

LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES Y SU DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN SANTA CRUZ, HECELCHAKÁN, CAMPECHE

¹José Rubén Bacab Sánchez, jrbacab@itescam.edu.mx / Docente

¹Kary Guadalupe Mut Couoh, 6516@itescam.edu.mx / Estudiante

¹Luis del Jesús Franco Pérez, ljfranco@itescam.edu.mx / Docente

¹Annie Vigelmi Castellanos Herrera, acastellanos@itescam.edu.mx / Docente

RESUMEN

En México los micronegocios han permitido que muchas personas encuentren una oportunidad de autoempleo. Pero son muchos los establecimientos que inician en la actividad económica que terminan pereciendo y en el peor de los casos cerrar. Todo esto se debe por una parte a la falta de conocimiento, a un manejo adecuado, o dificultades económicas. Esta investigación pretende indagar sobre el desempeño de la gestión administrativa en las microempresas familiares en el área rural de Santa Cruz, Hecelchakan. El estudio es de tipo descriptivo, no experimental, transversal porque se realizó una recolección de información mediante una encuesta en un solo momento. El trabajo de campo arrojó que el 45% de las empresas familiares mencionaron que a veces considera que los objetivos están bien definidos, un 25% comentó que nunca se definen correctamente. Esto propicia una falta de organización correcta y el manejo de un micronegocio mejor que conduzcan a la obtención de resultados más favorables.

PALABRAS CLAVE

Administración
Empresa familiar
Gestión
Microempresa

ABSTRACT

In Mexico, micro-businesses have allowed many people to find an opportunity for self-employment. But there are many establishments that start in the economic activity that end up perishing and in the worst cases close down. All this is due in part to lack of knowledge, lack of proper management, or economic difficulties. This research aims to investigate the performance of administrative management in family microenterprises in the rural area of Santa Cruz, Hecelchakan. The study is descriptive, non-experimental, cross-sectional because information was collected by means of a survey at a single point in time. The fieldwork showed that 45% of the family businesses mentioned that they sometimes consider that the objectives are well defined, 25% said that they are never defined correctly. This leads to a lack of proper organization and better management of a microbusiness that leads to more favorable results.

KEYWORDS

Administration
Family business
Management,
Microenterprise



I. INTRODUCCIÓN

Hacer negocios en familia o construir una empresa familiar, generalmente no es sólo para producir riqueza, a veces lleva otras motivaciones íntimas y/o propósitos adicionales como el ser factor de fortalecimiento y seguridad familiar; pero esto no es fácil, existen riesgos, costos económicos y emocionales que los ponen entre la espada y la pared. Estas empresas representan un gran aporte a nuestra economía y al empleo local. Sin embargo, a pesar de que en los últimos años el aumento de estas ha sido significativo, su esperanza de vida es relativamente baja, debido a la complejidad de su estructura y de los diversos conflictos que estas deben enfrentar. Conducir a las empresas familiares a una segunda generación es complicada, (Sandoval y Guerrero, 2010).

Para Belausteguigoitia (2017) una empresa familiar puede ser representado como un barco en el cual la proa representa a la familia (F) y la popa a la empresa (E). En la cabina de mando se encuentran quienes pueden tomar decisiones relevantes dentro de la organización: los propietarios (P), que suelen ser a su vez los directores de empresa (E), frecuentemente los padres de familia (F). Ellos están representados por el capitán del barco (P), quien tiene la posibilidad de dirigirlo hacia el rumbo que desee. Esta analogía indica que muchas veces el destino de la empresa está en función de lo que los padres de familia decidan.

Los problemas que en ciertas ocasiones se enfrentan las empresas familiares son diversos y en referencia a la sucesión y continuidad se derivan del limitado número de sucesores potenciales en ámbitos de calidad, educación, actitud, experiencia y habilidad, etcétera que presentan los familiares. Sin embargo, Si la empresa sabe aprovechar la fuerza emocional, la lealtad y el compromiso propios de un grupo familiar a favor del negocio, el éxito puede ser resonante. En consecuencia se debe preparar a la familia para el patrimonio, y si desea perdurar debe disponer una transición ordenada, que incluya preparación académica, experiencia y habilidades para los posibles sucesores del gerente (Aira, 2016). Por otra parte, en las microempresas el fundador tiene más influencia que en las pequeñas empresas (Lussier y Sonfield, 2015).

