

**FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN FAMIEMPRESA
PARA ORGANIZAR SU DESARROLLO**

**NICOLASA DAZA DAZA
DALGYS LOPEZ TORRES**

**ENSAYO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TITULO DE TRABAJADOR SOCIAL**

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

DIPLOMADO EN EL TALENTO HUMANO

BARRANQUILLA

2000

FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN FAMIEMPRESA PARA OPTIMIZAR SU DESARROLLO

Este ensayo tiene la finalidad de esbozar una serie de experiencias como ha sido la evolución de la Famiempresa a través de la historia y como la familia se ha fortalecido a través de la producción y bienestar social ya que satisface las principales necesidades básicas.

Las Famiempresas generalmente están conformada por el padre, la madre, hijos, hermanos y otros parientes, su práctica está asociada a su cotidianidad normalmente están dirigidas, administradas, por ellos mismos y representan una forma de organización.

Además de lo expresado al inicio les miran otro objetivo a este trabajo; el trabajador social como gestor de estas prácticas administrativas perteneciente a los familiares del sector de la economía solidaria de los beneficios del trabajo colectivo y asociativo en la consecución de una buena dirección general.

La condición de la economía solidaria es mejorar la calidad de vida, se fomenta la integración familiar que genera trabajo.

Las Famiempresas nacieron como alternativa de solución al problema del empleo por está razón se organizan, dedica sus actividades a producir o comercializar bienes y servicios, compuesta principalmente por mano de obra familiar y que funciona en la mayoría de los casos como negocio intradomestico.

El crecimiento de la Famiempresa se le debe en parte al apoyo valioso de las instituciones generalmente sin animo de lucro que tienen como misión de financiar, capacitar y promover el ahorro entre los trabajadores y familias independientes del sector solidario de la economía.

Las Famiempresas han constituido uno de los sectores más productivos y dinámicos de la economía Colombiana.

Según el Departamento Nacional de Planeación, en Colombia hay Famiempresas, localizadas esencialmente en las siete principales ciudades del país, que generan empleos. Las Famiempresas se han desarrollado en todas las actividades económicas es decir en el sector comercio, la producción de servicio, las manufacturas.

Las familias a medida que cada miembro envejece año tras año, cambian su función dentro de las Famiempresas.

Las diferencias entre la familia joven de negocios trabajan en conjunto y llevan la batuta del negocio que tiene consecuencia muy importante para la empresa y también para la familia, pues inciden en lo que piensa y sienten los principales miembros de ellas.

Cuando se escucha el termino economía se le viene en la mente de las personas conceptos tales como: La producción, distribución, el consumo y la circulación de bienes y servicios, los cuales conforman un proceso orientado en todas las sociedades, a la satisfacción de las necesidades básicas o primarias de la población que la conforman, pero no se piensa en el concepto de crecimiento familiar para todo el enfoque se refiere a la mano de obra y a los estatutos de unión de familia de lo que ninguna de estas etapas del proceso se daría sino existiere la inteligencia del hombre, su capacidad, creatividad innovadora, para obtener del medio ambiente en la cual se desenvuelve, toda serie de elementos que se requieren para poder subsistir, tanto el primer capital para que la microempresa funcione al optimizar su desarrollo debe estar la inteligencia del hombre pero para que ese elemento intrínseco al proceso económico para actuar en forma eficiente y eficaz, es necesario que se

encuentre en condiciones optimas de producción, es decir, que la persona se encuentre sana, libre de algún tipo de lesión orgánica, psicológica o social.

Como se puede observar en el párrafo anterior desde el inicio mismo del proceso económico, se encuentra una verdadera relación bioniboca entre salud y economía pero como estos fenómenos, no solo se dan en un tiempo y un espacio, sino en un contexto social, enmarcado por una serie de relaciones interpersonales, se ve como este ámbito socio-cultural es una norma más simple se acerca al contexto de la familia, célula básica de la sociedad como comúnmente se le ha denominado.

Por está razón el trabajador social en su intervención a nivel de este tipo de empresas tiene que tener claro que las familias en la institución a través de la cual desarrollan procesos de socialización.

Además la función económica, en la familia se da en la forma más simple de cooperativismo y se presentan las primeras manifestaciones de división del trabajo y asignación de tareas y donde todos y cada uno de los miembros que conforman, contribuyen mediante el cumplimiento de su rol económico.

