surgimiento y desarrollo empresarial; con este propósito se hace un recuento del momento cinco y seis. En primera instancia, se hace referencia a la forma y el tipo de trabajo que se realizaba, detallando cómo se procesaban y comercializaban los productos de panadería y describiendo la maquinaria y las herramientas que se utilizaban cuando el líder de Polo's era un niño, en ese sentido la investigadora cree que estos recuerdos constituyeron uno de los pilares para la realización del trabajo de la empresa familiar, al igual que hacen parte de la construcción del imaginario social trabajo, por revelar que desde la niñez se ha vivido el trabajo familiar y éste ha trascendido hasta la vida adulta; este razonamiento se apoya en Téllez (2001), quien afirma que la historia de vida de los individuos con el pasar de los años se entreteteje con experiencias, que remiten a todo ese cúmulo de hechos y situaciones trascendentales en el vivir, las cuales tuvieron cabida en un tiempo pasado, constituyendo esa huella histórica que, seguramente, se recordará para la comprensión de otras situaciones cotidianas.

En la sexta generación, el matrimonio entre los líderes de la fami-empresa Polo's es un evento de vital importancia, pues representaba la tierra que nutriría y daría paso a la empresa familiar, de igual manera en la dinámica del grupo familiar se continuó dando cabida al imaginario social trabajo, ya que el imaginario se forja en la relación con el

otro por necesitar del espacio grupal para ser consensuado, validado e institucionalizado; al parecer está de acuerdo a Perel (2004), quien afirma que el imaginario social se devana con hilos de diferentes colores que aportan cada uno de sus integrantes para formar el tejido imaginario social; este tejido es el depositario de la memoria que los grupos recogen de su contacto con lo cotidiano para incautar la vida y elaborarla.

La fami-empresa Polo's fue el mecanismo más viable para lograr satisfacer las necesidades básicas y otras de orden superior del núcleo familiar; esto es afín con lo planteado por Moraes (2004), al sostener que los imaginarios sociales están anclados a necesidades profundas, tornándose en una razón de existir y de actuar para los individuos y para los grupos; el imaginario social se construye por elementos formadores de sentido para la vida del grupo donde se viene dando dicho imaginario, al cual le da cohesión y unidad, pues aporta la esencia organizadora de la vida de los individuos.

También se aclara que actualmente el trabajo de la quinta generación continúa realizándose en otras condiciones diferentes a las recordadas por el integrante de Polo's, más aun, es importante tener en cuenta que la gestora de este negocio familiar ha trabajado en él por más de cuarenta años; esto se acopla con la teoría de Brown (1992), quien asevera que el trabajo se constituye en un estilo de vida, por ser una actividad que ocupa gran parte del tiempo y de la energía de las personas.

Así mismo, es de destacar que la historia familiar remite a la situación económica de la familia, con sus altos y bajos; en ese caso, la fami-empresa Polo's adaptó el trabajo a las circunstancias, pues, en un inicio se realizaron algunas actividades económicas no correspondientes al trabajo de tradición familiar como la agricultura, carpintería, entre otras; éstas actividades fueron por ensayo y error; esto es congruente con Brown (1992),

quien reconoce el factor dinámico del trabajo, el cual cambia de acuerdo a las necesidades del individuo, la época y la cultura.

La situación de crisis económica de la familia se afrontó con la elaboración de dulces, esto permitió el resurgimiento económico y la unión familiar; acorde a lo anterior, Rancel (2000) plantea que la familia debe mantenerse unida precisamente para afrontar los cambios, que en ocasiones llevan a las crisis; de esta manera es más fácil mantener el equilibrio y la estabilidad familiar; la autora también reconoce un aspecto positivo de las crisis, vinculado al desarrollo de estrategias de afrontamiento; que emergen en momentos críticos.

La investigadora sostiene que con la superación de la crisis económica y la realización de las primeras actividades exitosas, se dio paso a un proceso de “darse cuenta” del potencial que la familia posee, esto es coherente con lo aseverado por González (2007), quien argumenta que el “darse cuenta” hace a los individuos responsables de los procesos que viven y le da fe a su sabiduría.

Las seis generaciones de la fami-empresa Polo's que se mantuvieron firmes y le dieron continuidad al trabajo, permitieron el surgimiento de nuevos núcleos familiares demostrando, como lo afirma Quinteros (1999), que la familia es una institución que pervive a lo largo del tiempo con variedad de formas acordes con las condiciones sociales, culturales, históricas y económicas.

Las familias que se hayan en la historia de la fami-empresa Polo's son nichos en los cuales se han forjado maneras particulares de vivir el trabajo; esto es concordante con lo que sostiene Quinteros (1999), cuando expone que la familia es el espacio propicio para la construcción de sentidos desencadenadores de imaginarios sociales.

De todo lo expuesto anteriormente se evidencia cómo el imaginario social trabajo de la empresa familiar es una construcción histórica, pues, data desde cinco generaciones atrás a la fami-empresa Polos; en las que el trabajo ha sido un determinante del estilo de vida de este grupo de personas. Frente a esto Téllez (2004), plantea que la historia de vida es un cúmulo de hechos y situaciones trascendentales en el vivir, que constituyen esa huella histórica que precede y abre paso a los imaginarios que se forjan alrededor de los objetos sociales.

Aspectos Trascendentales en la Fami-Empresa

La fami-empresa Polo's considera como aspectos familiares trascendentales los conocimientos sobre el trabajo que se han transmitido de generación en generación y se convirtieron en el sustento económico de la familia, estos saberes se han heredado a través de los discursos familiares, corporizados con la comunicación en sus diferentes formas, como se verifica con Moraes (2004), cuando afirma que la familia no puede prescindir del lenguaje como código operacional de la comunicación, en la que los mensajes son reconocidos, el emisor irradia una concepción del mundo orientada hacia ciertos aspectos estratégicos y el receptor decodifica total o parcialmente la información; estos polos son inseparables del circuito estructurador del sentido.

La fami-empresa Polo's manifiesta que el aprendizaje del trabajo es un legado familiar, acompañado por la tutoría paterna; es notable cómo parte de los conocimientos se han transmitido en el proceso de socialización que se da en la familia. Por otro lado, las enseñanzas del trabajo se complementan con esfuerzos personales para mejorar los productos; éstos refuerzos se realizan por medio de la investigación y el asesoramiento por profesionales en las áreas pertinentes, así la empresa familiar está actualizada en sus procesos de producción haciéndola más competente; esto se sustenta con lo expuesto por

Astudillo y Callén (2002), para quienes el trabajo cada vez requieren mayor exigencia, a medida que los tiempos cambian también evolucionan los estilos y tipos de trabajos, por lo tanto el hombre adecúa sus actividades laborales a las pretensiones y exigencias del contexto social y el mercado laboral.

Experiencias Laborales

Para la empresa familiar Polo's existen experiencias laborales significativas, por ser vivencias que dejaron un aprendizaje útil y enriquecedor para la realización del trabajo, las experiencias son elementos del imaginario social, es así como lo demuestra Téllez (2001), al decir que estas juegan un papel fundamental en el imaginario social trabajo, pues, forjan al sujeto en un estilo de vida determinado y lo llevan a construir y transformar su realidad.

Gracias a las experiencias laborales, que fueron principalmente actividades de auto-sostenimiento económico, comercialización de productos, apertura de mercado, y atención y recepción de personajes de la política nacional; así los integrantes de la fami-empresa lograron sus habilidades y capacidades en la realización del trabajo; esto es ratificado por Rodríguez (1997), al sostener que las experiencias laborales ponen a prueba los conocimientos, habilidades y destrezas que se han adquirido para el trabajo, entrenamiento que promete mejores desempeños en el futuro.

Auto-Percepción Sobre el Trabajo

La fami-empresa Polo's percibe su trabajo de manera positiva por ser una actividad gratificante que reafirma el compromiso familiar y permite la consecución de metas individuales y familiares, por un lado, esto puede considerarse desde Téllez (2001), como una configuración del imaginario social porque los integrantes de la empresa familiar se formaron una percepción particular del trabajo, que surge de sus experiencias

cotidianas; desde otro punto, de acuerdo a Rodríguez (1997), esta percepción tiene que ver con los pensamientos y sentimientos que el individuo tiene sobre la actividad laboral, en ese caso la auto-percepción está ligada a una auto-evaluación que se hace sobre el trabajo.

Algunos sentimientos de la fami-empresa Polo's ante el trabajo son positivos por expresarse en términos de alegría, felicidad, satisfacción, tranquilidad, y auto-superación, esto se relaciona con el bienestar que genera el trabajo para quienes lo realizan, de esta manera las personas, a través del trabajo, se expresan y se desarrollan, siendo consonante con lo argumentado por González (2007), para quien una empresa representa un espacio de encuentro que permite el crecimiento personal mientras se satisfacen necesidades económicas; las empresas deben ser un factor favorable para el logro de la realización personal, pues de lo contrario pasarían a ser espacios monótonos e insensibles en los cuales el trabajo coaccionaría la libertad y deshumanizaría a la persona.

La empresa familiar Polo's, desde su imaginario social trabajo, ha considerado unas características concernientes a la ejecución del trabajo entre las que se encuentran condiciones cognitivas, motricidad fina, creatividad, valores como la responsabilidad, entre otros; aspectos que para ellos son fundamentales para el desarrollo de sus actividades laborales. Así mismo, revelaron los factores que limitan el trabajo, entre los que fijan al estrés, personal emocionalmente indispuerto, la desintegración familiar, estos son percibidos como dificultades para la realización del trabajo que posiblemente se deba, de acuerdo a los planteamientos de Perel (2004) al imaginario social que establecen lo lindo, lo feo, lo lícito y lo ilícito e involucran los saberes más íntimos.

Características de la Dinámica Organizacional de la Fami-Empresa Polo's

Enseguida se exponen catorce características, a título de categorías de análisis, de la empresa familiar Polo's que se iluminaron y explicaron desde los diferentes ejes teóricos de la investigación.

Concepto de Fami-Empresa

Para los integrantes de Polo's, la fami-empresa es una actividad económica que representa el sostenimiento familiar como la mejor opción para el desarrollo y la auto-superación familiar; esta definición es coherente con lo expuesto por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al declararlas como empresas en las que la propiedad y la gestión se encuentran en manos de una familia determinada; por lo que se consideran como una unidad económica orientada a producir beneficios a sus propietarios, mediante la disposición de varios recursos físicos e intelectuales en la que se conjugan factores familiares y empresariales.

Características de la Fami-Empresa Polo's

La cohesión familiar caracteriza a la fami-empresa Polo's, pues la unión que existe entre sus integrantes es una cualidad sobresaliente que se fortalece con la interacción constante y se refleja en los lazos afectivos y laborales; esto es compatible con lo afirmado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al manifestar que las empresas familiares se gestan y desarrollan en la familia, cuyos integrantes poseen una afinidad afectiva que los une más allá de las relaciones laborales, pues comparten consanguinidad, espacios, cultura, actividades, entre otros. Por consiguiente, una de las características de estas entidades es la unidad por la cohesión y el compromiso grupal.

La fami empresa Polo's se encuentra ubicada en el sector terciario en la clasificación de la economía nacional, caracterizada por la producción de bienes y servicios, específicamente alimentos; las empresas familiares son un sector representativo dentro

de la economía de la ciudad de Túquerres y en general del país; según Cámara de Comercio de Bogotá (2005), este tipo de empresas en Colombia son las mayores generadoras de riqueza, de fuentes de trabajo, de bienestar y progreso en el sector privado, tanto el interior de la familia empresaria como también en el entorno donde se desarrollan las actividades.

Estructura de la Fami-Empresa

La empresa familiar Polo's está constituida por ocho integrantes, cinco integrantes de la familia y tres colaboradores externos; las funciones de liderazgo se llevan a cabo por dos de los integrantes del núcleo familiar, es así como el pilar que estructura a esta empresas es la familia; pues, de acuerdo a Cámara de Comercio de Bogotá (2005), el grupo familiar domina la propiedad y las decisiones empresariales, asumiendo la dirección y la responsabilidad activa del negocio.

Funciones en la Fami-Empresa

La distribución de las funciones se realiza según el ciclo evolutivo por el cual atraviesa cada integrante y que lo hace poseedor de ciertas características y capacidades psicológicas, físicas y sociales; además, el rol familiar es otro determinante en la asignación de éstas; seguramente, la distribución de las funciones empresariales se realizan de la misma manera y utilizando los mismos criterios que para la asignación de las tareas familiares, por esta razón el rol familiar es un determinante en la empresa; entonces, de acuerdo a Rancel (2000), la familia establecería las reglas de juego empresariales, en las que los progenitores en su condición de padres asumen mayores responsabilidades y los hijos realizan actividades menos comprometedoras, acordes con sus desarrollo psicológico, físico y social. Desde otra perspectiva lo anterior es consonante con la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al sostener que para la

realización de las actividades laborales es necesario determinar los conocimientos y cualidades personales que debe reunir quien va a trabajar y que mantenga relación con las funciones que va a desempeñar.

Existen ciertas dificultades en el cumplimiento de las funciones, ya que las actividades familiares, en ocasiones, se interponen a las empresariales y viceversa, situaciones que generan discordia dentro del ambiente fami-empresarial; esto es consonante con lo postulado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), lo considera dentro de los factores de choque entre la empresa y la familia; esta última actúa, generalmente, sobre bases emocionales, pues al chocar las actividades familiares con las empresariales puede aparecer el conflicto; igualmente, se da cuando prevalece el fundamento racional de la empresa.

Las funciones que desempeñan los integrantes de la empresa familiar Polo's no cuentan con un organigrama, ni con un manual de funciones; en este punto la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), es clara al afirmar que la distribución de funciones debe ser coherente con el organigrama, y además es necesario estipularlas en el manual de funciones que contenga con claridad los límites de cada cargo.

Dificultades de la Fami-Empresa

Representa una dificultad para la empresa familiar Polo's el poseer un escaso capital, pues la distribución de la rentabilidad se realiza entre la familia y la empresa; también es una desventaja que el personal que labora en la empresa sea insuficiente, generando una asignación de funciones inadecuada; esto es compatible con las desventajas consideradas por el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), al exponer que es difícil fortalecer el capital cuando la distribución del dinero no es organizada y se encamina, principalmente, a satisfacer las necesidades familiares; de igual manera, el no

contar con el personal necesario para desempeñar todas las funciones que demanda la empresa, puede perjudicar la rentabilidad de ésta.

Entre otras dificultades se encuentran los medios de transporte inadecuados para la comercialización de los productos, tecnología insuficiente, espacio empresarial reducido y el no contar con puntos de venta que permitan expandir el mercado y distribuir los productos de una manera más eficaz; estas desventajas también son consideradas por la revista Portafolio (2000), como situaciones reales a las cuales deben enfrentarse las microempresas en desarrollo del país.

Clima Organizacional

El ambiente de la fami-empresa Polo's se ve trastocado por las dificultades de comunicación y actitudes defensivas frente al conflicto que no permiten acceder al otro para promover la conciliación y el acuerdo; es posible que la alteración del clima organizacional obstaculice el cumplimiento de los objetivos empresariales, pues de acuerdo a Rodríguez (1997), la comunicación es fundamental para el logro de los objetivos empresariales, por representar el mecanismo más apropiado para que las personas puedan comprenderse unas a otras y con esto conseguir la coordinación y organización dentro de la empresa.

Por otro lado, los integrantes de la fami-empresa Polo's también manifiestan que dentro de su organización sí es posible expresar sentimientos, este es otro factor referente a la comunicación empresarial; se relaciona con lo planteado por González (2007), quien sostiene que el mayor beneficio de la comunicación en las organizaciones son las relaciones que establecen las personas y el tejido que logran conformar a partir de ellas, pues representan lazos sociales que enriquece el ambiente laboral, tornándolo amable y confiable, donde el compartir palabras sea algo natural, que permita construir

saberes tanto empresariales como personales que conlleven al crecimiento profesional y personal.

Son consideradas poco favorables para el ambiente de la fami-empresa Polo's las situaciones estresantes generadas por las dificultades económicas; probablemente, dichas dificultades tengan gran impacto en el ambiente organizacional, por estar relacionadas con los deberes financieros que tiene la familia para con sus integrantes, entre los que según Rancel (2000), se destacan las obligaciones económicas, las cuales satisfacen necesidades básicas como el alimento, techo, salud, ropa, entre otras.

Además, es importante tener en cuenta que también los conflictos familiares permeabilizan el ambiente laboral, por lo tanto, el clima organizacional posee el matiz de las relaciones familiares y se sujeta a la calidad de éstas; el ambiente empresarial se deteriora con la trascendencia de los problemas familiares a la empresa; esto se verifica con la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al plantear que en las empresas familiares existen dificultades en el manejo de conflictos por volverse también de índole empresarial, por lo tanto, la familia debe procurar hacia unas relaciones armónicas entre sus miembros para desarrollar una interacción equilibrada.

La fami-empresa Polo's, percibe que las relaciones laborales son empáticas al contar con las consideraciones y los afectos dados por la vida en familia; igualmente, la empresa es considerada como un espacio de encuentro que fortalece los lazos afectivos y permite compartir diversas experiencias familiares y empresariales; esto se demuestra con la teoría de González (2007), quien expone que las empresas deben ser un factor favorable para el desarrollo personal, pues de lo contrario pasarían a ser espacios monótonos e insensibles en los cuales el trabajo coaccionaría la libertad y

deshumanizaría a la persona; así mismo, el contacto entre familiares, por su componente afectivo, facilita la comprensión y la empatía en la empresa.

Fortalezas de la Fami-Empresa

La empresa familiar Polo's reconoce como fortalezas las características familiares entre las que se encuentran la unión y el amor; igualmente, el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), considera a este factor como una ventaja, pues las relaciones de afecto y comprensión, características del núcleo familiar que se dan en la interacción continua, trascienden al ambiente laboral.

La fami-empresa Polo's, en si misma ,es una fortaleza por ser una respuesta resiliente a las dificultades y encerrar en ella la fuerza y la sabiduría de cinco generaciones pasadas de familias trabajadoras; la empresa familiar ha tomado su vitalidad histórica de la familia y del imaginario social trabajo, en ella se ha gestado Polo's retomando el trabajo de varias generaciones; la investigadora propone que la existencia de la fami-empresa siempre estuvo presente de manera implícita en los integrantes de la familia, sólo se necesitó un desencadenante para dar cabida a su surgimiento; esto puede apoyarse en lo planteado por Rancel (2000), quien afirmar que la familia es capaz de activar procesos de diversa índole y perpetuarlos en el tiempo, es así como el proceso de socialización es fundamental para moldear a los integrantes de la familia de acuerdo a los imaginarios familiares formados alrededor de las creencias, los valores, las costumbres, entre otros; logrando transmitir todo el cúmulo de saberes que posee; este proceso se repite en el tiempo, pues los individuos socializados alcanzarán la madurez hasta formar nuevos núcleos familiares y continuarán con la socialización de sus nuevos integrantes, quienes adquieren dentro de ella gran parte de la esencia que regirá su vida en el futuro.

Otro aspecto favorable es la percepción externa que la da el contexto y que para la fami-empresa se revela como un reconocimiento social positivo; este es un factor favorable que también es visible por el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), afirmando que las fami-empresas son organizaciones que adquieren fácilmente reconocimiento, pues se relaciona con el que posee la familia, dado que es trasladado a la empresa.