Pero en áreas rurales como obtienen Barber III et al. (2023), esta condición de ruralidad proporciona una identidad empresarial menor, situación que ilustra la necesidad de sobrevivir al vaivén de las dificultades.

Es bien conocida la problemática y la gran dificultad que enfrentan los micronegocios en el país y más aun si están en las áreas rurales, entre las que podemos mencionar, la improvisación, la falta de preparación, el desconocimiento de la competencia, entre muchas otras situaciones y condiciones. Asimismo, Las empresas familiares latinoamericanas en su mayoría nacen como una forma de autoempleo, como respuesta a la subsistencia familiar o simplemente por la realización de un sueño (García Gutiérrez et al 2018). Se agrega también la historia de cada una de las personas ligadas a las dinámicas familiares y giros del negocio que contribuyen a su subsistencia (Gersick, et al., 1997 citado en García Gutiérrez et al 2018).

Son pues las aspiraciones del padre, la madre o los abuelos que han iniciado un micronegocio y que todavía cuentan con ello, las situaciones económicas del consumidor, las condiciones de las localidades y los programas de gobierno que permiten algún fomento y mejoría, algunos de los problemas que tienen estos establecimientos que inciden en la permanencia o cierre de ellos con el devenir del tiempo. Todo esto deriva a responder la pregunta ¿Las microempresas familiares de Santa Cruz llevan a cabo actividades relacionadas a la gestión empresarial o existe una improvisación y desconocimiento?

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el desempeño de la gestión administrativa en las microempresas familiares en el área rural de Santa Cruz, Hechelchakan.

Por otra parte, el indagar y sacar información sobre las áreas rurales de estos pequeños establecimientos brinda la importancia y justificación de la misma investigación, ya que se pretende comprender una dinámica en donde los ingresos son menores y la cantidad de consumidores potenciales es limitado.

México a través del Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) en la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) define al micronegocio y negocio, como la unidad económica involucrada en actividades relacionadas con la producción de bienes, el comercio, los servicios, la construcción y los transportes, cuyas tareas se pueden realizar en la vivienda o fuera de ella, con un local o sin él, y que cuenta con hasta seis trabajadores en los casos de las actividades extractivas, el comercio, los servicios, la construcción y los transportes y hasta con 16 trabajadores en el caso de las manufactureras. En este número se incluye al dueño del negocio.

Micronegocio con local	Es la unidad económica que para realizar sus actividades cuenta con un espacio físico, delimitado por construcciones permanentes, en el cual se ha establecido con el fin específico de desarrollar una actividad económica
Micronegocio en el domicilio de los clientes	Es la unidad económica que, por naturaleza del trabajo o por carecer de local, funciona en el domicilio del cliente (pintores de casas, electricistas, etc.)
Micronegocio sin local	Es la unidad económica que para realizar sus actividades no cuenta con un lugar determinado ni una instalación fija especial para ello (puesto en la vía pública, puesto en un mercado o tianguis, ambulante de casa en casa o en la calle, quien ofrece bienes y servicios en vehículos, etc.)

Tabla 1. Definición de Micronegocio según su condición

Una empresa familiar es aquella que tiene el control legal sobre la misma, es decir, es propietaria de los recursos que posee. Se define como empresa familiar al conocimiento de que una empresa y una familia están unidas y son instituciones sociales que tienen objetivos y metas propias, en esto da origen a un organismo que es una empresa familiar (Barroso y Barriuso 2014). Tres aspectos a considerar que caracterizan el concepto de una empresa: a).- La propiedad o el control de la empresa, b).- El trabajo desempeñado en la empresa por algún familiar el poder que se ejerce, c).- La intención de transferir la empresa a generaciones venideras (Casillas et al. 2014).