El autor Murillo expresa "La Familia es un unidad social productiva en la cual están claramente especificados los diferentes roles sociales y económicos de quienes la conforman y cumplen también a la vez con funciones de control social. Mediante la utilización de mecanismos que retroalimentan al sistema familiar. Afirm a que ella a demostrado a través del curso de la historia que una institución fundamental en el desarrollo de las sociedades que tienen sus propios mecanismos de "Feed Back" y ha comprobado su funcionalidad en aquellas sociedades que ha querido ignorar su papel protagónico en el proceso de socialización e incorporación de sus vástagos a la sociedad, dando origen a un sin número de problemas difuncionales de orden familiar y social"¹.

Reflexionando con lo que expresa el autor que la familia a demostrado a través del curso de la historia que es una institución fundamental en el desarrollo de las sociedades. Los ensayistas de este trabajo están de acuerdo con él, por la razón que si la familia no participa en los procesos de cambio una sociedad en estos momentos el desarrollo estuviera inverso o igual desde el comienzo de la humanidad.

¹ Murillo B. Eduardo "Economía, Familia y salud" ponencia Director ejecutivo de Incolda. Bogotá Colombia

Sin embargo desde los mismos comienzos de la humanidad, el hombre entendió que debía organizarse y no actuar solo, sino que trabajar con otras personas que tenían sus mismas metas.

Es decir buscando satisfacer sus necesidades básicas como abrigo, alimentos, vivienda, seguridad y afecto aparecieron las primeras organizaciones humanas. Pero además de estas necesidades el hombre necesita dar y recibir afecto y relacionarse con otras personas. De esta necesidad de afecto nace la familia, que es la principal forma de organización social del hombre.

Como es obvio la familia también tiene metas de deben lograr para el bien de todos por eso, todos los miembros de la familia deben trabajar unidos procurando alcanzarlas.

Como organización según Dale "un grupo de personas que se reúnen para el logro de una tarea o propósito común"².

Entre las organizaciones modernas se encuentran las Famiempresas, Cooperativas, Empresas Multinacionales y con muchos propietarios, conglomerados, sociedades anónimas, familiares y otras más con variedad de

² Dale P. Margareth "Habilidades Gerenciales" Pág. 20.

organizaciones pero por diferentes que sean todas estas organizaciones tienen algo en común tuvieron un comienzo.

El trabajador social en una organización es un recurso humano esencial y más cuando se trata a nivel de Famiempresa por que en ella contribuye al desarrollo de las familias proporcionándoles las herramientas para que tenga una mejor gestión de negocios, desde el punto de vista administrativo, productivo y de comercialización.

Por ejemplo en el periódico informativo de programa de información empresarial Mario Santo Domingo explica "que el sector privado entro a participar en las organizaciones de Famiempresa, Microempresa hace cerca de 15 años, fundaciones empresariales como la fundación Mario Santo Domingo, fundación compartir, actuar y muchas otras, han venido planteando y ejecutando propuestas y metodologías para atender a los Microempresarios en temas como formación empresarial, comercialización y desarrollo productivo"³.

³ Periódico Informativo "Funda Noticias" Mario Santo Domingo No. 36 Barranquilla Julio /98 Pág. 3

El trabajador social como profesional en apoyo fortalece a las Famiempresas como asesoría y capacitación. Esta función corresponde a la asesoría la tiene el trabajador como una estrategia que permite que cada Famiempresa identifique sus necesidades reales planifique y ejecute la acciones correspondientes y aproveche mejor las oportunidades y aproveche mejor las oportunidades que le ofrece el medio.

La formación profesional o social busca un equilibrio entre ambos aspectos y un permanente avance y mejoramiento de la atención de Famiempresario.

El papel del trabajador social para que la Famiempresa logre optimizar su desarrollo el tiene que orientar a las familias sobre los beneficios y fortaleza que tiene de vincularse a las instituciones privadas los programas de formación empresarial.

Unas de las cosas históricas a diferenciado al hombre del animal es el trabajo, los seres humanos en base al trabajo desarrollan habilidades y destreza para atender diferentes.

Por lo tanto el hombre aprendió a trabajar con otros, en grupo o colectivamente, porque se dio cuenta de que su trabajo era mucho más productivo si lo realiza organizadamente con otros.

Durante la etapa del trabajo conjunto dos o más generaciones participan plenamente en la empresa familiar. La etapa del desarrollo del trabajo conjunto tiene las siguientes características, la edad de la generación de los padres fluctúa entre los cincuenta y sesenta y cinco años, la edad de la generación de los hijos fluctúa entre los veinte y cuarenta y cinco años. El principal reto de las dos generaciones es fomentar la cooperación y la comunicación entre generaciones, alentar el manejo constructivo de los conflictos y dirigir la familia de la tercera generación que trabaja en forma conjunta.

La cooperación es un valor que se puede definir "como un afecto personal puro y desinteresado, ordinariamente reciproca que nace y se fortalece con el trato"⁴.