Proyección Fami-Empresarial

La visión a futuro que posee la empresa familiar Polo's es tras la búsqueda de la madurez empresarial, que posibilite expandir los mercados y realizar nuevas incursiones con productos de calidad, que hagan de Polo's una empresa rentable y reconocida; esto es coherente con lo planteado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al argumentar que dentro de los factores que orientan la visión de las empresas familiares se encuentra la madurez empresarial por representar seguridad económica y posición social.

La fami-empresa se visualiza a futuro con asistencia profesional, mano de obra calificada, tecnología y maquinaria apropiada que le permita tener una proyección empresarial, como una empresa fuertemente consolidada y sostenible que represente un legado familiar para generaciones futuras; lo anterior no se incluye dentro de lo contemplado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), pues en la visión empresarial expone otros factores como son: Mantener la armonía conyugal, conservar la unidad familiar con los hijos, educar a los hijos, crecer mediante la formación de nuevas familias y mantener valores éticos y morales. Desde otra perspectiva, González (2007), no está de acuerdo con que la tecnología o la maquinaria garanticen el desarrollo y el crecimiento de una organización, pues él afirma que lo más importante es la cultura

y las capacidades de la empresa que se derivan de la forma en que se gestione su personal.

Toma de Decisiones

El proceso de toma de decisiones se realiza por dos caminos; el primero es por medio del consenso y el acuerdo en el que intervienen todos los integrantes de la familia empresaria y el segundo, se da por unilateralidad en el que sólo es responsable una persona; muy seguramente para tomar determinaciones en la empresa la familia traslada su estructura jerárquica, de tal manera que la persona de mayor poder en la familia tomará las decisiones empresariales; esto se demuestra con lo postulado por el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), al sostener que generalmente la responsabilidad recae en la persona de mayor experiencia y autoridad, puede ser el padre o la madre, siguiendo la lógica de la organización jerárquica que posea la familia; así además se refuerza la estructura organizacional y le brinda estabilidad la empresa.

En ocasiones algunos integrantes en el momento de participar en las determinaciones empresariales asumen un papel pasivo, delegando la responsabilidad; esto no resalta el valor de las personas en la organización; la toma de decisiones es importante según González (2007), en la medida que reconoce a cada individuo, su capacidad de pensar, opinar y decidir sobre aspectos que de manera directa o indirecta involucran su quehacer dentro de la empresa.

Misión Empresarial

La misión de la fami-empresa Polo's se encamina al crecimiento empresarial que haga de ésta una organización rentable, representando el sustento económico para la satisfacción de necesidades de la familia; esto es consonante con lo planteado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), pues sostiene que la misión empresarial debe

estar enfocada a que la entidad económica perdure, para lo cual debe profesionalizarse, investigar y crecer permanentemente con nuevos productos, servicios y trascender el ámbito donde se ha iniciado; generar las ganancias necesarias para mantener su crecimiento y atender las necesidades de la familia.

Otro de los cometidos de la empresa familiar Polo's, es propiciar la superación individual y familiar, al igual que la actualización de sueños y deseos; esto se evidencia en la teoría de González (2007), quien propone que las empresas deben proyectarse como ambientes que nutran la inteligencia, las capacidades y la sensibilidad humana, facilitando de esta forma un trabajo significativo que permita el crecimiento personal, mientras se satisfacen necesidades propias y las de otras personas.

Finalmente, para complementar la misión empresarial se consideró que la fami-empresa Polo's debe ser una posibilidad de empleo independiente para sus integrantes; esto puede estar vinculado con el proceso de madurez personal, en el cual el apoyo se lo deja de buscar en el ambiente y se pasa a encontrarlo en sí mismo; lo anterior es coherente con González (2007), quien considera que el camino para lograr la madurez personal está vinculado al deshacerse de la idea de que el apoyo está en el ambiente, siendo así, no es necesario depender del medio cuando el ser humano puede valerse por sí mismo, sin negar que es sana la relación con el contexto.

Procesos Empresariales que Afectan la Dinámica Familiar

Las actividades empresariales que se realizan en la fami-empresa Polo's permiten compartir tiempo y fortalecer los vínculos afectivos; las labores empresariales influyen en la dinámica familiar por propiciar espacios de encuentro, además permiten sentir el respaldo de la familia y experimentar el trabajo en equipo; muy probablemente las empresas familiares se convierten en una estrategia para vivir la compañía familiar, así

los padres pueden seguir de cerca el desarrollo evolutivo y los eventos relevantes del diario vivir de sus hijos, pues actualmente las organizaciones tienen altas exigencias absorbiendo a los trabajadores; por lo tanto, la vida en familia se reduce a periodos de tiempo muy cortos, opacándose de alguna manera la razón de ser de este grupo primordial; su cometido se va perdiendo ya que la familia no propicia, ni brinda a sus integrantes el florecimiento de la afectividad y los valores familiares; según Rancel (2000), es necesario que en la familia las personas interactúan por periodos de tiempo considerables, ya que representa el centro de las relaciones de la vida en común donde se satisfacen diversos intereses: Afectivos, sociales, económicos, entre otros; dentro de ella se satisfacen varias necesidades entre las que sobresalen las psicoafectivas.

Algunos reflejos de los procesos empresariales sobre la dinámica de la familia son factores que alteran de manera negativa la convivencia familiar, pues los conflictos laborales fácilmente se convierten en familiares; esto es consonante con lo expuesto por el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), quien reconoce que una de las dificultades de las fami-empresas es el manejo de conflictos por tornarse de índole familiar.

Otra consecuencia del conjunto empresa-familia es el enfrentamiento entre las exigencias del rol familiar y el empresarial; esto puede estar relacionado con el contrato psicológico que los integrantes de la fami-empresa Polo's han estipulado con la familia y con la empresa; posiblemente ocurra que uno de ellos entorpece el cumplimiento del otro, pues al parecer estas convenciones estipuladas de manera implícita al no lograrse producen insatisfacción y malestar para el individuo y para el grupo; lo anterior se apoya en lo planteado por Kolb, Rubin, y McIntyre (1995), quienes afirman que las personas contratan con los grupos aspectos de manera implícita, esperando su acatamiento de

manera espontánea, por estar íntimamente relacionado con el rol que desempeñan en el grupo.

La Dinámica Familiar Afecta los Procesos Empresariales

En la fami-empresa Polo's, la familia es un factor preponderante que configura muchos de los procesos empresariales, es así cómo el clima organizacional se ve afectado por las relaciones familiares y en general la mayoría de las actividades empresariales llevan implícito el sentido que la familia les otorga, seguramente este es un efecto que surge según Rancel (2000), porque la familia es un nicho en el que las personas adquirieren gran parte de la esencia que regirá sus vidas, tanto en el ámbito individual como grupal; también la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), argumenta que la familia se encuentra en primer plano como base de la empresa, representando su columna vertebral a partir de la cual se determinan varios procesos empresariales.

Algunos reflejos de la dinámica de la familia son factores que alteran de manera negativa el ambiente organizacional de la fami-empresa Polo's; pues los conflictos familiares se convierten en laborales; esto es consonante con lo expuesto por el Instituto Colombiano para las Empresas Familiares (2005), quien reconoce que una de las dificultades de las empresas familiares es el manejo de conflictos familiares por tornarse de índole empresarial.

Las actividades familiares y las empresariales, en ocasiones, se superponen, en razón de que la familia y la empresa se encuentran ubicadas en el mismo espacio, de esta manera fácilmente los roles familiares se trasladan al ámbito empresarial; igualmente, ocurre con la distribución de los tiempos familiares y empresariales cuyo entrecruzamiento provoca inconformidad en los dos ámbitos; aquí la investigadora considera que la dinámica familiar y la empresarial se lían de tal manera que es difícil entenderlas por

separado, frecuentemente se están afectando y determinando bidireccionalmente; sin embargo es preciso entender que familia y empresa son ejes diferentes entre los cuales los límites son necesarios para disminuir los conflictos, las confusiones y los enfrentamientos.

Auto-Percepción del Rol Empresarial

Los integrantes de la fami-empresa Polo's se reconocen como personas creativas e inteligentes, capaces de transformar convenientemente el ambiente empresarial, además su auto-concepto es positivo reflejan una autoestima elevada; esto es coherente con Rodríguez (1997), quien expone que la auto-percepción del rol es esa experiencia interior que le permite a la persona inspeccionarse y hacerse a un concepto propio de la labor que realiza en el que intervienen los pensamientos y sentimientos sobre la clase de actividad y conducta que debe realizar para ejecutar su tarea con éxito; asimismo, la percepción del rol está ligada a la evaluación que el individuo obtiene de su trabajo; en complemento a lo expuesto por el autor se puede retomar a González (2007), quien sostiene que el trabajo involucra altos niveles de conciencia, libertad y responsabilidad, en la que las personas recurren a todas sus potencialidades con sentido y lejos de ser una actividad mecánica, les ayude a descubrirse a sí mismos.

Apoyo Externo

La fami-empresa Polo's ha recibido colaboración de entidades públicas y privadas preocupadas por el desarrollo de las microempresas nariñenses; la investigadora cree que si bien es cierto que la fami-empres Polo's ha recibido apoyo de ciertas entidades que han servido para su progreso y proyección comercial; sin embargo esto sólo se queda en iniciativas, pues no hacen parte de un proyecto sostenido que en realidad se comprometa y trabaje para sacar a delante a las micro-empresas familiares de la región.

Sería conveniente que se dirigiera una investigación para obtener datos reales sobre el número de empresas familiares que contribuyen a la economía nariñense; posiblemente, al contar con este tipo de información se motive a las diferentes instituciones públicas y privadas a desarrollar proyectos en la región que representen una opción viable para el mejoramiento y desarrollo de este tipo de empresas, las cuales hasta el momento participan en actividades esporádicas.

Acciones que Constituyeron a la Fami-Empresa Polo's

A continuación se comenta cada una de las cinco acciones que según la unidad de análisis hicieron parte del proceso de conformación de la empresa familiar Polo's.

Superación de la Situación Económica Crítica

La superación de la crisis económica fue decisiva para el surgimiento de la fami-empresa Polo's, que se logró gracias a la participación de la mujer en las actividades financieras; se afrontó este tipo de dificultades con la elaboración de los dulces, constituyéndose en una respuesta para la economía familiar y representó una opción de trabajo viable y rentable; esto es concordante con lo planteado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al considerar que la mujer ha debido afrontar diversas situaciones en su vida, una de ellas ha sido abrirse espacio en el ámbito laboral aprovechando sus conocimientos que muchas veces están relacionados con las actividades que desempeña en el hogar, convirtiéndose en situaciones especiales en líder, donde puede expresar y desarrollar su creatividad y audacia.

Dentro de la crisis se movilizaron los siguientes procesos de reflexión: Auto-reconocimiento, auto-determinación y auto-superación personal y familiar, posicionando a los integrantes de la fami-empresa Polo's como actores responsables y capaces de encaminar su propio desarrollo; esto es coherente con lo planteado por González (2007),

al exponer que el ser humano tiene la capacidad de darse cuenta, de ser consiente de si, de sus actos, de los otros y de su entorno, avanzando en dirección a su plena madurez.

Trabajo en Equipo

Es esencial la unión del trabajo de la pareja, que consolidó los esfuerzos y potencializó las capacidades de los integrantes de la empresa familiar Polo's; esto se sustenta con lo planteado con la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al argumentar que, generalmente, la unión del trabajo de los esposos de una empresa familiar la fortalece, pues es mejor ir para un mismo lado y no en sentidos opuestos, pero sólo si pueden sobrellevar los conflictos normales que surjan de la relación, sin permitir que estos dificulten los procesos empresariales.

El trabajo en equipo también se encaminó a realizar aportes a capital para inversión, sin embargo estos fueron escasos; la investigadora considera que la obtención de dinero para invertir en la fami-empresa fue difícil, ya que se estaba afrontando una crisis económica que no permitió captar los recursos económicos suficientes, lo que generó que el surgimiento de la empresa fuera un proceso lento.

Adquisición de Conocimientos

Los conocimientos del trabajo de la fami-empresa Polo's provienen de la sabiduría femenina, que se ha conservado con el pasar de los años, de generación en generación; estos conocimientos han sobrevivido gracias a la vitalidad de la familia, la que de acuerdo a Quinteros (1999), propicia que ciertos conocimientos familiares perduren tras el paso del tiempo, y sean transmitidos por el vínculo estrecho entre sus miembros, permitiendo a padres e hijos hacerse a unas mismas construcciones que regirán el ámbito familiar.

Los conocimientos de tradición familiar se complementaron con la investigación que llevó a los líderes de la empresa familiar a indagar y experimentar para mejorar y crear nuevos productos; igualmente, la participación en capacitaciones y las asesorías profesionales actualizaron los conocimientos; estos se evidencia en lo postulado por la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al sostener que la asistencia profesional y la investigación conducen a la eficacia y a la eficiencia de la empresa, llevándola al logro de sus metas y objetivos.

Considerar la Demanda de Productos

Los integrantes de la fami-empresa Polo's tuvieron en cuenta el requerimiento de los productos en el mercado por las constantes solicitudes que el contexto social realizaba para colocar el negocio familiar; la investigadora considera que este fue uno de los motivos más fuertes para que la familia se organizara y diera sus primeros pasos en la elaboración y comercialización de productos alimenticios.

Expresión de Habilidades

Gracias a las primeras prácticas culinarias realizadas con recetas caseras, los integrantes de la empresa familiar Polo's exteriorizaron sus habilidades para preparar alimentos, que con el tiempo se convirtieron en productos de calidad; esto se puede comprender mejor al retomar a Rodríguez (1997), quien afirma que las habilidades se refieren a las capacidades reales que poseen las personas para ejecutar una tarea, pueden incluir aspectos como inteligencia, personalidad, habilidades manuales, aptitudes, entre otros; son todo un conjunto de características personales relativamente estables.

Fases de la Fami-Empresa Polo's

El transcurso de la empresa familiar Polo's se dio en tres fases que se discutirán desde varias perspectivas enseguida.

1. Pre Fundación de la Fami-Empresa Polo's

En esta fase se encuentran las actividades económicas que el matrimonio de la empresa familiar Polo's realizaba por separado y que muy poco favorecían su surgimiento; luego, aparece la primera incursión en alimentos, con la panadería como negocio que surgió del trabajo de tradición familiar; posteriormente, la familia comienza a vivir momentos críticos en su economía que la llevan a experimentar varias labores que no generan la rentabilidad requerida, esta situación promueve cambios encaminados a re-direccionar el trabajo, es así cómo la iniciativa empresarial es asumida por la mujer, a razón de que ella, por sus labores en el hogar, es quien transforma las recetas exclusivas para los alimentos de la familia, en recetas para la elaboración de productos empresariales; al finalizar esta fase aparecen las primeras comercializaciones de dulces que se realizan a pequeña escala; esto es consonante con los postulados de la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), quien expone que este periodo previo a la fundación de la empresa, por lo general, está marcado por obstáculos de diversa índole; sin embargo, si la familia se organiza y permanece unida en busca de un objetivo claro de empresa, entonces se obtendrán resultados exitosos.

2. Fundación de la Fami-Empresa

La empresa familiar Polo's se abre paso cuando se constituye como una empresa legal y cuenta con procesos de producción mejorados gracias a la implementación de maquinaria y equipos adecuados; esto es coherente con la Cámara de Comercio de Bogotá (2005) al sostener que en este momento la empresa ya se ha desarrollado y cuenta con los requisitos legales básicos, además ha superado los desafíos iniciales con los procesos de producción y la implementación de maquinaria medianamente adecuada.

En esta etapa, la empresa percibe el mercado local como favorable por la demanda de productos y la rentabilidad; sin embargo, la capacidad de producción aun es mediana lo que no permite invadir otros mercados; igualmente la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), considera que en esta etapa es necesario que la empresa posea su nicho de mercado, con los suficientes clientes que garanticen un consumo frecuente y considerable de los productos.

3. Crecimiento y Desarrollo de la Fami-Empresa

En el desarrollo de la empresa familiar se evidencia la definición de una imagen corporativa que es representada por el sobrenombre familiar Polo's, además se plantean nuevas metas encaminadas a expandir el mercado y proyectar la empresa en otras regiones, posee reconocimiento social; esto se demuestra con los planteamientos de la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), al proponer que en esta etapa la empresa cuenta una imagen corporativa que la distingue en la mercado, además busca alcanzar sus metas y se observa el estatus y el reconocimiento que posee en el contexto.

La fami-empresa cuenta con una definición clara de los productos que se elaboran constantemente, estos se dividen en cinco grupos de productos que contienen: Trece productos de panadería, cuatro productos lácteos, tres productos elaborados a base de maíz, ocho mermeladas y tres productos cárnicos; la rentabilidad de la empresa es buena; lo anterior es concordante con la Cámara de Comercio de Bogotá (2005), quien expone que en esta fase la empresa se orienta al proceso de crecimiento mejorando la calidad de los productos, amplía la oferta y logra reducir los costos de producción.

El proceso empresarial que aún no está implementado es la realización de una contabilidad sistematizada, esta actividad se realiza de manera empírica y manual por uno de los líderes de la empresa familiar; de acuerdo a la Cámara de Comercio de

Bogotá (2005), estos son procesos netamente empresariales que se logran con la madurez de la empresa, pues requiere de una administración profesionalizada.

Actualmente, la fami-empresa Polo's se encuentra en la fase de crecimiento y desarrollo, la vivencia de esta etapa trae como trasfondo el imaginario social trabajo que se ha proyectado en todos sus procesos, evidenciando que la historia de vida y las experiencias son fundamentales. Sería conveniente realizar una investigación que se interese por descubrir las fracturas psicológicas que han surgido de la mano del imaginario social trabajo y que dificultan el desarrollo óptimo de la empresa en el “aquí y el ahora”; según González (2007) esto se relaciona con la terapia gestáltica aplicada a las organizaciones, en la que es esencial poder estar en el presente, con la importancia que representan las experiencias y los esfuerzos que se realizan para hacer y cerrar las gestalten incompletas.

A continuación se expone la discusión de un aspecto relevante, el cual no se encuentra incluido como una categoría dentro del análisis de la información; sin embargo, la investigadora consideró necesario realizar el siguiente apartado para comentar sus efectos en la investigación.

Género

El papel que ha jugado la mujer en la empresa ha sido fundamental, iniciando desde la primera generación en la que una de ellas fue reconocida por la elaboración de deliciosos productos de panadería; luego, en la quinta generación es la mujer quien asume la dirección empresarial y en la actualidad fue otra de ellas quien motivó el surgimiento de la fami-empresa Polo's; es posible encuadrar esta información dentro de la teoría de género planteada por la Organización Internacional para las Migraciones (2004); que propone tres enfoques, en los cuales se encuentra la posición que las mujeres

han asumido en la sociedad; el primer enfoque, que se mantuvo desde 1950 a 1970, describe a una mujer pasiva, débil y frágil; por esta razón, su participación en la sociedad era limitada; sus condiciones sólo le permitían desempeñar las labores del hogar; la investigadora plantea que las primeras mujeres que hacen parte de la historia familiar de la empresa Polo's se dedicaron a practicar y perfeccionar las recetas de alimentos, que en primera instancia sólo se elaboraban para el consumo del grupo familiar, pero con el tiempo y la evolución del rol de la mujer en la familia y en la sociedad, lograron trasladar esta sabiduría femenina a un negocio familiar donde la mujer con sus conocimientos fue y es preponderante dentro de dicha actividad económica.