La participación familiar dentro de estas empresas, marca ciertos lineamientos durante el ciclo de vida, ya que la cultura que tenga la familia la transmite a la empresa con el pasar del tiempo (Charbel y Georges, 2013 citado por Celi, 2019). Para Gallo y Amat (2003), el gobierno de las empresas familiares se refiere al conjunto de principios, estructuras y procesos que pretenden ayudar a la familia propietaria de la empresa a materializar su visión en sus acciones y, en especial, en las acciones de las empresas vinculadas al grupo familiar.

Por otra parte, para la real academia española la palabra gestión corresponde a las acepciones: Acción y efecto de gestionar, acción y efecto de administrar. Por tanto, la gestión administrativa es un proceso que consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar los esfuerzos de una empresa u organización con el fin de conseguir los objetivos. (Barreiro et al. 2003).

II. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño del Estudio

Este estudio es descriptivo, con enfoque mixto. El diseño es no experimental transaccional (Hernández et al., 2014). El método es el estudio de campo y la técnica es la encuesta, con el cuestionario como instrumento.

Instrumento

Se diseñó un cuestionario que sirvió como instrumento tomando en cuenta el concepto de la gestión administrativa. Desagregándolo en los cuatro apartados principales (Planificación, Organización, Dirección y Control). Se hacen preguntas en una escala likert en donde se busca obtener la opinión de los encuestados. Para aspectos de planeación se establecen 6 preguntas referentes a si cuentan con una misión, objetivos o metas, entre otras preguntas. Para los aspectos de la organización se preguntan otras 6, en donde se relacionan si cuentan con una estructura, trabajo en equipo, etcétera. Para los aspectos de Dirección se hacen 4 preguntas relacionadas a si los empleados son motivados o si se toman en cuenta sus opiniones, entre otras. Por último, en referencia al control se hacen 7 preguntas sobre aspectos como si se supervisa y se registra, si el control mejora el servicio entre otras preguntas.

Participantes en el estudio

Los participantes fueron 20 microempresas familiares de la localidad de Santa Cruz, Hecelchakan, Campeche. La muestra fue por conveniencia, ya que se consideraron las personas de aceptaron responder al cuestionario, se contacto a las personas en los meses de noviembre y diciembre del 2022 y parte de enero del 2023.

III. RESULTADOS

A continuación se presentan algunos resultados encontrados: a la pregunta de que si Toma algún curso para que se adquiera conocimiento del mercado, tecnologías, productos o servicios el 85% contestaron que están en muy desacuerdo. En otras palabras ninguna empresa lleva a cabo una preparación sobre el entorno.

En este sentido, por ejemplo, en cuanto a la presencia de TIC, las microempresas familiares del Municipio Córdoba, Venezuela, Castellano y Mejías, (2012). Dicen contar con una alta disponibilidad de teléfonos fijos y móviles en sus instalaciones, pero con ordenadores e Internet solamente cuentan dos de cada cinco empresas

Se le pregunta al dueño sobre si usted es una pieza clave para la adquisición del conocimiento en la empresa el 100% estuvieron de acuerdo. Por lo que el dueño es una pieza clave para la empresa. El 100% de las empresas encuestadas no cuentan con una misión y una visión.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
1. nunca	5	25%
2. casi nunca	2	10%
3. a veces	9	45%
4. casi siempre	4	20%
5. siempre	0	0%
total	20	100%

Tabla 2. ¿Considera que los objetivos están bien definidos? Eloración propia

La planeación es precaria un 30% mencionó que casi siempre establecen metas, es decir, 6 mencionan que sus metas ayudan a lograr sus objetivos (Figura 1). Un 25% no cuenta con una meta, un 35% menciona que algunas veces establecen metas. Lo que significa que un cuarto del total considera que se deben registrar mejor las ventas y las ganancias.

Asimismo, sobre los planes y proyectos, se ejecutaron según el presupuesto que cada uno de ellos tenía cuando empezaron el negocio, puesto que el 75% menciona que siempre y casi siempre lo ejecutan. Eso está ayudando a que el establecimiento sobreviva a las dificultades.