Por tanto la cooperación es la base para obtener las metas, estrategias y objetivos trazados a nivel familiar sin olvidar que la comunicación es el arca

⁴ Llorene Curreus y otros "como educar en valores" pág. 83.

laboral y en el ámbito familiar de todo ser humano esencial para el éxito fracaso de sus propósitos, es decir los interrogantes de la familia deben trabajar unidos, lograr acuerdos igualdad de derechos a nivel individual y colectivo.

El éxito de una Famiempresa depende principalmente de la habilidad que tenga la familia para entablar una comunicación interna y externa con lo que lo rodea.

La forma común en que los miembros de una familia valoran la cualidad de la vida familiar, consiste en hablar de la comunicación. Esto es cierto a lo largo de todo ciclo familiar, pero mucho más durante la etapa conjunto.

Por otra parte el trabajador social par poder capacitar a los empresarios tienen que estudiar las etapas del desarrollo.

La primera etapa que se plantea para fortalecimiento de las Famiempresa se refiere al arranque, esta abarca los primeros años de la empresa y comprende dos fases: Formación y supervivencia, esta incluye el período en la Famiempresa es una simple idea que intenta realizarse y también el período en

que el emprendedor y a menudo, los miembros de la familia dedican todo su tiempo a iniciar el negocio.

Es decir las empresas empiezan con una simple idea. En su etapa inicial, rara vez son algo más que un mero sueño o proyecto que su creador esta probando para verificar viabilidad.

Por tanto el desarrollo de la empresa correspondiente al arranque se refiere a la estructura informal de la organización con el centro de todo. Más se concentran en un producto o servicio buscando como principal reto la supervivencia, ingreso en el mercado, planeación de los negocios, financiamiento.

Por esta razón las familias deben fortalecer, cuales son las funciones de una empresa, como administrar los recursos financieros y materiales especialmente el trabajo en equipo.

La segunda etapa es la expansión y formalización. Puede ser un período breve pero mucho dinamismo en el cual la empresa explota una idea o un producto muy novedoso o bien una fase demasiado prolongada ^{de} devolución gradual.

Cuando el negocio que arranca es una empresa familiar tanto una nueva empresa independiente sucidiaria, las nuevas ideas se relacionaran más como los sueños personales, familiares, o de estilo de vida con proyecciones objetivas de negocio. Es importante tener un sueño y estar consciente de él.

Sin embargo, ello no significa que todo los sueños sean realistas. De hecho si se abraza incondicionalmente un sueño personal o familiar sin reflexión sobre las limitaciones de la realidad puede llegar adherir demasiado prematuramente a una idea insostenible de negocios.

De esta forma el empresario para su desarrollo organizacional debe tener una estructura cada vez más funcional, múltiples productos o líneas de negocios, planeación estratégicas, sistema y políticas organizacionales y administraciones afectivas.

Por otra parte las familias deben formalizar las empresas ya que toda empresa que no esta formalizada se le presentan situaciones complejas que limitan su desarrollo tales como:

AREA FINANCIERA

Poca debilidad en la solidez económica de la empresa, por la dificultad de acceso a las líneas de crédito de instituciones financieras, debiendo ésta recurrir a crédito en condiciones de usura, que resultan altamente oneroso.

AREA DE MERCADO

La imposibilidad de acceso formalmente establecidos, conduce a la empresa a mercados informales, que por su naturaleza están integrados por clientes económicamente inestables, lo cual dificulta la recuperación de cartera, el afianzamiento de un nombre comercial, las posibilidades de construir una buena imagen empresarial, la protección de la competencia desleal y la participación en licitaciones públicas y privadas.

AREA DE PRODUCCION

Por el carecer de una clientela estable en el mercado, se presentan bajos volúmenes de producción, acompañados en dificultades de producción de las mismas.

AREA ADMINISTRATIVA

Los cambios frecuentes en el volumen de producción inestabilidad y desprotección laboral de los trabajadores, lo cual ocasiona problema de selección, manejo y desarrollo de personal.⁵

Es evidente la desventaja de las empresas formalizadas con respecto a las que tienen enmarcada su actividad mercantil empresarial dentro de las normas legales vigentes.

“Ross, expresa que el éxito de las organizaciones, las empresas y los colectivos, dependen en buena parte de la gente que conforma la organización: sus interrogantes, directivos, clientes, proveedores y la competencia. Muchas otras personas, en la sociedad y el estado, influye con sus conceptos y modos de ser, en lo que se hace en la empresa, en sus éxitos y sus fracasos.