El segundo enfoque, va desde 1975 en adelante, la mujer ya es percibida como una persona productiva que puede realizar diversas actividades, se le reconocen las capacidades para estudiar, trabajar, organizar, dirigir; sin embargo, sus responsabilidades del hogar no se quedan atrás; para este tiempo la historia de la fami-empresa Polo's ya se encontraba en la quinta generación, en coherencia a estos postulados es visible que la dirección del negocio se reconoce cómo femenina, a pesar de continuar cumpliendo con las exigencias del hogar. El último enfoque es el de género, en el que hombres y mujeres deben tratarse en igualdad de condiciones, se cree en las capacidades de la mujer para transformar su entorno y aportar a la sociedad desde lo que ella es; esto se ve reflejado, pues fue una mujer quien tuvo la iniciativa para dar origen a la fami-empresa Polo's como tal, su esposo atendió sus ideas y trabajaron juntos para lograr la empresa familiar con la que cuentan hoy.

Finalmente, con la presentación de la discusión de los resultados, se ofreció al lector una comprensión más amplia del material de investigación, en este punto se ratifica el proceso investigativo y se vislumbra con mayor facilidad su rigor.

RECOMENDACIONES

1. En la legislación colombiana existe la Ley 590 del 2000, la cual se diseñó para la promoción y el fortalecimiento del sector MYPYMES; sin embargo las empresas familiares no cuentan con una normatividad que ampare específicamente a las fami-empresas colombianas, por esta razón sería muy beneficioso elaborar un proyecto de ley que las defina, que delegue a una institución su seguimiento y control, afín de caracterizarlas y llevar estadísticas exactas que den cuenta de su impacto económico en el país, para que de esta manera se pueda direccionar programas y proyectos gubernamentales encaminados a fortalecerlas .
2. La fami-empresa Polo's es una organización en desarrollo que aún no cuenta con unos procesos administrativos adecuados que le permitan distribuir el capital y la rentabilidad de la empresa de la manera más conveniente; por lo tanto, las asesorías y las capacitaciones en este tema favorecería su desarrollo y la dotaría de un proceso administrativo más empresarial.
3. La empresa familiar Polo's está conformada principalmente por la pareja matrimonial y sus tres hijas; para que la empresa en un futuro supere el periodo de transición de una generación a otra sería recomendable que sus hijas sean capacitadas de manera continua por sus padres en cada uno de los procesos empresariales y trabajar su proyecto de vida, con el fin de asegurar la perpetuación de la empresa.
4. Los integrantes de la fami-empresa deberían profesionalizarse en aspectos específicos que beneficien sus procesos empresariales y evidencie el compromiso que requiere la empresa para lograr su madurez y conservar su vitalidad.

5. Es necesario que la fami-empresa Polo's gestione los requisitos necesarios para ampliar su comercialización y conseguir mayor rentabilidad; por ejemplo el código de barras es indispensable para entrar a los supermercados y realizar ventas a mayor escala.
6. La empresa Polo's y la familia comparten el mismo espacio, ya que se encuentra ubicada en la casa de habitación del hogar, esta situación genera incomodidad para la realización de ciertas actividades familiares y de igual manera no es conveniente para los procesos de producción que requieren condiciones estrictas de higiene y ambiente, como lo es la elaboración de yogurt. Además la separación del espacio sería un factor favorable para mejorar la distribución del tiempo empresarial y familiar.
7. El municipio de Túquerres en su plan de desarrollo no contempla ninguna estrategia para brindar apoyo a las empresas familiares, por esta razón es importante sensibilizar a gobernantes para que desde su plan de gobierno incluyan acciones encaminadas a promover y sostener las pequeñas empresas familiares de la región, pues esta es una forma de sostenimiento económico muy común para varias familias tuquerreñas que no han tenido acceso a empleos formales.
8. Se debería resaltar la importancia de las empresas familiares empezando desde su propio reconocimiento, el remitir a la empresa a su propia historia de vida y origen, descubre su relevancia en la vida de la familia y el servicio que brinda al contexto social en el cual esta inmersa, por lo tanto sería conveniente que las fami-empresas tuquerreñas accedan a programas concernientes a descubrir su sabiduría y su valor propio.
9. Con el proceso investigativo se vio la conveniencia de plantear una investigación interdisciplinaria en la que se encuentre aunado el trabajo de disciplinas tales como: La administración de empresas, economía y Psicología, para comprender de una manera más amplia los procesos que se dan al interior de las fami-empresas y las implicaciones

que tiene el contexto en ellas, con la visión de cada una de estas ramas del saber se lograría un proceso investigativo más completo y posiblemente de mayor impacto.

10. Es recomendable que cuando el investigador haga parte de la unidad de trabajo, éste cuente con una parte externa bien sea un asesor o compañero de investigación que le permitan complementar su perspectiva desde fuera de los sujetos de investigación, así las comprensiones y análisis que se realicen a los resultados de la investigación serán más confiables y recubrirán el proceso investigativo de mayor validez.

11. La familia de la empresa Polo's debería reflexionar sobre como las características individuales de personalidad de sus integrantes y su proyecto de vida, generan una dinámica familiar que se refleja de manera directa en la dinámica empresarial, determinando su progreso y la perpetuación de ésta en el tiempo.

12. La propiedad, dirección y administración de la fami-empresa Polo's están en manos de los miembros de la familia, por el momento no cuentan con socios externos que no tengan vínculos consanguíneos; sin embargo, sería conveniente que la empresa este abierta a la posibilidad de nuevos miembros externos a la familia, importantes dentro de la dinámica empresarial que puedan contribuir de manera considerable a su desarrollo.

13. Por ultimo, es importante tener en cuenta cómo la actividad agropecuaria de Julio Coral esta relacionada con el trabajo de su esposa Marujita Caicedo, pues las dos se encaminan a generar alimentos, por lo tanto, se recomienda a las fami-empresas que sus integrantes realicen actividades que generen cierta sinergia, para lograr mayor coherencia y armonía en su quehacer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abián, P. J. (1998). *Lo imaginario: La creación en el dominio histórico-social, en Castoriadis, C., Los dominios del hombre. Las encrucijadas del laberinto, Gedisa, Barcelona. El Búho Revista Electrónica de la Asociación Andaluza de Filosofía. 834* [Online]. Avalible: http://aafi.filosofia.net/revista/el_buho/elbuho2/buho3/abian.htm [2006, Agosto].

Alberoni, G. J. (1998, agosto). Artículo especial: La teoría de las representaciones sociales y sus implicaciones metodológicas en el ámbito psicosocial. Vol. 10. (1ª ed.) [Folleto]. Perú: Psiquiatría Pública.

Abric, J. C. (2001). Prácticas sociales y representaciones. Coyoacan, México D.F.: Ambassade de France – CCIFAL Centre Culturel et de Cooperation Ediciones Coyoacan S.A. de C.V.

Alcaldía Municipio de Túquerres (2007). *Información general. Sitio Oficial de Túquerres en Nariño, Colombia.* [Online]. Avalible: <http://www.tuqurres-nariño.gov.co> [2007, Julio].

Aktonf, O., Carvajal, B.R. & Cruz, K. (2003). El lado inhumano de las organizaciones. Cali: Universidad del Valle.

Ambela, C. (2003). *Semiótica y discurso e imaginario social, Archivo Virtual de Semiótica* [Online]. Avalible: <http://www.archivo-semiotica.com.ar/imaginario.html> [2006, Agosto].

Anzola, O., Salazar, M. & Contreras, F. (2001). Módulo diplomado: Métodos cualitativos y participativos de investigación social. Bogotá D.C., Colombia: UNAD.

Araujo, A. (1998) *Interjuego de lo Psíquico y lo Social. Eros y Thanatos. Revista Sociología Clínica grupo de Sociología Clínica -Uruguay-*

Compiladores: Benedetti, A.; Ruiz, M. & Secco, R. Montevideo (p. 1). [Online].
Avalible: http://www.querencia.psico.edu.uy/revista_nro2/ana_maria_araujo.html.
[2006, Agosto].

Astudillo, S. & Callén, B. (2002). *Reflexiones acerca de las implicaciones de la concepción del trabajo a través de las historias de vida de ocho*. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, 119, vol. 6. [Online]. Avalible: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119126.htm> [2006, Agosto].

Ávila, M. X. (2002). *Figuras del otro: formas de la diferencia en la prensa Argentina actual*. Revista Latina de Comunicación Social, 47, año 5°. Córdoba, Argentina, [Online]. Avalible: <http://www.ull.es/publicaciones/latina/2002/latina47febrero/4712avila.htm> [2006, Agosto].

Benassini, C. (2001). *El imaginario social del comunicador: Una propuesta de acercamiento teórico*. Propuesta académica XI Encuentro Nacional organizado por el Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación, Aguascalientes, México. Revista Razón y Palabra, 25. [Online]. Avalible: <http://razonypalabra.org.mx/anteriores/n25/cbenassini.html> [2006, Agosto].

Bergua, J.A. (2002, octubre). Lo social instituyente y la imaginación. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, 15 (pp. 29-55).

Beriain, J. (2006). *El imaginario social moderno: politeísmo y modernidades múltiples*, Universidad Pública de Navarra [Online]. Avalible: http://www.una Navarra.es/puresoc/pdfs/c-lecciones/0_Beriain_imaginario.pdf. [2006, Agosto].

Bolles, R.C. (1973). Teoría de la motivación: investigación, experimentación y evaluación. México D.F.: Trillas.

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (1997). La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma.

Brown, J. A. (1992). El trabajo: Su naturaleza, condiciones y motivación. En R. Corona. (Ed.). La Psicología en la industria. (1ª Ed.). (pp. 227-270). México: Fondo de Cultura Económica. (Trabajo original publicado en 1954).

Bueno, G. (2002). *El concepto de creencia y la idea de creencia*. Revista EL Catoblepas crítica del presente, 10, [Online]. Available: <http://www.nodulo.org> [2006, Agosto].

Cabrera, D. (2003). *Las nuevas tecnologías como significaciones imaginarias.*, Universidad de Piura Perú, Facultad de Educación, Vol. 2, Resumen, [Online]. Available: <http://www.fcom-dep.net/textos/abstractsvol203.pdf>. [2006, Agosto].

Cámara de Comercio de Bogotá. (2005). Las empresas familiares en Colombia. (1.a. Ed.). Bogotá D.C.: Norma.

Campenhoud, Q. & Noriega, L. (Eds.). (2005). Manual de investigación en ciencias sociales. Mexico D.F.: Limusa Noriega.

Carvajal, L. (1986). Metodología de la investigación. Curso general y aplicado. Santiago de Cali: Fundación para Actividades de Investigación y Desarrollo (FAID).

Castellano, R. (2006). *La psique y las significaciones imaginarias: Cornelius Castoriadis*. Revista Pensamiento Abierto. [Online]. Available: <http://www.rafaelcastellano.com.ar/wordpress/?p=74> [2006, Agosto].

Chiavenato, I. (2003). Las personas. Administración de recursos humanos. (5ª Ed.). (pp. 60-124). Bogotá D. C.: McGraw - Hill.

Cicutti, B. (2001). *Sobre la construcción de redes simbólicas: La ciudad y el río. Representaciones colectivas e identidades culturales. Revista Matericos Periféricos, 6*, [Online]. Available: http://www.matericosweb.com/revista_mp6.php [2006, Agosto].

Crespo, C. M. & Salamanca, A. B. (2007). *El diseño en la investigación cualitativa. Nure Investigación, 26*. [Online]. Available: http://www.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/FMetodologica_26.pdf. [2007, Agosto].

Crespo, C. M. & Salamanca, A. B. (2007). *El muestreo en la investigación cualitativa. Nure Investigación, 27*. [Online]. Available: http://www.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/FMetodologica_27.pdf. [2007, Agosto].

Cucco, M. (2004). *Capitalismo, relaciones sociales y vida cotidiana. La formación del sujeto que somos. Revista Nodo, 50*. [Online]. Available: <http://www.nodo50.org/caes/articulo.php?p=119&more=1&c=1> [2006, Agosto].

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. [D.A.N.E.]. (2004). *Tercer trimestre del 2004. Boletín* [Online]. Available: <http://www.dane.gov.co> [2007, Julio].

Deslauriers, J.P. (2004). *Investigación cualitativa: Guía práctica*. (M. M. Gómez, Trad.). Pereira: Papiro. (Trabajo original publicado en 1989).

Dhae, E. (2006). *¿Qué es un mito? Libro de Horas*. [Online]. Available: <http://mitosyleyendas.idoneos.com> [2006, Agosto].

Dittus, R. (2006). *El imaginario social y su aporte a la teoría de la comunicación seis argumentos para debatir. Revista Cinta de Moebio, 26*, [Online]. Available: <http://redalyc.uaemex.mx> [2006, Agosto].

Eguez, P. (2003, mayo). Reseña de ideología, una aproximación multidisciplinaria de Teun Van Dijk. Iconos. Revista de Ciencias Sociales, 16. 154-156.

Erreguerena, J. (2002) *Imaginario Social y los atentados del 11 de septiembre*. Revista Razón y Palabra, núm. 25. [Online]. Available: <http://www.razonypalabra.org.mx/antteriores/n25/jerre> [2006, Agosto].

Estramiana, J. L. & Fernández B. (2006). *Representaciones sociales de la mujer*. Revista Athenea Digital num. 9 (pp. 65-77), [Online]. Available: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.1/es/> [2006, Agosto].

Fernández, A. (1989). *El campo grupal: cura e imaginario social*. Ponencia presentada en el V congreso metropolitano de Psicología: Buenos Aires, Revista Campo Grupal. [Online]. Available: http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/campo_gru.htm [2006, Agosto].

Galeano, M. E. (2004). Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada. Medellín: La Carreta.

Gersick, K. E., Davis, J. A., Mc Collum, H. & Lansberg, I. (1997). Empresas familiares, generación a generación. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.

Gerstenhaber, C. (2001). *La infancia, entre el pasado y el presente. 0 a 5 la educación en los primeros años* Ediciones Novedades Educativas [Online]. Available: <http://www.educacioninicial.com/ei/contenido/00/0350/395> [2006, Agosto].

Goode, W.J. (1966). La familia. Toledo, México D.F.: Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana.

Golvano, F. (2006). Castoriadis: creación y disidencia I y II. Revista Pensamiento Crítico, 173 y 176. Fundación Andreu Nin, [Online]. Available: <http://www.pensamientocritico.org/fergol0506.html> [2006, Agosto].

González, L. (2007). La cara humana de la psicología III: Fundamentos organizacionales y del trabajo de la psicología humanista. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.

González, M. A. (2005). *Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa*. Organización de los Estados Americanos. [O.E.I.] & Universidad de San Carlos Guatemala. [Online]. Available: <http://www.oei.es/salactsi/mgonzalez5.htm> [2007, Agosto].

González, N. J. (2004). Relaciones interpersonales. México D.F.: El Manual Moderno.

Habermas, J. (1968). Ciencia y técnica como ideología (1ª ed. español). Madrid: Letra e.

Hurtado, D. R. (2004). *Reflexiones sobre la Teoría de Imaginarios Una posibilidad de comprensión desde lo instituido y la imaginación radical*. Revista Cinta de Moebio, 21. Diciembre, [Online]. Available: <http://www.moebio.uchile.cl/21/hurtado.htm> [2006, Agosto].

Instituto Colombiano para la empresa Familiar [ICEF]. (2005). *Empresas Familiares*. [Online]. Available: <http://www.ceipa.edu.co/ceipa/subsitios/iefac/index.htm> [2006, Agosto].

Johannot, H. (1961). El Individuo y el grupo: las relaciones interhumanas, el papel de los líderes el trabajo en equipo. (A. Maillo, Trad.) Madrid, España: Aguilar.

Katz, D. & Kahh, R. (1989). Psicología social de las organizaciones. México D.F.: Trillas.

Kolb, D.A., Rubin, I. & McIntyre, J. M. (1995). Psicología de las organizaciones. (1.a. Ed.). México D.F.: Prentice Hall.

Lafarga, J. (1996). Desarrollo del potencial humano: Aportaciones de una psicología humanista. México D.F.: Trillas.

Lafarga, J. & Gómez, J. (1997). Desarrollo de potencial humano, volumen 2 Aportaciones de una psicología humanista. México D.F.: Trillas.

Lorenzet, A. & Neresini F. (1992). *Ciencia, riesgo y representación social*. Revista electrónica Jrc., 82 [Online]. Available: <http://www.jrc.es/home/report/spanish/articulos/vol82/SCI2S826.htm> [2006, Agosto].

Magma (2006). *Glosario definiciones Cornelius Castoriadis*, [Online]. Available: <http://www.magma-net.com.ar/glosario.htm> [2006, Agosto].

Mannheim, K. (1987). *Ideología y utopía*. Revista Fondo de Cultura Económica, México. [Online]. Available: <http://www.fondodeculturaeconomica.com> [2006, Agosto].

Martínez, M. (1996). La psicología humanista -. Fundamentación-epistemológica, estructura y método. (3a. Ed.). México: Trillas.

Martínez, P. (2001). *Trabajo social del siglo XXI y la construcción del imaginario social*. Universidad de los Lagos Departamento Ciencias Sociales Escuela de Trabajo Social, [Online]. Available: http://tsocial.ulagos.cl/ensayos/ensayo_paola_martinez.doc. [2006, Agosto].

Mayorga, R. C. (2002). Metodología de la Investigación. Bogotá D.C.: Panamericana.

Ministerio de Industria y Comercio de Colombia (2004). *Importancia y dificultades de las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia y en el mundo, gran motor de la economía*. [Online]. Available: mincomercio.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=2653&IDCompany=13 [2006, Agosto].

Molina, S. & Salcedo, F. (2005). Las representaciones sociales entorno al cuerpo en la ancianidad. Tesis de grado no publicada, Universidad de Nariño, Pasto, Nariño.

Mora, M. (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. Revista Athenea Digital, 2 [Online]. Avalible: <http://blues.uab.es/athenea/num2/mora.pdf> [2006, Agosto].

Moraes, D. (2004). *Imaginario social y hegemonía cultural en la era de la información*, [Online]. Avalible: <http://www.comminit.com/es/node/149908.htm> [2006, Agosto].

Navarro A. R. & Torre, V. E. (1981). Metodología de la investigación bibliográfica, archivística y documental. México: McGraw-Hill.

Organización Internacional para las Migraciones. [O.I.M.]. (Eds.). (2004). Promoción de una perspectiva de género en el trabajo con poblaciones afectadas por el desplazamiento interno forzado. Lineamientos Generales Bogotá. D.C.: Autor.

Ouellet, A. (2001). Procesos de investigación: Introducción a la metodología de la investigación y las competencias ciudadanas. Bogotá D.C.: Centro de Investigaciones EAN.

Papalia, D. E. & Wendkos, O. S. (1999). Psicología del desarrollo (7.a. Ed.) Bogotá D.C.: McGraw-Hill.

Paredes, R. (2002). *Génesis social y teórica de la problemática del sujeto multirreferencial*. Esbozo de una génesis social y teórica del sujeto multirreferencial [Online]. Avalible: http://cueyatl.uam.mx/~mpsgi/alumgen5/5glt_ensayo_paredes_alvarez_eli.htm [2006, Agosto].

Peña, T. E. (1991). Consideraciones sobre la investigación en psicología. En C. B. Gutierrez (Ed.). La investigación en Colombia: en las artes, las humanidades y las ciencias sociales. (pp. 170-173). Bogotá D.C.: Universidad de los Andes. Uniandes.

Pérez, G. (2005). *Las empresas familiares y la planeación estratégica.* [Online]. Available: www.degerencia.com/area.php?areaid=10313 [2006, Agosto].