A la pregunta ¿tiene autoridad en la empresa? Solamente el 35% menciona que siempre, es decir, un 65% pone en duda una buena autoridad. Obviamente es difícil separar los roles cuando se trata de un familiar en el negocio ya que el papel del jefe de familia se confunde con la autoridad en el negocio. Robles et al (2014) encontraron un papel autoritario en la figura del padre, la madre o los abuelos en la organización pero implica un papel de héroe que induce a una dedicación al negocio.



Figura 1 Planeación en las microempresas familiares. Nota: Elaboración propia

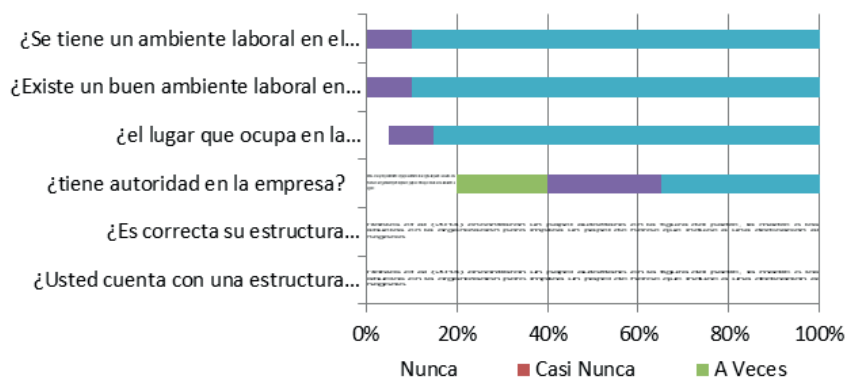


Figura 2 La organización en la empresa. Nota: Elaboración propia

A la pregunta ¿Motiva a los empleados para lograr sus actividades deseadas?

El 90% siempre lo hace, lo que significa que si motivan a sus empleados a realizar sus actividades. Pero 85% de los encuestados comentaron que sus opiniones nunca son tomadas en cuenta (figura 3). Respecto al trabajo en equipo, Robles et al (2014) encuentran una buena respuesta testimonial entre los encuestados como parte de la forma de trabajo. Esto coincide con lo obtenido en este trabajo.

A la pregunta ¿Motiva a los empleados para lograr sus actividades deseadas?

El 90% siempre lo hace, lo que significa que si motivan a sus empleados a realizar sus actividades. Pero 85% de los encuestados comentaron que sus opiniones nunca son tomadas en cuenta (figura 3). Respecto al trabajo en equipo, Robles et al (2014) encuentran una buena respuesta testimonial entre los encuestados como parte de la forma de trabajo. Esto coincide con lo obtenido en este trabajo.

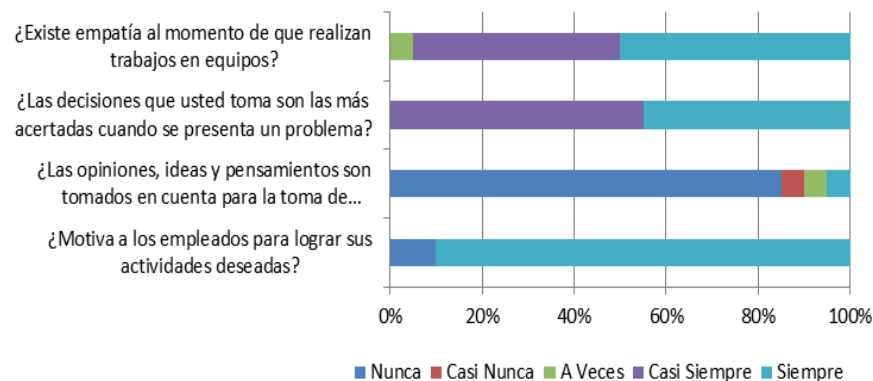


Figura 3 La Dirección en la empresa.. Nota: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES

Referente a la planeación, por ser empresas en un área rural todo el proceso surge por el poco conocimiento que poseen los propietarios de los negocios. Los objetivos y metas que éstas microempresas familiares tienen son personales ya que ellos quieren hacer mejoras para poder tener un buen negocio, pero carecen de conocimiento en el área de la gestión de negocio, y como concluye Izquierdo, Novillo y Mocha (2017) Las microempresas en el país tienen un origen netamente familiar teniendo a su vez diversos desafíos y metas que en ciertas ocasiones representan inconvenientes para el futuro de la organización.