Desde el punto de vista del balance social el talento de las personas puede ser un activo, activo o un potencial o un pasivo, algo en lo que hay que gastar sueldos, que pagar prestaciones, obligaciones, o puede ser un activo que al

⁵ CAMARA de Comercio de Bogotá “Guía para construir y formalizar una empresa pág. 11

desarrollarse genera un activo en el que hay que invertir, cuyas capacidades crecen con el tiempo y el uso⁶.

“Un activo fijo es todo lo que tiene un grupo o una persona es cosa material, entre las cuales puede estar una máquina, vitrina, congelador, etc. y éstas a la vez son utilizadas para desarrollar o aumentar la producción. Como lo dice Oliverio Ramírez “⁷

Por tanto un activo fijo puede ser conveniente para lograr el crecimiento de la empresa, sin embargo hay cosas diferentes que también contribuyen a mejorar el negocio.

En algunas de ellas son: mejorar el tiempo, llevar cuentas, promocionar los productos o servicios, dar un trato esmerado a los clientes sin olvidar principalmente que antes tenemos que conocer el nivel de producción y ventas que tiene actualmente la empresa.

Por otra las empresas interesadas en la producción e incremento al activo fijo tiene que tener una organización donde se hacen metas con el fin de lograr

⁶ Johon “Revista Oficina Eficiente” Marzo – Abril /97

⁷ Oliverio Ramírez “Organizamos” Serie de trabajos para grupos solidarios y Farniempresarios de Colombia.

beneficios para el grupo. Todas las actividades que se realizan desde la más sencilla hasta la más complicada, necesitan organización.

Una de las más grandes trampas en la que puede caer los esfuerzos de cambio en los sistemas líderes. Es que las grandes organizaciones no pueden resistir la tentación de apresurar el proceso de planeación con el fin de llegar a la etapa de acción.

A un por las presiones para obtener resultados consecuencias negativas del problema, la experiencia ha sido que una gran parte de los esfuerzos de cambio de los sistemas grandes fracasos debido a la falta de comprensión por parte de los líderes organizacionales de lo que implica el proceso de intervención y comprensión de la verdadera complejidad del proceso de intervención, la administración debe seguir una comprensión básica de los "por que" "como" y "que" del proceso de la administración del cambio y ser capaz de reconocer su naturaleza de desarrollo e interdependencia como condición necesaria para alcanzar el éxito en los esfuerzos de cambios planeados.

Por tanto el éxito de la unidad productiva no solo radica en el desempeño que le imprim a a su labor y a la correcta utilización de los recursos para que este

subsista. Además es necesario que se maneje negocio de una forma organizada llevando cuentas, pues es una herramienta muy eficaz que le permite tener un conocimiento detallado y exacto de la situación del negocio.

De esta manera se asegura un cambio de actitud en el pequeño empresario y un incremento en la capacidad gerencial para decidir, liderar procesos y proponer proyectos viables con respecto a su negocio.

BIBLIOGRAFIA

DALE Margaret, ILES Paul Habilidades Gerenciales serie Empresarial (Legis 1992).

GERSIER Relin E. y otros. Empresas Familiares. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá Colombia 1997.

RAMIREZ Oliverio. Serie de cuadernos de trabajo para grupos solidarios y Famiepresarios Bogotá Colombia. H. 3 1995.

Robbins Sthephen P. Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall México 1990.

SCHWARTZ David J. Un método único y lograr el éxito que usted busca. Editorial Atethid 1989.

Periódico Informativo. Programas de Formación Empresarial Fondo Noticia. Barranquilla. Julio 98 H. 36.

MURILLO Eduardo. Economía Familiar y Salud. Potencia Bogotá Colombia Presidente Incolda. 1997.

CURRERUS Llorene, y otros. Como educar en Valores. Ediciones Madrid. 1998.

CONCLUSION

La Famiempresas quieren que su familia lleve una existencia como, que sea afectuosa y amorosa con todos sus miembros y, sobre todo temen que la obtención de una de las metas se consiga a costa de las otras. Les preocupa que el conflicto, la indiferencia o la falta de profesionalismo mermen la capacidad de prosperar, anulen al apoyo financiero de la familia y erosionen el legado y la institución con tanto esfuerzo han construido.

También les preocupa que la presión organizacional genere tensiones, celos o resentimientos que acabaran separando a los parientes y haciendo que el éxito carezca del sentido en fin el trabajador social quiere que la empresa a través de sus funciones capacitador, coordinador, asesor, la familia se apoyen mutuamente, no que se destruyan si aprovechan la potenciabilidad de este recurso profesional alcanzaran un éxito. Además el tiene que orientar a las familias sobre los beneficios y fortaleza que tiene de vincularse a las instituciones privadas, generadora de empleo a las familias trabajadoras independiente del sector informal.