Pérez, T. R. (2000). ¿Existe el método científico?. México D.F: Colegio Nacional y Fondo de Cultura Económica.

Perel, N. (2004). *Identidad / Imaginario social y mitos familiares.* [Online]. Available: <http://www.mvpremsa.com.ar/AREAS/14.PSICOLOGIA/0009imaginariosocialymitosfamiliares.htm> [2006, Agosto].

Pintos, J. (1997). *Realidad e imaginario en Galicia,* [Online]. Available: <http://idd00qmm.eresmas.net/articulos/galicia.html> [2006, Agosto].

Portafolio. (2003). Manejo de situaciones cotidianas y sus entorno. Pymes: La empresa día a día. (159 pp.).

Quintero, A. M. (1999). *Trabajo social: Aportes al tema de familia.* [Online]. Available: http://64.233.169.104/search?q=cache:yXz0rNQgDvwJ:www.ua.es/centros/trabajosocial/ext_univ/congresos_conferencias/Chile98.doc+UNIVERSIDAD+ALICANTE+QUINTERO+APORTES+AL+TEMA+DE+FAMILIA&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=co.html. [2006, Agosto].

Rancel, H. M. & Trigo, J. (2000). *La familia desde una perspectiva sistémica,* [Online]. Available: <http://www.fcmjtrigo.sld.cu/materiales/salud/familia.doc>. [2006, Agosto].

Riviere, P. (2004). *Concepto de grupo.* [Online]. Available: <http://psicologia-social.idoneos.com/index.php/354955> [2006, Agosto].

- Rodríguez, A. (1976). Psicología de las organizaciones. (1.a. Ed.). México: Trillas.
- Rogers, C. (1997). El poder de la persona. México D.F.: Manual Moderno.
- Salazar, J. M. (1979). Psicología social. (2.a. Ed.). Venezuela: Trillas.
- Samaja, J. (2005). Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la Investigación científica. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Sandoval, C. C. (1997). Investigación cualitativa. Bogotá D.C.: Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior [I.C.F.E.S.]. Corcas, Ltda.
- Saussure, F. D. (2005). *Primera parte Ferdinand de Saussure: Desarrollo y actualización de sus conceptos I. la oposición: lengua / lenguaje*. Signo. Revista de Historia de la cultura escrita de la Universidad de Alcalá de Henares: Departamento de Historia I y de filosofía, No. 6 de 1999. [Online]. Available: <http://64.233.169.104/search?q=cache:QJxSIEPC0rgJ:www.fortunecity.com/victorian/bacon/1244/Elsigno.html+saussure+desarrollo+y+actualizacion+conceptos&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=co.html> [2006, Agosto].
- Sepúlveda, M. (2003). *La construcción de identidades, sus imaginarios y su posición en la literatura*. Pontificia Universidad Católica de Chile [Online]. Available: http://goliath.ecnext.com/coms2/summary_0199-2902858_ITM [2006, Agosto].
- Sluzki, C. (1996). Red social: Frontera de la práctica sistémica. (1.a. Ed.) Madrid: Gedisa, S.A.
- Taylor, C. (2004). *Modern social imaginaries*. Durham and London: *Duke University Press*. En Morales, J. Revista de Ciencia Política Instituto de Ciencia Política Universidad Católica de Chile, Vol. 24, (pp. 240 - 242), [Online]. Available: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=s0718-90X200400010001515ing=es&nrm=iso [2006, Agosto].

Téllez, C. F. (2001). *Nuevos desafíos para el trabajo social*. Universidad de los Lagos Departamento Ciencias Sociales Escuela de Trabajo Social, [Online]. Avalible: <http://tsocial.ulagos.cl/ensayos/ensayo.doc>. [2006, Agosto].

Universidad Nacional de México. [U.N.A.M.]. (2004). *¿Qué es la Psicología del Trabajo?*. Revista Tu obra, 51 [Online]. Avalible: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/05100517153.htm> [2006, Agosto].

Uscátegui, M. (1999). Investigación cualitativa. Manuscrito no publicado, Universidad de Nariño, Especialización en Docencia Universitaria, Pasto.

Villoro, L. (1985). El concepto de ideología y otros ensayos. (1.a. Ed.). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Willis, J. F. (2002). *El significante icónico dentro de la estructura semiótica mixta del programa de mano M-G-M*. Revista de estudios literarios. Universidad Complutense de Madrid [Online]. Avalible: <http://www.ucm.es/info/especulo/numero21/pizarnik.html> [2006, Agosto].

Zapolsky, L. (2002). *El concepto de realidad en la obra de C. Castoriadis*, [Online]. Avalible: http://64.233.169.104/search?q=cache:z6j_aRHrCuAJ:www.infoamerica.org/teoria/castoriadis1.htm+zapolsky+concepto+realidad&hl=es&ct=clnk&cd=7&gl=co.html [2007, Julio].

ANEXO A

Protocolo de Entrevista Semi-Estructurada

1. ¿Que entiende por fami-empresa?
2. ¿Cómo es su fami-empresa?
3. ¿Quiénes están vinculados a la fami-empresa?
4. ¿Qué realizan las hijas dentro de la fami-empresa?
5. ¿Qué otras personas aparte de los integrantes de la familia interviene en el trabajo de la fami-empresa?
6. ¿Cuándo surge la idea de conformar la fami-empresa?
7. ¿Cuál es la historia de la fami-empresa?
8. ¿Cómo se ha dado la evolución de la empresa en el tiempo?
9. ¿Cómo es la organización familiar para la realización de las actividades de la empresa familiar?
10. ¿Qué dificultades ha encontrado?
11. ¿Qué fortalezas percibe?
12. ¿Cuál es el fin primordial de la fami-empresa?
13. ¿Cómo se proyecta la fami-empresa?
14. ¿Cómo la dinámica de la fami-empresa afecta la dinámica familiar?
15. ¿Cómo se manejan las dificultades?
16. ¿Cómo se adquirieron los conocimientos para el desarrollo de las actividades de la fami-empresa?
17. ¿Qué tipo de apoyo externo ha recibido la fami-empresa?
18. ¿Qué es para usted el trabajo?
19. ¿Qué características posee su trabajo?

20. ¿Qué características no debe poseer el trabajo?
21. ¿Qué significado tiene en su vida el trabajo?
22. ¿Cómo aprendió a realizar el trabajo que desempeña?
23. ¿Cuáles han sido las experiencias laborales más importantes que ha tenido?
24. ¿Qué piensa del trabajo que realiza?
25. ¿Qué sentimientos le genera el trabajo que realiza?
26. ¿Cómo mira la empresa en el futuro?
27. ¿Qué situaciones propiciaren el surgimiento de la fami-empresa?
28. ¿Cómo fue el proceso de conformación de la fami-empresa?
29. ¿Qué acciones dieron origen a la conformación de la fami-empresa?
30. ¿Cuáles han sido las fases por las cuales ha atravesado la fami-empresa?

Entrevista 1

Nombre: JAVIER CORAL

Edad: 45 años

1. ¿Que entiende por fami empresa?

R^a: es un negocio en el cual interviene toda la familia y ese negocio sirve de sustento para esa familia

2. ¿Cómo es su fami-empresa?

R^a: se elaboran alimentos para sostener el hogar.

3. ¿Quiénes están vinculados a la fami-empresa?

R^a: mi esposa y mis tres hijas.

4. ¿Qué hacen sus hijas?

R^a: colaboran dando conceptos sobre los productos, en ocasiones ayudan a comercializarlos; mis hijas son estudiantes, una de ellas estudia psicología, la segunda

termino el bachillerato y se esta preparando para entrar a la universidad y Danielita cursa decimo grado de bachillerato.

5. ¿Qué personas diferentes a las de la familia intervienen en las labores de la fami-empresa?

R^a: si tres personas, una de ellas esta de tiempo completo, quien colabora con los que oficios de la casa y algunas actividades de la empresa, igualmente otra persona de tiempo completo que se encarga de elaborar los productos de panadería, y una vendedora que trabaja dos veces en semana.

6. ¿Cómo surgió la idea de la fami-empresa?

R^a: surge después de haber dado muchas vueltas y de haber ensayado en otros trabajos, por ejemplo actividades de carpintería; Miriam mi esposa inicio con la elaboración de alimentos y empezó a venderlos a pequeña escala, posteriormente se mira que esto era rentable, entonces yo también me vincule, ahora ya es una microempresa.

7. ¿Qué situación específica dio surgimiento a la fami-empresa?

R^a: en un inicio fue una situación económica, problemas económicos, en un momento no teníamos como cubrir las necesidades, eso nos llevo a buscar como cubrirlas; ahí fue importante dos cosas; una, mi esposa con su iniciativa de los dulces y dos, por mi lado también tenia ese conocimiento y la trayectoria de mi familia que procesaba alimentos.

8. ¿Cuáles serian las fases?

R^a: en la primera se tenían necesidades económicas, luego, en la segunda ya se obtuvo relación con una cooperativa que le ha permitido desarrollo económico a la empresa y esto nos exigió explorar en la parte de lácteos porque nos exigen productos lácteos; la tercera fase ya es tener a la empresa legalmente constituida, con el registro en cámara de comercio y contar con otros requisitos que son necesarios para la elaboración y

comercialización de alimentos ; ya se está buscando entrar a los supermercados, ya tenemos una visión más solida de lo que es una empresa, lo ideal seria poder comercializar los productos en otros departamentos esa es una meta que tenemos que lograrla.

9. ¿Cómo es la historia de la fami-empresa?

R^a: es una cuestión de tradición en mi familia desde mi abuelita se ha trabajado en el campo de la panadería y procesamiento de alimentos, luego mi mamá y ahora estoy en este campo; trabajo con mi esposa desde hace quince años, durante todo este tiempo hemos logrado muchas cosas.

10. ¿Cómo se dio la evolución de la fami-empresa?

R^a: Miriam inicio a hacer los productos, se los realizaba de una manera muy empírica, no se tenia ningún concepto técnico; en cambio ahora nos preocupamos por tener acceso al conocimiento para dentro de lo posible aplicarlo en los procesos de los productos, manejamos conceptos de conservación e higiene por ejemplo toda el agua que se utiliza es purificada; en cuanto a los enceres antes se trabajaba sobre mesones de madera, ahora son metálicos; además la comercialización en Túquerres cada ves es mas buena, los productos salen rápido tienen bastante demanda y acogida.

11. ¿Cómo ha evolucionado en la organización familiar dentro de la fami-empresa?

R^a: en ese sentido la evolución ha sido muy lenta por cuestiones económicas, para una mayor organización deberíamos contar con otras personas que desempeñen otras funciones y la familia solo dedicarse a la parte administrativa.

12. ¿Cómo organiza el trabajo con sus hijas y su esposa?

R^a: eso no es difícil, mis hijas se dedican al estudio, es complicado por que a mi esposa y a mí nos toca cumplir con muchas funciones.

13. ¿Qué dificultades ha encontrado en la fami-empresa?

R^a: la falta de un capital solido, conlleva a tener dificultades económicas, inclusive las mismas necesidades económicas nos llevan a problemas emocionales, los conflictos, el estrés, la ansiedad.

14. ¿Qué tipo de conflictos?

R^a: discusiones que son normales por cuestiones económicas y algunas laborales también con mis hijas, pero más con mi esposa porque estamos permanentemente juntos.

15. ¿Qué fortalezas percibe dentro de la fami-empresa?

R^a: que hay una convicción de todos en este proyecto de la fami-empresa para que sea algo grande, la veo en un futuro como algo importante.

16. ¿tienen convicción cada uno de los miembros de la empresa?

R^a: si, cada quien a su forma y a su modo, si hay compromiso; en el caso de mis hijas no lo exteriorizan tanto, porque desarrollan su estudio, a veces parase que no están muy comprometidas o debe ser que no lo manifiestan, no lo expresan porque tienen otras funciones que hacer; por eso cada quien con el tiempo que maneja expresa sus cosas; por ejemplo Miriam tiene que desempeñar mucho las labores de la casa, pienso que si queremos sacar a delante la empresa debemos separar un poco las cosas; no desligar totalmente su condición de ama de casa y de lo que ella es y le gusta hacer, pero si concentrarse más en lo que es la empresa o darle su tiempo.

17. ¿Cuál es su papel dentro de la empresa?

R^a: es manejar la parte de elaboración, control de calidad y procesos de conservación.

18. ¿Cómo se lleva a cabo los procesos de toma de decisiones?

R^a: yo soy la persona responsable de la empresa, la toma de decisiones generalmente las hacemos en acuerdo con mi esposa y cuando mis hijas tiene el conocimiento también

aportan, por la cuestión que ellas están estudiando en ocasiones no se les ha compartido, pero a mi me parece importante que ellas participen.

19. ¿Cuál sería el fin primordial de la fami-empresa?

R^a: es cubrir unas necesidades de tipo económico y emocional

20. ¿Cómo se proyecta la fami-empresa hacia un futuro?

R^a: la miro como una empresa grande y mi sueño es que sea un legado para mis hijas, mis nietos, tiene que ser algo importante; que sea una empresa económicamente muy rentable, quisiera tenerla bien acondicionada con la tecnología necesaria y en la parte administrativa bien asesorada.

21. ¿Cómo la fami-empresa afecta la dinámica familiar?

R^a: es necesario desligarse un poco, en el caso de mi esposa le toca desligarse de las labores cotidianas del hogar, aunque eso la afecta a ella y a mis hijas también.

Otra cosa el manejo del tiempo, yo como exijo mucho, entonces esas cuestiones trae roces y discusiones.

22. ¿Cómo se sobrellevan las etapas de dificultad?

R^a: para mi es complicado de sobrellevar y le doy prioridad a la empresa.

23. ¿Cómo así?

R^a: si porque soy muy exigente, presiono mucho para que nos concentremos y trabajemos, así toda la energía en determinada cuestión; pero las dificultades son pasajeras, teniendo calma dando tiempo.

24. ¿De donde provienen los conocimientos que se aplican en la fami-empresa?

R^a: la información es conseguida en el SENA, en internet y lo básico en cuestión de harinas y panadería son recetas que provienen de mi casa, de mi abuela, mi mamá; lo de lácteos ha sido una investigación.

Miriam inicio con el arequipe, se lo hacia de una manera muy rustica, pasado de azúcar, los dulces los empacábamos en tarros de manteca, los preparábamos nosotros en unas pailas pequeñas, ahora no se empaca en unas tarrinas especiales, se lleva los procesos de conservación, se tiene mucho cuidado en la cuestión de la higiene, sobre esto nos dieron un curso en la Cámara de Comercio eso se esta aplicando.

En una parte inicial fue como ensayo error, en los alimentos se ve eso uno tiene que probar, ensayar mucho a veces muchas cosas salen mal, también utilizando los manuales, se deben hacer muchos ensayos, eso es mucha practica.

25. ¿Qué tipo de apoyo externo ha recibido la fami-empresa?

R^a: se tiene un vínculo con una cooperativa ECOACTIVA, ella nos compra los productos para los colegios.

26. ¿Qué entidades apoyan las microempresas y brinden algún tipo de capacitaciones?

R^a: la Cámara de Comercio en Túquerres nos ha capacitado en manipulación de alimentos y la ultima fue de imagen corporativa, ahí ya logramos definir el nombre y el logo de la empresa.

27. ¿Qué es para usted el trabajo?

R^a: es una actividad que se realiza para cubrir una necesidad.

28. ¿Qué significado tiene el trabajo en su vida?

R^a: ha servido para construir y sacar a delante a mi familia y dignifica a la persona; el trabajo le da a la persona un estatus social y la hace valiosa.

29. ¿Cómo aprendió a realizar su trabajo?

R^a: investigando, leyendo, acudiendo a mi mamá, mi familia siempre a trabajado en la panadería desde mi abuela, ella me ha aportado con eso.

30. ¿Cuáles han sido las experiencias laborales más importantes?

R^a: la experiencia más importante fue aprender la elaboración de alimentos, por ejemplo cuando aprendí hacer el yogurt, este es un producto importante que ha servido para que la empresa crezca.

31. ¿Qué piensa usted del trabajo que realiza?

R^a: es muy importante, yo soy el pilar fundamental de la empresa; yo me encargo de los procesos y la elaboración de las recetas; sin mi aporte sería muy difícil que la empresa siga adelante.

32. ¿Qué sentimientos le genera el trabajo que usted realiza?

R^a: unos sentimientos de satisfacción cuando la empresa funciona bien y se está sacando adelante a la familia y con la calidad de los productos se tiene mucha satisfacción; se siente alegría, optimismo; en ciertos momentos como en todo trabajo se siente frustración por no lograr siempre los objetivos que se a propuesto.

33. ¿Qué características tiene su trabajo?

R^a: en el trabajo se requiere principalmente de concentración, conocimientos y atención, le exige dinamismo y estar al día en cuanto a la innovación de los productos en el mercado.

34. ¿Qué características según usted no posee el trabajo?

R^a: realizar una actividad y que esta no cumpla con las expectativas de la persona.

Entrevista 2

Nombre: MIRIAM RODRÍGUEZ

Edad: 46 años

1. ¿Qué entiende por fami-empresa?

R^a: es un medio en donde la familia trabaja, es un trabajo en el que se colabora entre todos.

2. ¿Cómo es su fami-empresa?

R^a: es donde todas sus necesidades son compartidas con los integrantes de su hogar.

3. ¿Cómo así?

R^a: necesidades económicas y afectivas.

4. ¿Qué otras características posee?

R^a: es ventajoso porque si nosotros tuviéramos un trabajo fuera de la familia, sea la mamá o el papá, pierde de compartir con sus hijos o estar pendiente de ellos y ellos también pierden de compartir con su papá y su mamá; cuando los hijos no miran el trabajo de los padres tal vez no alcanzan a valorar el esfuerzo, el sacrificio, el compromiso, la obligación, la responsabilidad; en cambio si aprenden a ser responsables de la mano de los padres así logran vivirlo.

5. ¿Quiénes conforman la fami-empresa?

R^a: mi esposo yo y mis tres hijas.

6. ¿Qué otras personas intervienen?

R^a: nos colaboran personas que nos conocen que comparten con nosotros, a veces son tres o cuatro depende de la cantidad de trabajo, según los meses o la temporada.

7. ¿Cómo surge la idea de la fami-empresa?

R^a: de las necesidades económicas y del deseo de sacar a delante a la familia para generarles bienestar, comodidad y la necesidad de uno mismo de sentirse útil; en un tiempo tuvimos una dificultad económica muy grande, estábamos bloqueados, tuvimos que buscar nuestra propia fuente de trabajo.

8. ¿Cuál es la historia de la fami-empresa?

R^a: hubo un momento en nuestras vidas en el que casi llegamos a quedarnos sin nada, en cierta forma, pensábamos que no teníamos nada, pero el potencial estaba en nosotros,

entonces solo se necesito una motivación para sacar lo que teníamos dentro, esa capacidad de crear, de salir a delante, de lucha y amor hacia la familia.

En un inicio teníamos negocios, como la panadería; pero nunca se pensó en hacerla crecer, era como cualquier tienda del pueblo; nos limitábamos a vender a comprar, a negocios económicos netamente; de mi parte empecé a pensar que quería hacer, que podía hacer para producir sentirme útil, que mi familia sienta que esta conmigo, que no iba a dejarlos, ni abandonarlos; empecé hacer dulces poquitos, los primeros se dañaban; luego de un tiempo este ya era nuestro trabajo, ahora quisiera vender más pero el capital económico nos limita en la cantidad de producción.

9. ¿Cómo fue el proceso de conformación de la empresa?

R^a: mi esposo tenía un trabajo de carpintería, eso era muy hermoso; requería de creatividad, de paciencia; pero era a largo plazo para recibir el dinero; entonces yo empancé con mis dulces, con lo que me entraba plata al diario; luego yo ya vendía treinta o cuarenta litros de leche, entonces el miro que yo recibía plata en poco tiempo; él me dijo que nos uniéramos para trabajar, juntos producíamos más, él aportaba conocimientos, experimentábamos y mejorábamos recetas; las cosas salían bien, las ventas eran rápidas; Javier aporta con su conocimiento, siempre investiga, lee mucho, esta asesorado por gente indicada; y yo me desempeño en las ventas, saco los productos.

10. ¿Cuáles han sido las fases específicas por las cuales a pasado la empresa?

R^a: al comienzo trabajábamos cada quien por su lado, mi esposo con sus trabajos sosteniendo el hogar y yo como ama de casa cuidando a mis hijas; con la empresa lo primero fue comenzar con cuatro litros; después la segunda fase cuando ya teníamos las estufas adecuadas y los recipientes necesarios; la tercera cuando ya se produce doscientos libras de dulce en una semana; la cuarta es ya tener una razón social, una

imagen corporativa: productos alimenticios Polo's, ya contamos con el diseño de marquillas con el nombre de la empresa; además el registro legal ante Cámara de Comercio; la quinta es sacar el producto del municipio.

11. ¿Cómo ha sido la organización familiar?

R^a: hemos tratado de organizarnos pero no es lo ideal, quisiéramos que esto funcione mejor, algo más organizado y poder dar trabajo a otras personas, pero necesitamos mayor capital, medios de transporte un espacio mas amplio y adecuado.

12. ¿Cómo organiza el trabajo con sus hijas y su esposo?

R^a: ha sido un proceso difícil porque el ser parte de la empresa no implica que uno se olvide de ser mamá, no puede olvidarse que uno es mujer y necesita un tiempo libre, no solo pensar en el trabajo y en el trabajo, necesita como un descanso, las cosas que uno lo hacen sentir vivo, el cariño de las hijas o poder visitarlas, poder salir con ellas con el esposo; a veces el trabajo me arrebató el tiempo con mi familia, no puedo atender a mis hijas cuando me necesitan, toca decirles espéreme una tarde o darle un tiempo, y la familia y los hijos se atienden cuando ellos necesitan, uno no puede poner horarios como se le pone a un trabajo o un tiempo límite como a un trabajo, el cariño, el afecto, el amor es ya, o se da o se da.

A veces es difícil manejar la parte familiar y laboral, uno como parte de un hogar por ejemplo las cosas con el esposo las cosas no siempre van bien, existen disgustos o no se está de acuerdo, entonces uno debe manejar la situación para que esto no influya de manera negativa en el trabajo que realizamos juntos; aunque a veces quiero decir, no, si me siento incomoda, no trabajo, pero eso no se puede uno tiene compromisos que cumplir y el compromiso con la empresa.

13. ¿Cómo sobrelleva las dificultades?

R^a: pensando en seguir adelante, si no es el momento para hablar quedándome callada y buscar el momento más prudente y decir no me gustas esto o decir yo también necesito descansar o quiero sentarme a la mesa con todos y comer juntos.

14. ¿Existen otras dificultades?

R^a: es difícil ser trabajadora, ama de casa, ser esposa, cubrir todos los deberes que tengo; yo quiero atender a mi familia y que mi hogar funcione, pero a veces no lo puedo lograr por que el tiempo no me alcanza; la dificultad es que me falta tiempo y que debo cumplir con todo.

Ya llevamos trabajando con mí esposo 12 años nos hemos entendido y hemos aprendido a ser más tolerantes, más prudentes, igual pienso que lo que hago es función de toda la familia, todo tiene solución.

15. ¿Qué fortalezas percibe en la fami-empresa?

R^a: ver a mis hijas crecer, verlas con ideales, metas ilusiones, ver a mi esposo con la ilusión de formar una gran empresa y de estar a mi lado y yo junto a él, la unión es importante tenemos dificultades, pero tenemos fuerza.

16. ¿Cómo se proyecta la fami-empresa hacia un futuro?

R^a: a veces creo que no puedo visualizarla como yo quisiera, pero se que mis hijas lo pueden lograr, ellas ya tienen unas bases; quisiera que la empresa contara con un administrador de empresas, con varios empleados, con tecnología; con una gran producción que nos permita surtir los supermercados, edemas contar siempre con nuestras hijas, que siempre se sientan parte de nuestro trabajo, dirigiendo el trabajo con lo que han aprendido.

17. ¿Cuál es la disposición de las hijas hacia la empresa?

R^a: en mis hijas hay de todo, no quiero forzarlas para que hagan las cosas, quiero que lo hagan porque quieren ver la meta de nosotros como también de ellas, con sacrificio se pude sacar la empresa a delante y hasta ayudar a otra gente dando trabajo; yo miro más dispuesta a mi hija mayor veo que a mi hija le gusta nuestro trabajo.

18. ¿Cuál es el fin primordial de la fami-empresa?

R^a: es formar a mis hijas con una visión amplia de trabajo y economía familiar, que ellas crezcan alrededor del trabajo, que no deben esperanzarse a pedir empleo porque hay mucha gente con títulos pero si no esta empleada no sabe hacer nada.

19. ¿Cómo los procesos de la empresa afecta la dinámica familiar?

R^a: no quiero cargar trabajo en mis hijas que están estudiando, pedimos colaboración y ayuda siempre y cuando no les afecte en sus actividades, que las deje desarrollar libremente; con mi esposo a veces tenemos discusiones por que yo me dejo llevar por mis hijas, porque necesitan que las acompañe, que les ayude a comprar algo, salir a dejarlas algún lugar, ahí no me entiendo con Javier piensa que lo dejo solo, piensa que ese es tiempo laboral perdido, tengo que robarme ese tiempo.

20. ¿su esposo que representa dentro de la empresa?

R^a: él es un líder en la fami-empresa, tiene la capacidad de desarrollar rápido las labores, organiza, delega trabajos, organiza el tiempo.

21. ¿usted que representa en la fami-empresa?

R^a: no soy líder, soy una parte muy importante porque tengo la capacidad y el don de vender, ese es mi trabajo aunque colaboro en todo, todo lo que se produce lo vendo, además hago muchas funciones, hago el aseo entre otras cosas, a veces quiero tener tiempo para Javier y para mi, los compromisos que se tienen son grandes entonces toca sacrificar la relación, por ejemplo hasta los domingos toca trabajar.

22. ¿Cómo se adquirieron los conocimientos que se aplican en la fami-empresa?

R^a: con las investigaciones de mi esposo, con la curiosidad de él y la mía, con el interés de desarrollar las ideas pendientes, pensando en como crear un producto que le llegue a la gente, que guste, que salga rápido, de buena calidad y buena presentación.

23. ¿este conocimiento esta relacionado con la historia de vida de alguno de los dos?

R^a: desde que era niña he trabajado no en esto, pero siempre he tenido el hábito de trabajar, las cosas que uno tienen es por que se las ha ganado.

24. ¿sabe la historia de su esposo?

R^a: según lo que me cuenta él a mirado realizar este trabajo desde que era un niño, su familia ha sido muy trabajadora, siempre han realizado productos de pastelería Javier dice “yo me acuerdo que mi mamá me enseñó esto” a veces averigua con la mamá, le pide explicaciones y sino nos asesoramos de otras personas como del ingeniero de alimentos o se investiga y se hacen pruebas.

25. ¿Qué apoyo a ayuda externa ha recibido la fami-empresa?

R^a: Por ejemplo acceder a créditos es muy difícil, hay muchas trabas, pero si nos fue posible obtener un crédito a nombre de mi esposo en Banco Caja Social para invertir en maquinaria para la empresa.

26. ¿han recibido capacitaciones?

R^a: si por Cámara de Comercio

27. ¿Qué es para usted el trabajo?

R^a: es la capacidad que tiene una persona para hacer una actividad, de crear; además dignifica a la persona y la hace valiosa, le da ganas de salir a delante, de crecer.

28. ¿Qué significado tiene el trabajo en su vida?

R^a: es muy importante, con mi trabajo he colaborado mucho en mi hogar, a mi familia, les he colaborado a mi esposo, a mis hijas, a la empresa.

29. ¿Cómo aprendió a realizar su trabajo?

R^a: por las situaciones, las circunstancias económicas de la familia, en la busca de una economía más segura, mirando los medios para producir y sacar a delante la familia, aprendí leyendo y practicando las recetas, siendo constante, dedicándole mucho tiempo.

30. ¿Cuáles han sido sus experiencias laborales más importantes?

R^a: cuando mi familia estaba bloqueada económicamente, entonces surgió la idea de hacer dulces, empecé como con cuatro litros de leche, se dañaron, pero volví a hacer el intento, se vendieron todos, fue un sueño, yo quería tener una empresa de dulces.

31. ¿siempre había sido ese su sueño?

R^a: no, mi sueño en un inicio era otro; quería tener un hogar y dedicarme a ellos, ser una ama de casa.

32. ¿Cuándo inicio la fami-empresa tenían conocimientos previos?

R^a: de los dulces no, mi esposo por su familia siempre había tenido en su hogar una empresa de panadería, entonces él ya venía con esa educación, con esa formación, él compartía sus conocimientos conmigo, él conocía los procesos de elaboración.

33. ¿Qué piensa del trabajo que realiza?

R^a: es lindo, es grande, uno crece, se aporta a la sociedad; la gente le dice a uno que son buenos productos, que siga adelante; eso es gratificante.

34. ¿Qué sentimientos le genera el trabajo que realiza?

R^a: sentimientos bonitos, cuando uno trabaja con el alma, el corazón; la gente se encarga de hacerlo sentir bien; algunos sentimientos negativos cuando se tiene mucho trabajo, me siento agobiada, cansada, a veces se recarga de trabajo uno se cansa; necesita un

tiempito de descanso; en ocasiones le roba la tranquilidad; es que en nuestro trabajo no hay horario, por ejemplo los empleados tienen su horario tiene días de descanso; nosotros no, es según los contratos.

35. ¿Qué características posee el trabajo que usted realiza?

R^a: requiere de concentración, de un buen genio, por que en ocasiones el trabajo es pesado, uno se cansa o se aburre; entonces no hace las cosas bien; a pesar de que el trabajo sea duro uno tiene que ser consiente de hacerlo y hacerlo bien, si un producto sale mal lo devuelven; entonces requiere de disposición y de la actitud para hacerlo bien, también requiere de las capacidades, de responsabilidad.

36. ¿Qué características no posee el trabajo?

R^a: ser impaciente, por ejemplo el acelere de mi esposo en ocasiones me estresa y me incomoda.

Relato Historia de la Fami-Empresa

1. ¿Cuénteme desde que porción de la historia familiar remonta el trabajo que ustedes realizan?

R^a: mi mamá cuenta que inicia desde una señora que se llamaba Policarpa castro quien hacia unas pasticas muy ricas a las cuales la gente les coloco de nombre politas y desde ahí ese fue el sobre nombre familiar “las polas” en todo ese tiempo la mayoría eran mujeres, de ahí en la familia nuestra como la mayoría somos hombres ahora es “los polos”; luego se sigue el trabajo con Emperatriz de la Portilla, continua con María Paz de Caicedo, ya aparece mi abuela Mercedes Caicedo de ella ya recuerdo algunas cosas, de ahí ya mi mamá que continua con el trabajo que venían realizando todas ellas y finalmente yo continuo con el trabajo que en gran parte lo aprendí de mi mamá.

Javier: yo recuerdo desde mi madre, cuando ella trabajaba en la panadería, yo miraba a los obreros, en ese entonces trabajaban con horno de leña y miraba como entraban los guangos de leña que los llevaban en bestias, había una bodega grande donde almacenaban la leña que era el combustible para asar el pan, las galletas, todas las cosas que se hacían; esos hornos eran como unas bóvedas grandes construidas de ladrillo y barro, el piso era de piedra y vidrio por debajo para conservar el calor; todos los días se barrían los hornos para eso hacían unas escobas grandes con una rama de monte que se llama marco, para eso contrataban a un señor que solo se dedicara a eso, muy temprano el señor llegaba para el barrido de los hornos, los obreros iniciaban a trabajar desde las cuatro de la mañana; todo era artesanal; se elaboraba las cosas en recipientes de madera, bateas, mesones, y lo curioso que para las cosas que eran de dulce se las hacía con panela y algo de azúcar; lo de la levadura, hoy en día se utiliza una levadura granulada que viene ya lista, instantánea; pero antes no ya miraba que ellos tenían en una olla fermentando una base de masa y con eso mezclaban el resto para leudar la masa, hacia se hacia las cosas en ese entonces.

Los productos se comercializaban en un punto de venta, aquí casi no habían panaderías, si acaso dos o tres, la principal era la que teníamos nosotros la familia, los polos, caso todo el mundo acudía ahí, desde las seis de la mañana ya estaban queriendo comprar el pan calentico, yo no me acuerdo pero mi mamá me comenta que también tenían una vendedoras puerta a puerta que salían con los productos especiales.

En cuanto a las recetas lo que mi mamá hacía era un control de calidad y estaba pendiente de mantener los materiales listos, en un inicio creo que ella debió haber pesado las recetas, pero después ya era gente de confianza ya eran unas señoras mayores creo que trabajaban con mi abuela, una de ellas se llamaba Peregrina, la otra Ernestina,

en ese tiempo no se miraban esas cuestiones de que ellas iban a sacar esos conocimientos, esos secretos para montar ella un negocio; ellas eran parte de la familia, de ellas ya no se conserva nadie, la Albita que ya la conocieron ustedes ya es después, cuando ellas se enfermaron la Albita las remplazo, ya lleva trabajando como unos treinta años con mi mamá y conmigo, y también el Humberto hijo de la Albita, pero también eso ya es después porque cuando su mamá ya trabajaba, él era niño.

Cuando nosotros éramos niños nos interesábamos por el trabajo porque nos representaba un beneficio económico, por ejemplo mi hermano mayor Oswaldo hacía cocadas, alfajores y lo mismo Carmenza; yo siempre andaba por ahí mirando y preguntando, miraba como hacían unas bolas de masa grandes y las cubrían con unos manteles y les echaban agua por encima, no se porque hacían eso.

En mi adolescencia me desvinculé de esas cuestiones, trabajaba en el campo con mi papá, como él trabajaba en la agricultura en la ganadería y eso fue a raíz de la muerte de mi hermano de Julio Cesar porque él era el que andaba todo el tiempo con él, ahí aprendí cuestiones de agricultura y manejo de ganado.

A Miriam la conocí a la edad de diecisiete años, nos enamoramos, nos casamos y empezamos a construir nuestro hogar, por nuestra corta edad, por no tener la preparación suficiente nos ha tocado difícil, eso nos ha llevado a retomar lo de la preparación de alimentos que representa nuestro sustento.

En un inicio yo trabaje en la agricultura, posteriormente aprendí otros oficios como trabajar la madera, los metales; estos trabajos no representaron una solución, no fueron claros; después por que quebraron económicamente mis papas tomaron la determinación de irse a vivir a Pasto y vender todas las propiedades, las casas, las fincas; yo ya estaba casado con Miriam, nosotros nos quedamos con nuestro hogar ya teníamos a nuestra

primera hija, la gente nos proponía poner el negocio de la panadería porque era muy bueno entonces, las sugerencias de los amigos y Miriam también motivo a colocar el negocio; yo vendí en lote que tenía sembrado una papa para iniciar con el negocio, porque para recibir dinero de los cultivos toca esperar seis o siete meses; para arrancar con la panadería yo me fui a Pasto para las recetas y pedirle ayuda a mi mamá, ella me dio una lista de unos productos y las recetas.

Empezamos con un negocio pequeño en el barrio san Sebastián, me prestaron una vitrinas, todavía se utilizaba el horno de leña que lo alquile y se inicio a trabajar con la Albita, ella ya tenía la experiencia y el conocimiento, fue fundamental su colaboración en un inicio y el hijo, el Humberto, en el negocio nos iba bien; después ya salimos a arrendar un local al centro y se lo acondiciono con cafetería, que era como lo tenían mis padres y se lo acondiciono con vitrinas metálicas que las compramos en Pasto; pero resulta que a mi familia no les fue muy bien en Pasto y regresaron a los dos años y colocaron el mismo negocio y eso para nosotros fue muy difícil, fue duro, porque ellos retomaron la clientela que ya teníamos nosotros, así nos empezó a ir mal en el negocio y retiramos el negocio de la panadería.

Una de las causas para que nuestro negocio quebrara fue la llegada de mi mamá a Túquerres con su negocio y lo irónico es que cuando ellos llegaron mal, yo les ayude a montar el negocio; yo deje a mi familia, descuide mi negocio y estuve de lleno trabajando con ellos, cuando ya estuvieron establecidos me toco retirarme de ese campo, en cuanto a las relaciones familiares tuve algunos conflictos con mi papá, pero no pasaron a mayores, eso fue por algunos comentarios que hizo mi papá; pero no hay que darle mayor relevancia, a raíz de eso no se puede romper una relación de familia, pero si

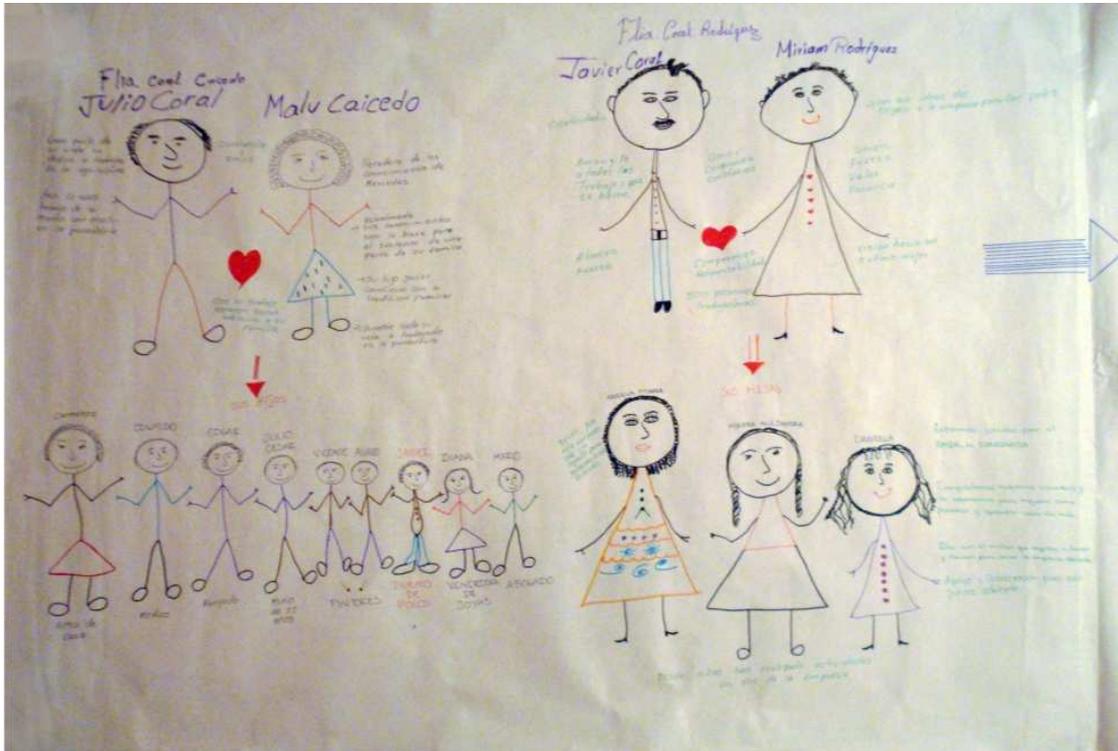
me sentía mal y sentía algo de culpa porque inclusive Miriam me dijo que me distraje de lo nuestro.

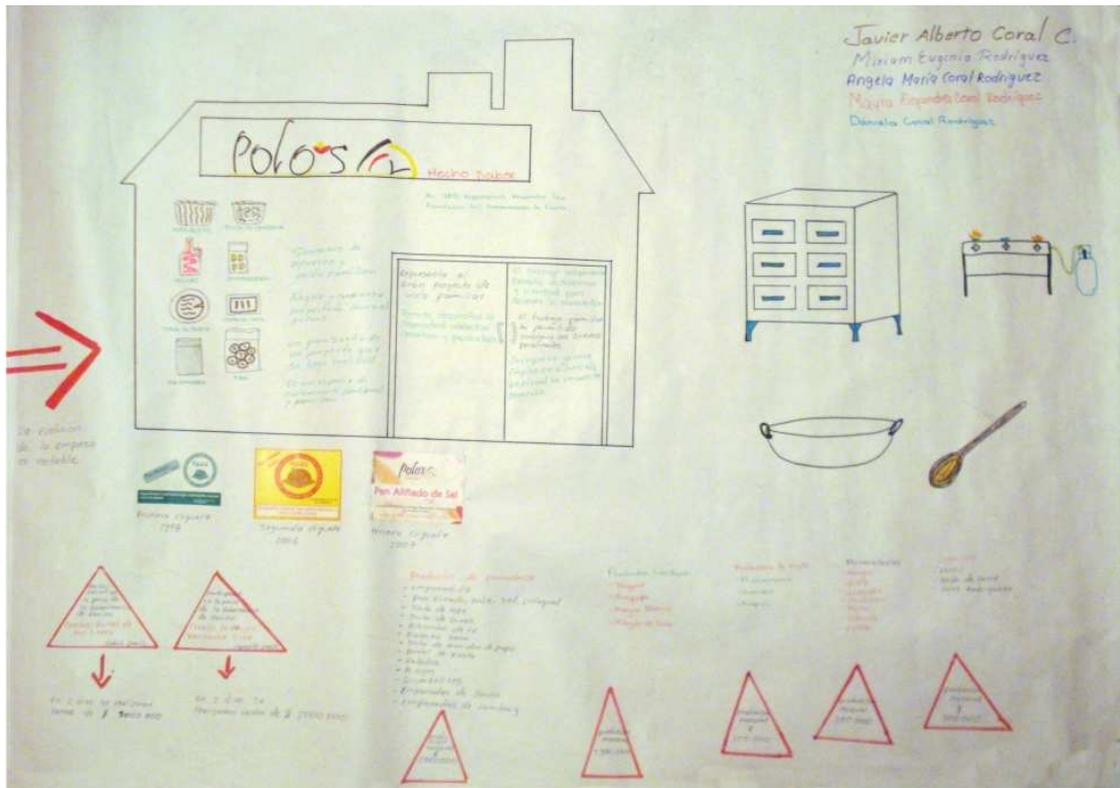
Luego Miriam de mirar la situación económica que era difícil tratando de ayudar, no se de donde se le ocurrió, un día apareció con unos dulces de leche para vender, cada vez lo mejoraba y se le vendió, yo me di cuenta que se recibía la plata rápido entonces empezamos a trabajar juntos, los dulces los empacábamos en tarros de manteca ecuatoriana, poco a poco se fueron mejorando los productos y la empresa fue creciendo, después trabajamos en la mazamorra se le dio una consistencia de tal manera que se pensó en empacarla y venderla a las familias para la alimentación diaria, en el almuerzo o en la cena; inicialmente se la empacaba en bolsas de plástico con ese empaque la durabilidad no era adecuada no se conservaba, sin embargo la comercialización de la mazamorra era buena, ahora el empaque es mucho mejor que le permite conservarse, más higiénico, el agua que se utiliza es filtrada con lo que se mejoro la calidad, además se utilizan algunos conservantes, se ha mejorado aunque aun no es lo optimo.

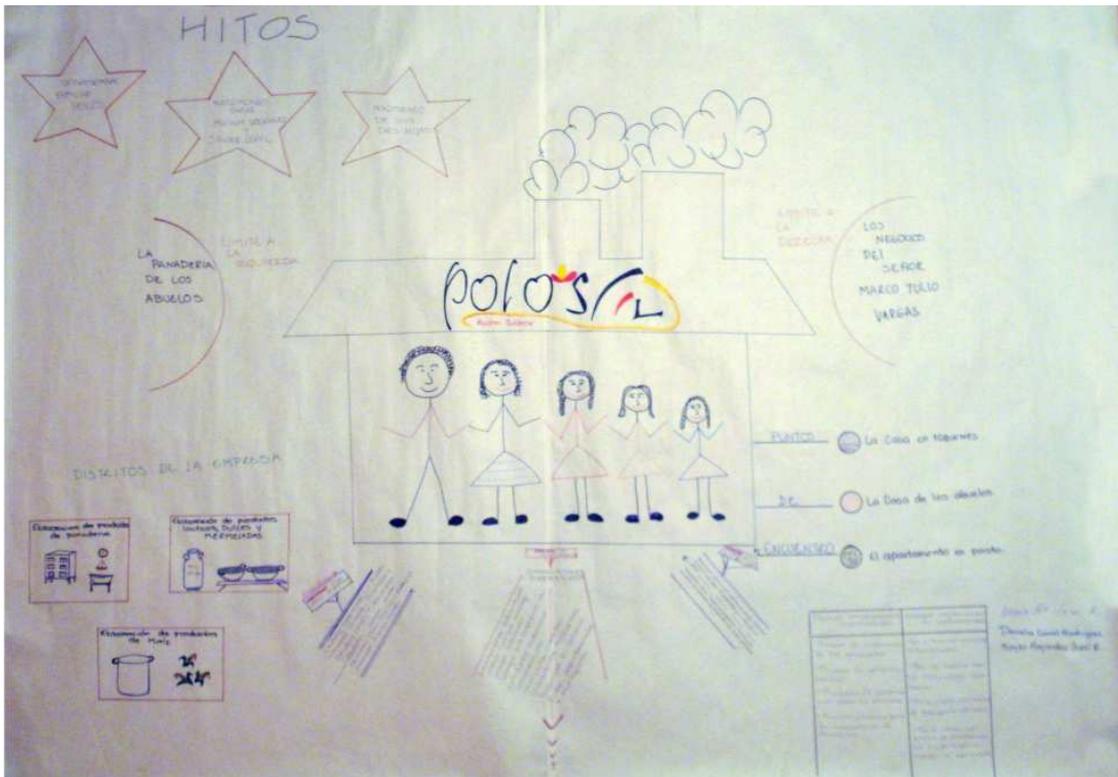
Miriam: cuando me case yo solo me miraba como la ama de casa, con la crisis pensé en ayudar empecé a investigar, a leer; encontré un libro de recetas me llamo la atención el arequipe, que era fácil porque la leche aquí se la consigue fácil y me di cuenta que nadie hacia esos productos; eso nos saco adelante, empezamos con cuatro litros y ahora procesamos cinco cantinas de leche y es un producto que se vende mucho, que a la gente le gusta.

ANEXO B

Geografía de la Percepción





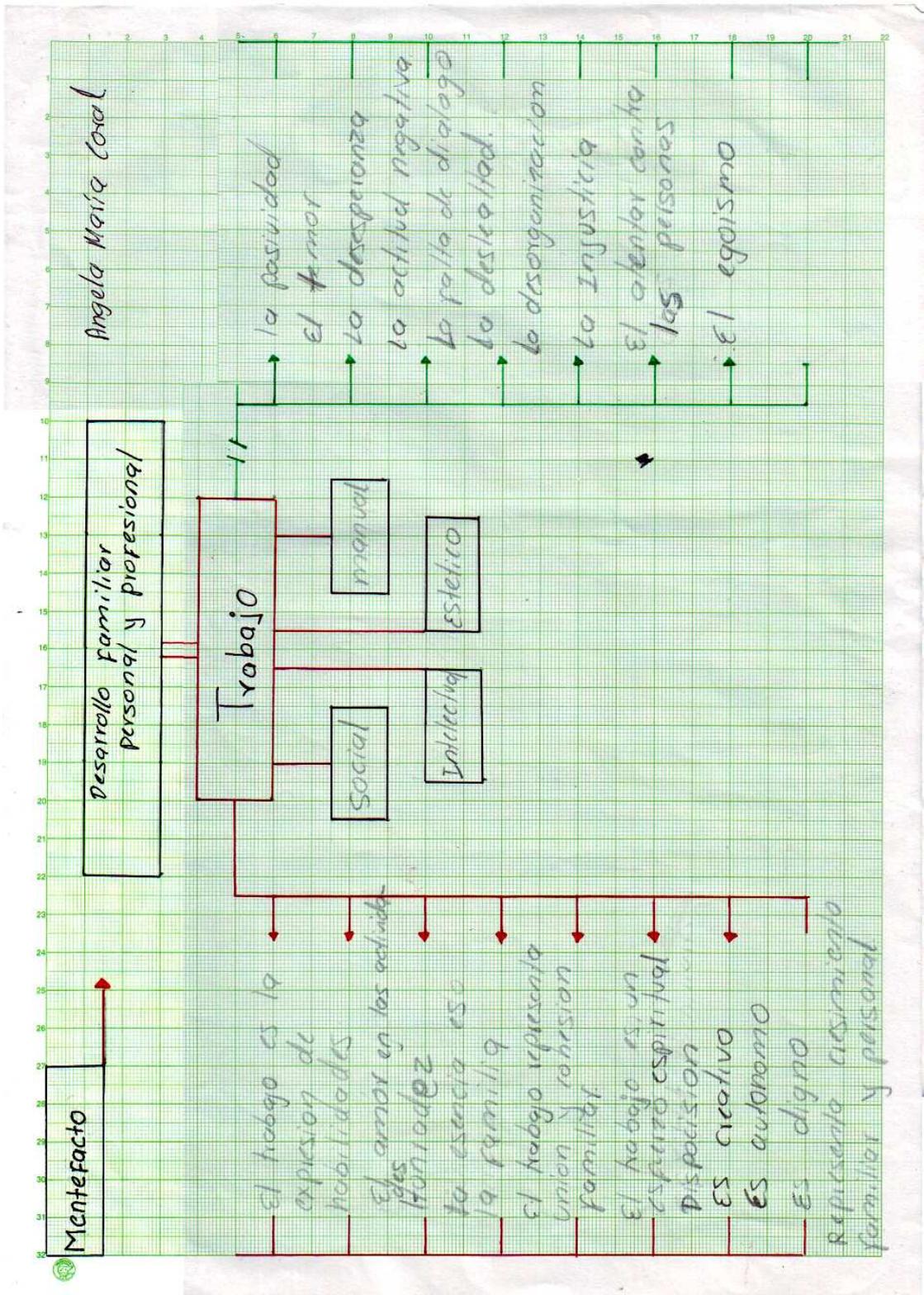


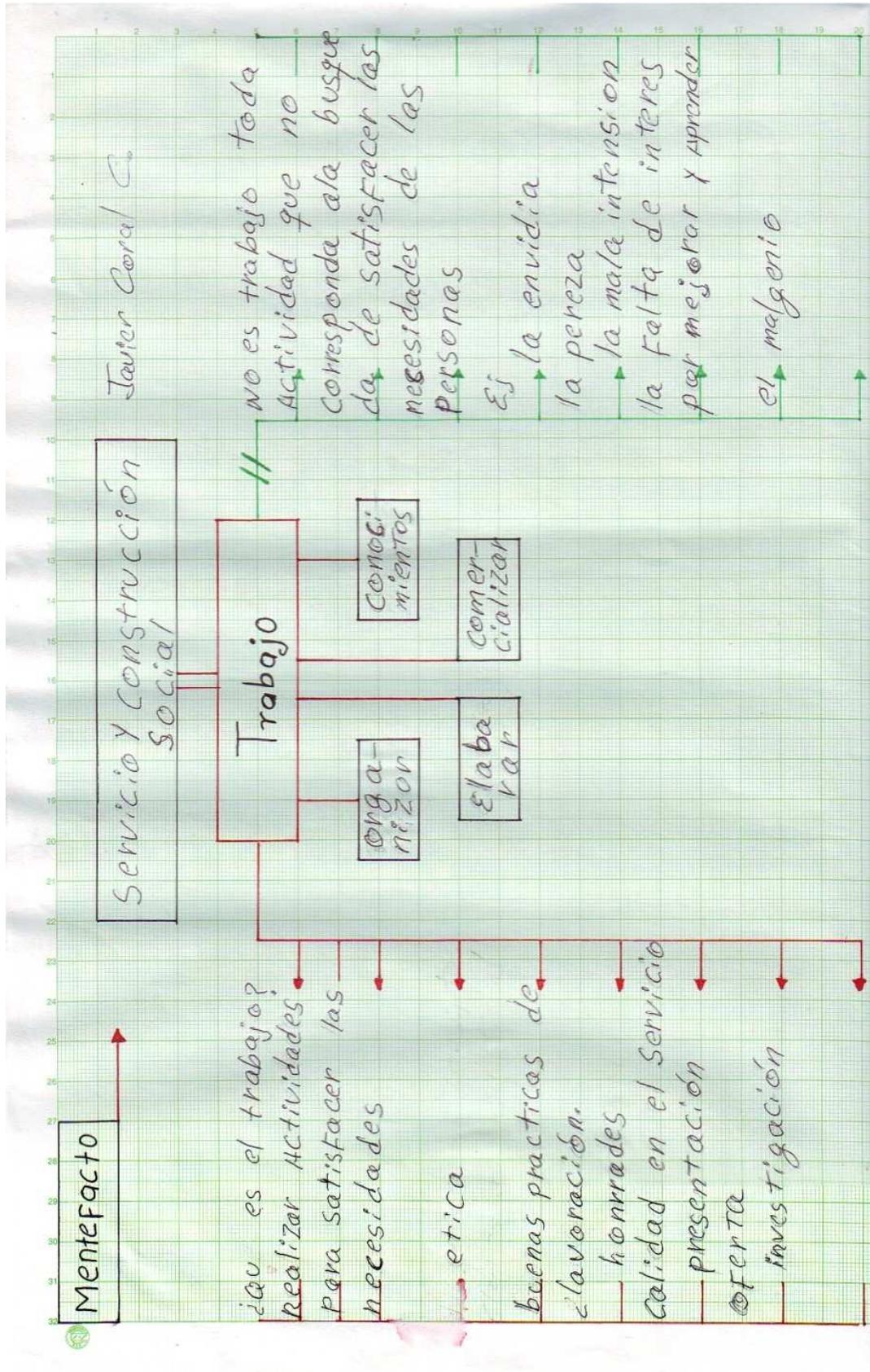
ANEXO C

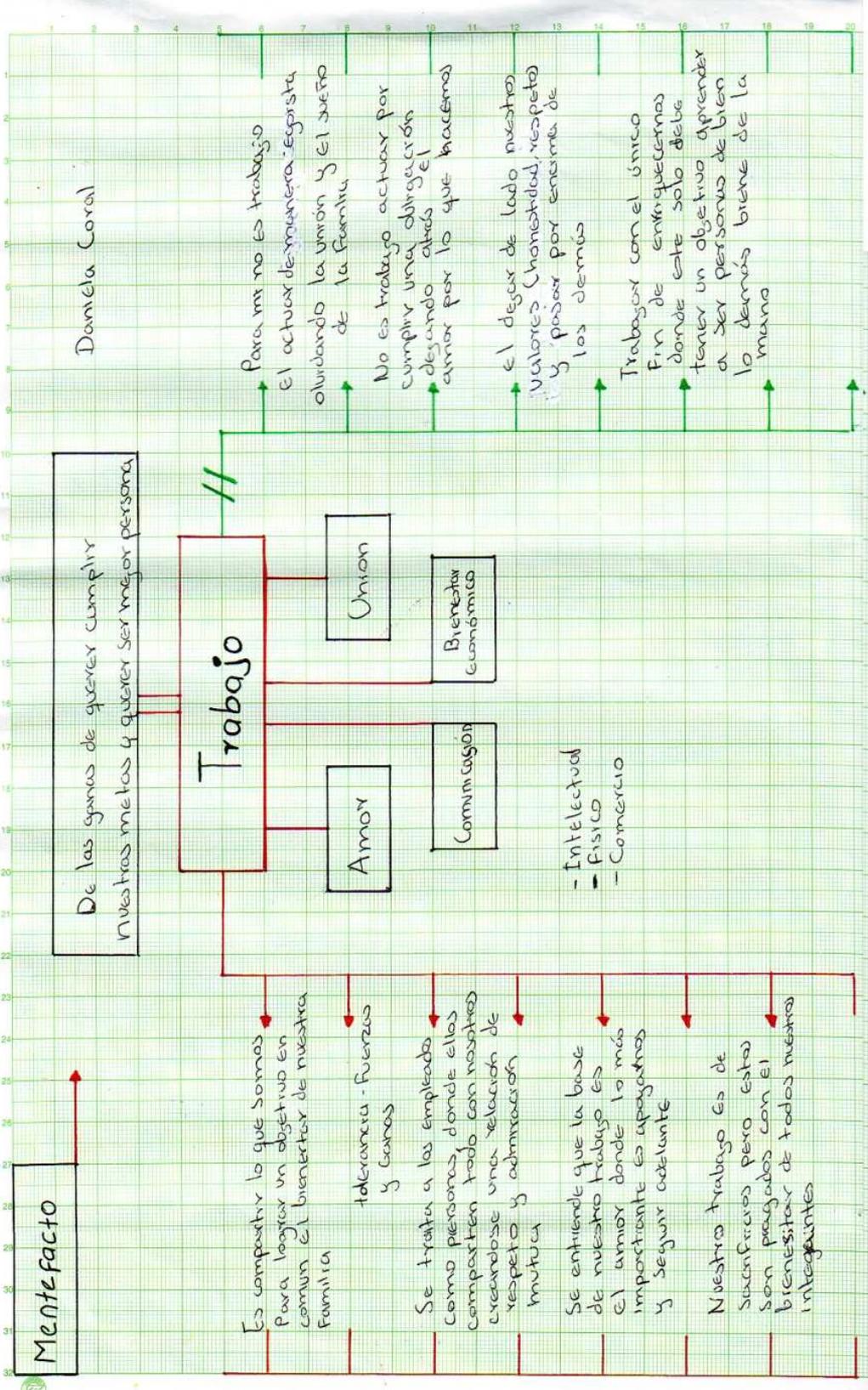


Mayra Alejandra Coral. R.



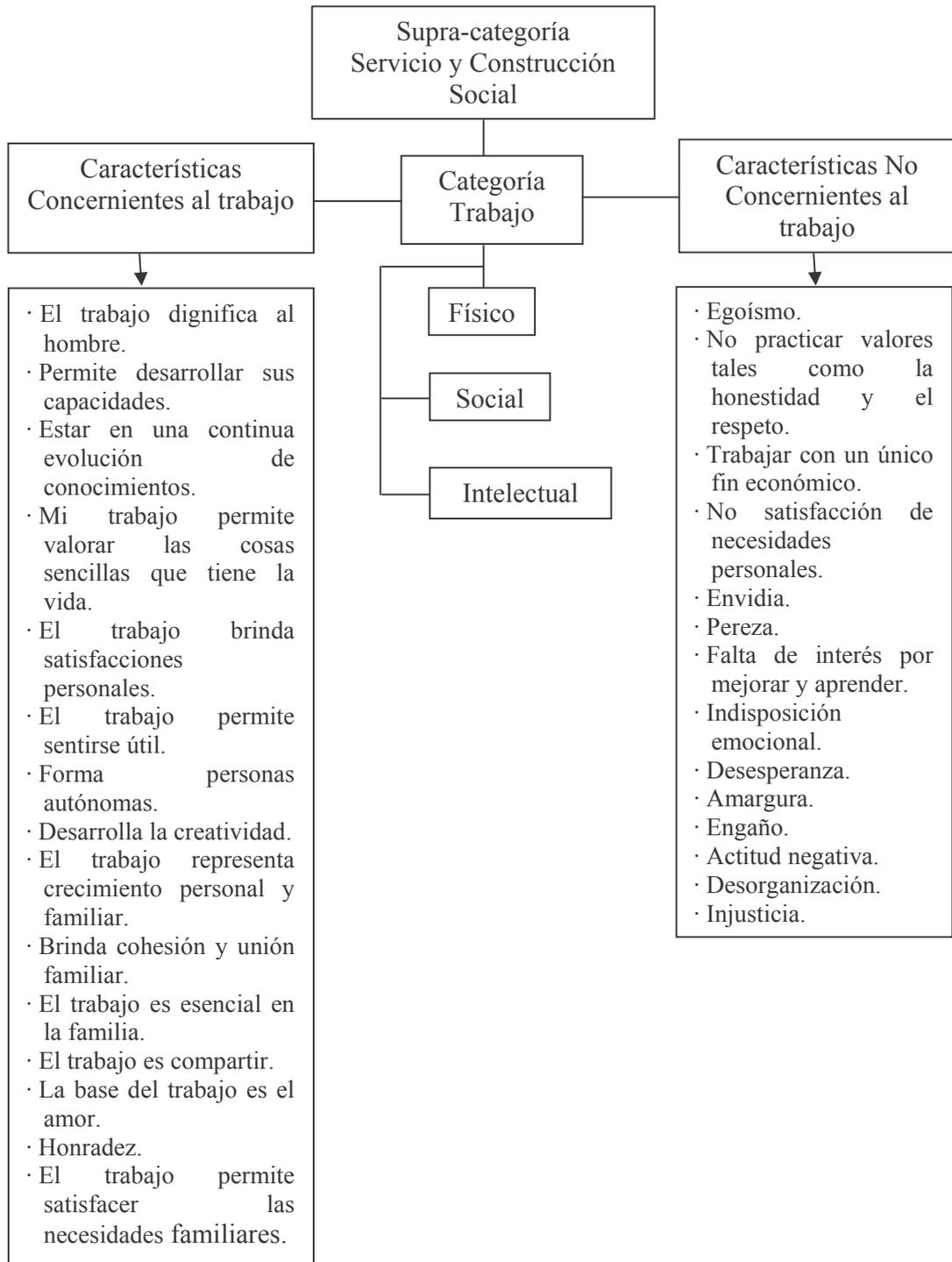






ANEXO D

Mentefacto Consolidado de la Fami-Empresa Polo's



ANEXO E

Categorización

Objetivo específico	Categoría	Sub categoría nivel 1: indicadores	Sub categoría nivel 2: indicadores	Frase típica	
Hacer emerger los elementos del imaginario social trabajo gravitante en la fami-empresa Polo's	Concepto de trabajo	Actividad económica: satisfacción de necesidades		Actividad que se realiza para cubrir una necesidad. (Javier)	
		Subsistencia: personal y familiar		Es una forma para conseguir lo necesario para uno y la familia. (Marujita)	
		Competencias: desempeño laboral		Es la capacidad que tiene una persona para hacer una actividad. (Miriam)	
		Producción: producto		Es una acción para producir algo. (Alejandra)	
	Sentido de trabajo	Historia de vida: experiencias significativas			Cuando nosotros éramos niños nos interesábamos por el trabajo porque nos representaba un beneficio económico, por ejemplo mi hermano mayor Oswaldo hacia cocadas, alfajores y lo mismo Carmenza; yo siempre andaba por ahí mirando y preguntando, miraba como hacían unas bolas de masa grandes y las cubrían con unos manteles y les echaban agua por encima. (Javier)
			Respaldo familiar: apoyo		Apoyo y colaboración familiar para salir juntos adelante. (Alejandra)
			Función: social		Se trabaja para uno y para el entorno. (Ángela)
			Desarrollo personal: libertad de expresión		El trabajo independiente permite autonomía y libertad para quienes lo realizan, permite desarrollar la capacidad intelectual, creativa y productiva. (Alejandra)
			Creación: instaurar		Es crear y construir algo para sacar a la familia adelante. (Miriam)
			Auto-reconocimiento: personal		El trabajo le permite experimentar lo que uno es en todo sentido.

			(Ángela)
		Superación familiar: logro de metas	El trabajo es importante ha permitido lograr las metas familiares, si trabajo logro lo que quiero. (Alejandra)
		Sueños personales: logros	El trabajo familiar ha permitido conseguir los sueños personales. (Ángela)
		Logros académicos: auto-superación	Por medio del trabajo de la familia he logrado realizar mis estudios y de igual manera el estudio de mis hermanas. (Ángela)
		Superación empresarial: crecimiento	Salir adelante con nuestra empresa y que sea cada día más grande. (Daniela)
		Expresión axiológica: dignidad	Dignifica a la persona y la hace valiosa. (Miriam)
		Reconocimiento social: estatus personal	El trabajo le da a la persona un estatus social. (Javier)
		Fortalecimiento familiar: cohesión	La familia con el trabajo esta unida y así es más fuerte. (Daniela)
		Una gestalt: fondo y figura	Es parte de un todo, es una parte esencial en la vida, gracias a el se logro educar a los hijos y cumplir con las obligaciones económicas. (Julio)
		Interacción: Compartir	Poder compartir con otras personas y aprender de ellas. (Ángela)
		Reflejo del proyecto de vida personal: desempeño	Yo estaba preparada para ser maestra y me gustaba pero las circunstancias de la vida no me lo permitieron. (Marujita)
		Reflejo de roles familiares: esposa	En ese tiempo era como difícil que una mujer casada salga a trabajar y deje las obligaciones del hogar. (Marujita)
		Dirección empresarial: femenina	Este negocio siempre fue llevado por mujeres antes estaba Mercedes la mamá de Maruja. (Julio)
	Historia de la fami-empresa	Momento 1: primera generación	Todo inicia desde Policarpa Castro de donde viene el

			sobrenombre familiar. (Javier)
		Momento 2: segunda generación	Luego sigue el trabajo con Emperatriz de la Portilla. (Javier)
		Momento 3: tercera generación	Continúa con María Paz de Caicedo. (Javier)
		Momento 4: cuarta generación	Ya aparece mi abuela Mercedes Caicedo. (Javier)
		Momento 5: quinta generación	De ahí mi mamá que continua con el trabajo que traían todas ellas. (Javier)
		Momento 6: sexta generación	Finalmente yo continuo con este trabajo que lo aprendí de mi mamá. (Javier)
		Momento 5	recuerdos: niñez
			Cuando éramos niños nos interesábamos por el trabajo por que nos representaba un beneficio económico. (Javier)
			aprendizaje: vicario
			Yo siempre estaba por ahí mirando y preguntando, miraba como hacían las bolas de masa grandes y las cubrían con manteles. (Javier)
			Conocimientos sobre el trabajo: heredado
			Malu es la heredera de los conocimientos de Mercedes. (Ángela)
			trabajo: artesanales
			Todo el trabajo era artesanal, para las cosas de dulce se utilizaba la panela y la levadura se la realizaba con una base de masa fermentada. (Javier)
			maquinaria: rudimentaria
			En ese entonces trabajaban con horno de leña, miraba como entraban los guangos de leña. (Javier)
			comercialización: tradicional
			Los productos se comercializaban en un punto de ventas. (Javier)
			mercado: poco competitivo
			Aquí casi no había panaderías, si acaso dos o tres, la principal era la que teníamos nosotros. (Javier)
			Negocio: rentable
			Casi todo el mundo acudía a la panadería

				desde las seis de la mañana ya estaban comprando el pan. (Javier)
			Procesos: producción	Mi mamá hacía un control de calidad y estaba pendiente de mantener los materiales listos. (Javier)
			Personal: confiable	Los trabajadores eran de confianza ya eran unas señoras mayores, que trabajaban con mi abuela. (Javier)
			Percepción trabajadores: familia	Las trabajadoras eran como parte de la familia, en ese tiempo no se miraba esas cosas que ellas vayan a sacarse los conocimientos. (Javier)
			Actividad económica complementaria: agricultura	Trabajaba en la agricultura y me iba bien, compre mis carros, mis fincas y pude educar a los hijos. (Julio)
			Situación: crisis	Mis padres quebraron económicamente y tomaron la determinación de irse a vivir a Pasto y vender todas las propiedades. (Javier)
			Causas del traslado a Pasto: estado de salud	En primer lugar nos fuimos a Pasto porque yo estaba enferma así se me facilitaba ir a los controles. (Marujita)
			Retorno: Túquerres	Resulta que a mi familia no les fue muy bien en Pasto y regresaron a los dos años a colocar el mismo negocio. (Javier)
			Superación de crisis momento 5: apoyo momento 6	Cuando ellos llegaron mal, yo les ayude a montar el negocio, yo deje a mi familia, descuide mi negocio y estuve de lleno con ellos. (Javier)
		Momento 6	Transición: actividad agricultura	En mi adolescencia trabajaba en el campo con mi papá, como el trabajaba en la agricultura y en la ganadería. (Javi)
			Matrimonio: Javier y Miriam	Conocí a Miriam a los diecisiete años, nos

				enamoramos, nos casamos y empezamos a construir nuestro hogar. (Javier)
			Actividades iniciales: ensayo y error	En un inicio trabajé en la agricultura, luego aprendí otros oficios, trabajé con madera y metales, estos trabajos no representaron una solución. (Javier)
			Economía: tradición familiar	Decidimos colocar una panadería, Miriam motivo a colocar el negocio. (Javier)
			Negocio base: momento 5	Para arrancar con la panadería yo me fui a Pasto para las recetas y pedirle ayuda a mi mamá ella me dio la lista de los productos y las recetas. (Javier)
			Origen: panadería	Iniciamos con una panadería pequeña en el barrio San Sebastián. (Javier)
			Maquinaria inicial: rudimentaria	Todavía utilizábamos un horno de leña que lo alquile y unas vitrinas prestadas. (Javier)
			Personal: reconocido	Se inició a trabajar con la Albita, ella ya tenía la experiencia y el conocimiento, fue fundamental su colaboración en un inicio. (Javier)
			Negocio: rentable	En el negocio nos iba bien, económicamente ya estábamos un poco estables. (Javier)
			Desarrollo: mejoran condiciones	Ya salimos a arrendar un local al centro y se lo acondiciono con cafetería y con unas vitrinas metálicas que se las compro en Pasto. (Javier)
			Crisis momento 5: causas retorno momento 6	Una de las causas para que nuestro negocio quebrara fue la llegada de mi mamá a Túquerres. (Javier)
			Mercado: competitivo	Eso fue difícil para nosotros porque ellos retomaron la clientela que ya teníamos nosotros. (Javier)

			Rentabilidad decayó: quiebra del negocio	Así nos empezó a ir mal en el negocio y retiramos el negocio de la panadería. (Javier)
			Conflictos: familiares	En cuanto a las relaciones familiares tuve algunos conflictos con mi papá, pero no pasaron a mayores eso fue por unos comentarios. (Javier)
			Sentimientos: culpa	Yo me sentía mal y me sentí culpable porque inclusive Miriam me dijo que me distraje de lo nuestro. (Javier)
			Afrontamiento de crisis: elaboración de dulces	Luego Miriam de mirar que la situación económica era difícil, apareció un día con unos dulces de leche para vender. (Miriam)
			Resurgimiento económico: unión familiar	Me di cuenta que así se recibía la plata rápido entonces empezamos a trabajar juntos. (Javier)
			Procesamiento de dulces: artesanal	Los dulces los empacábamos en tarros de manteca, los preparábamos nosotros en unas pailas pequeñas. (Javier)
			Actividad alterna: restaurante	La economía de la familia se apoyaba en prestar el servicio de restaurante, este trabajo contribuía a generar el alimento diario. (Alejandra)
			Transformación y reestructuración de actividad alterna: atención recepciones y eventos sociales	Por la excesiva demanda de tiempo miramos conveniente replantear la actividad del restaurante por la atención de recepciones y eventos sociales. (Alejandra)
			Productos iniciales: mejorados	Los productos poco a poco evolucionaron, mejoraron en calidad y presentación, después el pan ya se lo vende empacado y tiene un precio fijo, con este empaque el producto se conserva y es más higiénico. (Alejandra)

			Superación de crisis: desarrollo empresarial	Poco a poco fueron mejorando los productos y la empresa fue creciendo. (Javier)
			Productos innovadores: mazamorra	Después trabajamos en la mazamorra se le dio una consistencia de tal manera que se pensó en empacarla para venderla a las familias. (Javier)
			Procesos de producción actuales: mejorados	Ahora el empaque es mucho mejor, permite la conservación, el agua que ahora se utiliza para la mazamorra es filtrada, esto mejoró la calidad. (Javier)
Trabajo de tradición familiar	Fortaleza: elaboración de alimentos			Mi mamá siempre hacía postres y comidas muy deliciosas. (Marujita)
	Especialidad: productos de panadería			Mi mamá hacía todas las cosas de panadería, esos productos se realizaban al diario y eran los mejores. (Marujita)
Aspectos del trabajo familiar trascendentales.	Conocimientos familiares: sustento familiar			Actualmente los conocimientos de Malu son la base para el sustento de una parte de su familia. (Ángela)
	Permanencia laboral: tiempo 45 años			Durante toda la vida Malu ha trabajado en la panadería. (Ángela)
	Continuidad en el trabajo: generacional			El hijo de Malu Javier continuó con el trabajo de tradición familiar. (Ángela)
	Hitos para el trabajo: pilares			Sobrenombre familiar: Polo's. Matrimonio entre Miriam Rodríguez y Javier Coral. Nacimiento de las tres hijas. (Javier, Miriam)
	Sentido de familia: compromiso responsabilidad			Alianza, constancia y confianza. (Miriam)
Experiencias laborales	Auto-sostenimiento: económico			Inicié a comercializar algunos productos en Pasto. (Ángela)
	Comercialización de productos: capital del departamento			Realicé ventas en la universidad para mis gastos personales. (Ángela)
	Participación en eventos:			Fuimos invitadas por la gobernación a las ferias

		departamentales		para mujeres empresarias; en la primera feria en un día se realizaron ventas aproximadas a un millón de pesos y en la segunda, en dos días se realizaron ventas aproximadas a dos millones de pesos. (Ángela)
		Recepción y atención: eventos grandes		Atendimos con mis padres a mil personas para eso trabajamos mucho. (Daniela)
		Atención de personajes políticos: nivel nacional		Recuerdo que cuando era presidente Guillermo Valencia le prepare una comida también a Gustavo Rojas Pinilla y a Álvaro Gómez. (Marujita)
		Empleo: formal		Fui empleado del municipio. (Julio)
	Aprendizaje del trabajo	Legado familiar: panadería		Mi familia siempre ha trabajado en la panadería, acudiendo a mi mamá, ella me ha aportado con eso. (Javier)
		Tutoría: paterna		Mi trabajo me enseñaron y me ayudan mis padres. (Alejandra)
		Práctica: ensayo error		Aprendí practicando las recetas, empecé hacer dulces poquitos los primeros se me dañaban. (Miriam)
		Investigación: búsqueda de conocimiento		Investigando y leyendo, mi esposo siempre investiga, lee mucho, se asesora de la gente indicada. (Miriam)
		Inversión de tiempo: Constancia		Aprendí siendo constante, dedicándole mucho tiempo. (Miriam)
		Percepción de conocimientos laborales: significativos		Lo más importante fue haber aprendido la elaboración de alimentos que nos ha permitido sostenernos económicamente. (Javier)
	Auto-percepción del trabajo	Calificación del trabajo: positiva		El trabajo es bueno y muy importante. (Daniela)
		Reconocimiento externo: social		La gente le dice a uno que son buenos los

			productos, que siga adelante. (Miriam)
		Trabajo satisfactorio: gratificante	El trabajo es gratificante porque los productos son buenos, así uno quiere seguir adelante. (Javier)
		Compromiso familiar: metas	Trabajamos bien para sacar a la familia adelante. (Miriam)
		Jornadas laborales: extensas	En ocasiones el trabajo es pesado, se trabaja mucho tiempo. (Miriam)
		Resultados del trabajo: calificación del producto	Mis postres son productos muy buenos, diferentes. (Alejandra)
		Auto-evaluación del aporte: escaso	Mi trabajo es poco podría colaborar más, no estoy metida de lleno en las actividades de la fami-empresa, si participo pero no totalmente. (Alejandra)
Sentimientos ante el trabajo		Auto-superación: crecimiento personal	Uno siente ganas de superarse, de crecer como persona. (Ángela)
		Positivos: alegría	Alegría, felicidad, satisfacción, tranquilidad. (Daniela)
		Negativos: tristeza	Estrés, frustración, desilusión, tristeza, intranquilidad. (Miriam)
Características de la ejecución del trabajo.		Condiciones cognitivas: concentración	Se requiere principalmente de concentración, conocimientos y atención. (Javier)
		Creatividad: innovación	Las cosas deben ser llamativas en los detalles las formas y las figuras. (Alejandra)
		Motricidad fina: habilidades manuales	El trabajo requiere de habilidades en las manos para formar las empanadas, para empacar, para decorar las tortas. (Daniela)
		Valores empresariales: responsabilidad	Uno tiene que tener sentido de responsabilidad, a pesar de que el trabajo sea duro uno tiene que ser consciente de hacerlo y hacerlo bien. (Miriam)

		Disposición: tiempo		El trabajo requiere de dedicación, uno debe permanecer mucho tiempo trabajando, debe hacer lo posible para estar dispuesto. (Javier)
		Agilidad: dinamismo		El trabajo exige dinamismo, hacer las cosas rápido y en el tiempo que se requieren. (Miriam)
		Habilidades sociales: relaciones interpersonales		En la comercialización de los productos uno debe expresarse y dirigirse bien a la gente. (Ángela)
		Gestión: institucional		La gestión en las instituciones ha servido para mejorar las condiciones de la empresa. (Ángela)
Limitaciones en la ejecución del trabajo		Personal emocionalmente: indispuesto		Trabajar de mal genio, eso pone pesado el ambiente, no se hacen bien las cosas. (Daniela)
		Actitud: impaciencia		El acelere de mi esposo en ocasiones me estresa y me incomoda. (Miriam)
		Insatisfacción personal: expectativas		Realizar una actividad y que no cumpla con las expectativas de la persona. (Javier)
		La desintegración familiar: separación		Que la familia no esté unida, desde muy pequeña he vivido el trabajo como una actividad en familia. (Ángela)
Caracterizar la dinámica organizacional de la fami- empresa Polo's y los consiguientes reflejos de la dinámica familiar	Sentido de fami-empresa	Actividad económica: sostenimiento familiar		Es el negocio familiar donde intervienen todos los integrantes de la familia para su sostenimiento. (Miriam)
		Polo's representa: la mejor opción familiar		Polo's es sinónimo de esfuerzo y unión familiar, alegría y confianza proyectada hacia el futuro. (Miriam)
		Trabajo familiar: equipo		Trabajamos juntos para sacar adelante la empresa, nos unimos para trabajar en los alimentos. (Javier)
		Aporte: en trabajo		Todos ayudamos a trabajar. (Alejandra)

	Proyecto de vida: empresa		Polos representa el gran proyecto de vida familiar. (Ángela)
Características de la fami-empresa Polo's	Cohesión familiar: unión		Estamos unidos por el amor y el trabajo. (Ángela)
	Interacción: constante		Compartimos mucho tiempo juntos. (Ángela)
	Diferencias individuales: particularidad		Cada quien tiene formas particulares de sentir y pensar. (Ángela)
	Producción de bienes y servicios: alimentos		Se preparan alimentos como dulces, postres tortas, todo lo de panadería y platos especiales para recepciones. (Javier)
	Sectores de la fami-empresa: identificables		Sector para elaboración de productos de panadería. Sector para elaboración de productos lácteos. Sector para la elaboración de productos de maíz. (Javier)
	Mercado competitivo: empresas colindantes		La panadería de los abuelos: Puertas del Sol. Los negocios del señor Marco Tulio Vargas. (Javier)
Estructura de la fami-empresa Polo's	Número de integrantes: ocho		La fami-empresa esta conformada por mis tres hijas, mi esposa, yo y tres empleados. (Javier)
	Funciones: liderazgo		Mi papá y mi mamá son los líderes. (Ángela)
	Personal externo a la familia: tres empleados		Hay tres personas que colaboran con el trabajo. (Miriam)
Funciones en la fami-empresa Polo's	Distribución de funciones según: rol familiar, ciclo evolutivo		Mis hijas deben dedicarse a estudiar, no quiero forzarlas a que hagan las cosas, ellas deben dedicarse primero a su estudio. (Miriam)
	Obstáculos para el cumplimiento de funciones: funciones familiares Vs funciones empresariales		Lo que uno tiene que hacer en la empresa choca a veces con lo que uno quiere hacer con la familia. (Miriam)
Dificultades de la fami-empresa	Capital: Escaso		Falta un capital sólido, esto nos trae dificultades económicas dentro de la

			empresa. (Javier)
		Destino de capital y rentabilidad entre familia y empresa: servicio familiar	De la empresa se destina dinero para gastos de la familia, por eso es difícil que el capital crezca, la distribución del dinero es desorganizada. (Ángela)
		Fami-empresa fuente económica: sustento familiar	El dinero se distribuye de acuerdo a las necesidades familiares, por que no se cuenta con otra fuente de ingresos. (Ángela)
		Personal: insuficiente	Deberíamos contar con más personas para el trabajo, por que a veces no se alcanza a cumplir con todo. (Miriam)
		Distribución de funciones: inadecuada	Saturación de trabajo, a nosotras casi no nos delegan trabajo, por que estamos encaminadas a lograr nuestras metas, en ocasiones ayudamos. (Daniela)
		Medios de transporte: inadecuados	Necesitamos medios de transporte adecuados para poder comercializar los productos sin que se dañen. (Miriam)
		Insuficiente: tecnología	Mejorar las condiciones de tecnología para tener mayor producción. (Miriam)
		Espacio empresarial: reducido	Es necesario un espacio más amplio, para organizar mejor la empresa. (Miriam)
		Puntos de distribución: insuficientes	No se cuenta con puntos de distribución en las principales ciudades del departamento. (Daniela)
	Clima organizacional	Comunicación: dificultades	Mis papás tienen problemas porque a veces no logran llegar a acuerdos
		Actitud frente al conflicto: defensivas	Cuando hay problemas nuestra forma de reaccionar es no hablar y aislarse. (Ángela)
		Expresión de sentimientos: momento propicio	Sí no es el momento de hablar me quedo callada y busco el momento más prudente para decir no me gusta esto. (Miriam)
		Conflictos	Cuando hay conflictos en

	familiares: permeabilizan ambiente empresarial		la familia hace que el trabajo se dificulte porque se daña el ambiente y no es igual la concentración para hacer las cosas. (Daniela)
	Matiz del ambiente laboral: relaciones familiares		El amor, la comprensión, la unión familiar son importantes, tratamos de llevarnos bien y aceptarnos como somos. (Ángela)
	Relaciones laborales: empáticas		Llevo trabajando con mi esposo quince años, nos comprendemos y somos más tolerantes. (Miriam)
	Situaciones estresantes: dificultades económicas		La falta de un capital sólido conlleva a tener problemas económicos eso genera estrés. (Javier)
	Insatisfacción de necesidades personales: tiempo libre		Uno necesita un tiempo libre, no solo pensar en el trabajo uno no se puede olvidar ser mamá y no puede olvidarse que uno es mujer. (Miriam)
	Espacios familiares: encuentro		La casa de Túquerres. La casa de los abuelos. El apartamento en Pasto. (Daniela)
Fortalezas de la fami-empresa	Características familiares: unión, amor		La unión de la familia y el amor que nos tenemos, estamos juntos siempre, nos colaboramos mutuamente. (Alejandra)
	Resiliencia: fami- empresa		A pesar de las dificultades hemos salido adelante con la empresa. (Ángela)
	Percepción externa: Reconocimiento social		La gente le reconoce que los productos son buenos, le dice que siga adelante. (Miriam)
Proyección de la fami- empresa	Visión: madurez empresarial		La convicción es de todos para que la empresa sea grande e importante con productos de calidad; al 2010 esperamos trascender las fronteras del departamento de Nariño. (Javier)
	Mercados: nuevas incursiones		Poder entrar a los supermercados y conquistar otros mercados fuera del

			departamento. (Ángela)
		Asistencia profesional: desarrollo empresarial	Que la empresa esté bien asesorada profesionalmente, sobre todo en la parte administrativa. (Javier)
		Empresa tecnificada: maquinaria	Que este bien equipada, con una buena maquinaria, con la tecnología apropiada. (Alejandra)
		Mano de obra: calificada	Tener varios empleados capacitados para los trabajos que se realizan en la empresa. (Javier)
		Niveles de producción: altos	Tener una gran producción que nos permita entrar a otros mercados. (Miriam)
		Legado familiar: generacional	Mi sueño es que sea un legado para mis hijas, para mis nietos. (Miriam)
Toma de decisiones		Liderazgo: gerente	Yo soy la persona responsable de la empresa. (Javier)
		Consenso: acuerdo	Las decisiones, generalmente, se las toma en acuerdo con mi esposa y mis hijas. (Javier)
		Unilateralidad: un responsable	En ocasiones a mis hijas no se les comparte las decisiones, yo las he tomado solo. (Javier)
		Participación: Papel pasivo	Yo me quedo callada así esté de acuerdo o no, si no estoy de acuerdo prefiero callarme. (Alejandra)
Misión empresarial		Crecimiento empresarial: rentabilidad	La empresa debe convertirse en un negocio productivo. (Ángela)
		Sustento económico: satisfacción de necesidades	La fami-empresa tiene como fin inmediato cubrir las necesidades económicas de la familia. (Ángela)
		Superación familiar: desarrollo familiar	La empresa permite lograr las metas y los sueños familiares e individuales, mi papá piensa que el fin primordial de la empresa es sacar a las hijas adelante. (Ángela)

		Trabajo independiente: autoempleo.		Formar a mis hijas con una visión amplia de trabajo, no deben esperanzarse en pedir empleo, con la empresa se puede trabajar de manera independiente. (Miriam)
Procesos empresariales que afectan la dinámica familiar		Vínculos fortalecidos: afectividad		La familia no se separa, mis padres permanecen en la casa compartimos tiempo juntos. (Alejandra)
		Crecimiento personal: encuentro familiar		En los momentos de trabajo se vive el calor de hogar, eso se disfruta mucho por que hablamos, dialogamos y hasta logramos resolver conflictos. (Ángela)
		Actividades laborales proporcionales: actividades personales		No quiero cargar trabajo a mis hijas que están estudiando, pedimos colaboración siempre y cuando no les afecte en sus actividades. (Miriam)
		Prioridad: empresa		La prioridad es la empresa, soy exigente y quiero que nos concentremos en el trabajo. (Javier)
		Problemas laborales: deterioran el ambiente familiar		Con mi esposo, a veces, tenemos discusiones porque me dejo llevar por mis hijas y Javier piensa que ese es tiempo laboral perdido. (Miriam)
		Rol empresarial Vs rol familiar: disgustos		Es difícil ser trabajadora, ama de casa, ser esposa, cubrir todos los deberes que tengo, atender a mi familia y a la empresa. (Miriam)
	La dinámica familiar afecta los procesos empresariales		Sentido laboral: familia	
		Ambiente laboral matizado por las relaciones familiares: clima organizacional		A pesar de las actividades laborales es imposible que mis papás dejen de tratarse como esposos y a nosotras como hijas. (Ángela)
		Conflictos familiares		Cuando hay conflictos en la familia se dificulta el

		repercuten en el ambiente laboral: clima organizacional		trabajo, se daña el ambiente, a veces no me entiendo con mi esposo, piensa que lo dejo solo. (Miriam)
		Actividades familiares Vs actividades empresariales		En el caso de mi esposa le toca desligarse de las labores cotidianas del hogar eso le afecta a ella y a mis hijas también. (Javier)
		Tiempo familiar Vs tiempo empresarial		Mi mamá se queja porque no tiene tiempo para hacer las cosas de la casa por el trabajo de la empresa. (Daniela)
Auto-percepción del rol empresarial		Creatividad: transformación		Algunos de los implementos utilizados en la empresa son creados por mi padre, él transforma el entorno de acuerdo a las necesidades. (Ángela)
		Inteligencia: soluciones		Mis padres son muy inteligentes, siempre buscan soluciones a los problemas y las encuentran. (Ángela).
		Autoestima: auto-concepto		Soy una parte muy importante porque tengo muchas capacidades que se aplican en la empresa. (Javier)
		Recurso humano: Disponible		Estar ahí cuando se necesita ayuda para colaborar en lo necesario. (Alejandra)
Apoyo externo		Instituciones publicas: Gobernación de Nariño		Otro apoyo importante fue la invitación a ferias y eventos para mujeres empresarias por la gobernación de Nariño en el año 2007, esto nos permitió darnos a conocer de manera significativa en la ciudad de Pasto y tuvimos mucha acogida. (Ángela)
		Instituciones privadas: ECOACTIVA		Se tiene un vínculo con una cooperativa ECOACTIVA, ella nos compra los productos para los colegios. (Javier)
		Acceso a capital: entidades bancarias		Acceder a créditos es muy difícil, hay muchas trabas, pero si nos fue

				posible obtener un crédito a nombre de mi esposo en Banco Caja Social para invertir en maquinaria para la empresa. (Miriam)
		Asesoría y capacitaciones: Cámara de Comercio		La Cámara de Comercio en Túquerres nos ha capacitado en manipulación de alimentos y la última fue de imagen corporativa, ahí ya logramos definir el nombre y el logo de la empresa. (Javier)
Enlistar el conjunto de acciones que constituyeron a la fami-empresa Polo's	Superación de situación económica crítica	Participación de la mujer en la economía familiar: rol activo		Mi esposa tuvo la iniciativa de los dulces, Miriam inicia a hacer los productos se los realizaba de una manera empírica. (Javier)
		Elaboración de dulces: opción de trabajo		Yo empecé con mis dulces, con esto me entraba plata a diario, así yo vendía treinta o cuarenta litros de leche (Miriam).
		Reflexión	Auto-reconocimiento: capacidades	Hubo un momento en nuestras vidas que pensábamos que no teníamos nada, pero el potencial estaba en nosotros, sólo se necesitó una motivación para sacar lo que teníamos dentro. (Miriam)
			Auto-determinación: encaminar actividades	Empecé hacer dulces poquitos, los primeros se dañaban, luego de un tiempo este ya era nuestro trabajo. (Miriam)
			Auto-superación: reactivar la economía	Salimos adelante luchando, por el amor a la familia, tuvimos que buscar nuestra propia fuente de trabajo. (Miriam)
	Trabajo en equipo	Unión del trabajo: pareja		Mi esposo me dijo que nos uniéramos para trabajar, juntos producíamos más, él aportaba conocimientos, experimentábamos y mejorábamos recetas. (Miriam)

		Aportes a capital: escasos		No se contaba con mucho dinero, teníamos dificultades económicas, lo que se invirtió fue poco. (Javier).
Adquisición de conocimientos		Retomar la tradición familiar: generacional		Son recetas que provienen de mi casa, de mi abuela, de mi mamá, es una cuestión de tradición en mi familia, desde mi abuelita se ha trabajado en la panadería. (Javier)
		Sabiduría femenina: generacional		Los conocimientos provienen desde mi bisabuela y mi abuela, creo que es de más atrás, yo he escuchado hablar mucho de ellas dos, por las recetas que sabían de pastelería, panadería, postres y comidas. (Ángela)
		Aprendizaje de conocimientos: Interés		Nos preocupamos por tener acceso al conocimiento y el deseo de conocer los procesos de producción para poder aplicarlos. (Javier)
		Investigación: ensayo error		Con las investigaciones de mi esposo, con la curiosidad de él y la mía experimentamos, haciendo pruebas mejorábamos las recetas, además Javier lee mucho y buscaba la información necesaria. (Miriam)
		Capacitaciones: Asistencia		Se tiene mucho cuidado en la cuestión de la higiene, sobre esto la Cámara de Comercio nos capacitó en manipulación de alimentos y nos asesoró en imagen corporativa. (Javier)
		Recepción de asesoría: profesional		Nos asesoramos de varias personas, como del ingeniero de alimentos y de otros profesionales cuando es necesario. (Miriam)
	Considerar la demanda de productos		Requerimiento: solicitud	

				sugerencias de los amigos. (Javier)
	Expresión de habilidades	Practicas culinarias: productos de calidad		Mis padres utilizaron sus habilidades para hacer los productos. (Daniela)
Organizar en fases el transcurso de la fami-empresa Polo's	1. Pre fundación de la fami-empresa	Pareja: actividades independientes		Al comienzo trabajábamos cada quien por su lado, mi esposo con sus trabajos sosteniendo el hogar y yo como ama de casa cuidando a mis hijas. (Miriam)
		Primera incursión en alimentos: panadería		La panadería Polipan fue el inicio para dar a conocer nuestras habilidades para producir alimentos. (Miriam)
		Momentos críticos: generan cambios		La crisis económica que vivió la familia, en ese tiempo, motivó para que mi papá y mi mamá crearan algo diferente, dejan de trabajar por separado y comienzan a unir los esfuerzos. (Ángela)
		Iniciativa empresarial: mujer		Mi mamá empezó con los dulces, esos eran productos diferentes a los que ellos habían hecho, ella inicia creo con unas recetas caseras. (Alejandra)
		Primeras comercializaciones de dulces: pequeña escala		Los primeros dulces los empacaban en tarros de manteca, yo salía con mi mamá a venderles a las amigas de ella. (Ángela)
	2. Fundación de la fami-empresa	Microempresa constituida: legalidad		Es tener a la empresa legalmente constituida, con el registro en Cámara de Comercio y contar con otros requisitos que son necesarios para la elaboración y comercialización de alimentos. (Javier)
	Tecnología: maquinaria y equipos		La empresa está mejor, tiene bastantes estufas industriales, las herramientas que se utilizan son apropiadas, por ejemplo los mesones	

				ya son metálicos. (Daniela)
		Percepción del mercado local: favorable		La comercialización en Túquerres cada vez es más buena, los productos salen rápido tienen bastante demanda y acogida. (Javier)
		Procesos de producción: mejorados		Ahora nos preocupamos por tener acceso al conocimiento para dentro de lo posible aplicarlo en los procesos de los productos, manejamos conceptos de conservación e higiene por ejemplo toda el agua que se utiliza es purificada. (Javier)
		Capacidad de producción: mediana		Se producen doscientas libras de dulce en una semana. (Miriam)
	3. Crecimiento y desarrollo de la fami-empresa	Imagen corporativa: Polo's		La imagen corporativa es productos alimenticios Polo's, ya contamos con el diseño de marquillas con el nombre de la empresa. (Miriam)
		Metas: expandir el mercado		Lo ideal sería poder comercializar los productos en otros departamentos, esa es una meta que tenemos que lograrla. (Javier)
		Trayectoria empresarial: 15 años		Trabajo con mi esposa desde hace quince años, durante todo este tiempo hemos logrado muchas cosas. (Javier)
		Reconocimiento: invitación a eventos		La invitación de la fami-empresa a ferias por la Gobernación de Nariño para mujeres empresarias. (Ángela)

		Definición de productos	Productos de panadería: trece	Empanadilla Pan aliñado: integral, sal y dulce Torta de café Torta de queso Torta de almidón de papa Pastel de fiesta Biscocho de té Biscocho seco Galletas Milhojas Quimbolitos Empanadas de horno Empanadas de cambray. (Javier, Miriam)
			Productos lácteos: cuatro	Yogurt Arequipe Manjar blanco Manjar de coco. (Miriam, Javier)
			Productos de maíz: tres	Mazamorra Arepas Champús. (Javier, Miriam)
			Mermeladas: ocho	Mango Piña Guayaba Chilacuan Mora Uchuva Fresa Calabaza. (Javier, Miriam)
			Cárnicos: tres	Pernil Rollo de carne Carne hamburguesa. (Javier, Miriam)
		Producción mensual: dinero		Productos de panadería: 2.000.000 Productos lácteos: 1.300.000 Productos de maíz: 700.000 Mermeladas: 350.000 Cárnicos: 300.000 (Javier)
		Recursos para la producción : proveedores		Granero Túquerres, la Palma, Granero Danny, Plásticos y Piñatas, Tipografía Cabrera, Granero Don Polibio, Granero Punto Clave, Leva-pan. (Javier)

		Caminos de comercialización: clientes		Instituciones educativas: Colegio San Luis Gonzaga, Colegio Teresiano; Colegio San Francisco. Entidades Bancarias Cooperativas: MULTIACTIVA, ECOACTIVA Instituciones Municipales. Población en general. Ferias Municipales y Departamentales. (Miriam)
		Procesos empresariales: implementados		Procesos de elaboración de los productos. Procesos de comercialización. Procesos de conservación. Procesos y normas para la manipulación de alimentos. (Daniela)
		Procesos empresariales: no implementados		No se lleva una contabilidad sistematizada. (Daniela)

ANEXO F

Validación de la Información

Controles Cruzados

7 de septiembre 2008

Realizado por:

Javier
Miriam
Angela
Mayra
Daniela

Al conocer los resultados de la investigación titulada EL IMAGINARIO SOCIAL TRABAJO UNA CONSTANTE EN LA DINAMICA DE LA EMPRESA FAMILIAR POLO'S; los integrantes de la Fami-empresa podemos manifestar que estamos de acuerdo con la información leída por la investigadora

Lo unico que cabe aclarar es respecto al sobre nombre Familiar que no corresponde a POLO'S sino a las polas debido a que la mayoría de los miembros de la familia son mujeres, para el nombre de la empresa este sobre nombre se modifica a POLO'S.

Esta investigación nos permitio conocer mucho más sobre nuestra empresa; logrando así fortalecer la union Familiar para que se trabaje a gusto en pro del desarrollo de la misma, entendiendo que esta actividad hace parte importante de nuestras vidas.

Firmas

Angela Ho. Lora R.

Alejandra Coral Rodríguez

Daniela Coral Rodríguez