En relación con la organización, se puede indicar que como son empresas en un área rural no cuentan con una estructura organizacional y tampoco tienen el conocimiento de que trata, con lo que estas empresas familiares cuentan es que si pueden realizar actividades en equipo, es decir, que si pueden trabajar en familia sin tener discusiones, en lo cual tienen un ambiente laboral bueno, el dueño es el que tiene la autoridad para todo, él indica lo que se tiene que hacer y cómo se debe hacer. Pero se descose como trabajar mejor, como concluye Torres, Uvidia y Carapas (2021). La cultura organizacional es fundamental en las empresas, ya que ayuda a resolver problemas de adaptación e integración del personal.

Falta mucho en el proceso de desarrollo poder integrar a las microempresas a los procesos de manejo correctos y con herramientas que conduzcan a mejores ganancias. Respecto a elementos de dirección, estas microempresas si motivan a sus hijos a atender el negocio cuando no van a la escuela los cual indican que son para beneficio de ellos por lo cual deben de realizar de forma correcta las actividades que deben desempeñar, a la hora de la toma de decisiones el dueño es el que se encarga de tomarlo solo, algunas empresas los dueños lo platican con sus hijos o parejas para ver si la decisión que toma seria la indicada. En el Control, no se aplica ningún tipo de control en las empresas que se encuestaron lo que algunas empresas de las 20 que se encuestaron supervisan la labor que se realiza por los empleados o los integrantes de la familia para comprobar si están cumpliendo de forma correcta con lo que se les tiene indicado

Son varios los factores que limitan una gestión correcta del micro-negocio, falta de estudios, conocimiento de los trámites y pagos de impuestos, manejo correcto de las Tecnologías de la Información (TIC), entre otras cosas. Respecto las TIC es muy bajo el aprovechamiento real que se hace de las mismas para apoyar actividades de gestión empresarial, (Castellano y Mejías, 2012).

Respecto al financiamiento comentaron que buscan que sea con recursos propios y prefieren los apoyos de gobierno para ir mejorando poco a poco. Esto coincide con el estudio de Omaña y Briceño (2013) que mencionan que en un comparativo entre empresas familiares y no familiares ambos prefieren el financiamiento interno y luego un combinado entre el interno y externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aira M. (2016). La Sucesión Exitosa en las Empresas Familiares. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(33), 82-104. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945573005.pdf>
- Barber III, D. , Lawrence, ER , Alipour, K. y McMillan, A. (2023), “¿Importan la adaptabilidad, la ruralidad y la propiedad empresarial previa para la identidad empresarial?”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 30 N° 5, págs. 987-1010. <https://doi.org/10.1108/JSBED-09-2022-0404>
- Barroso, M. y Barriuso, I. (2014). Las empresas familiares. https://www.unex.es/conoce-la-ux/centros/eia/archivos/iag/2014/2014_04%20Las%20empresas%20familiares.pdf
- Barreiro, J., Díez de Castro, J., Barreiro B., Ruzo, E., Losada F. Coord. (2003). *Gestión Científica empresarial, temas de investigación actual*. Netbiblio, S.I.. España
- Belausteguigoitia, I (2017). *Empresas familiares: dinámica, equilibrio y consolidación*. McGraw-Hill.
- Casillas J., Díaz, C., Rus, S., Vázquez, A. (2014). *La Gestión de la empresa familiar*. Paraninfo. España.
- Castellano, L. y Mejías, J. (2012). Adopción de Tecnologías de Información y Comunicación en las Microempresas Familiares del Municipio Córdoba del Estado Táchira (Venezuela). *Revista de empresa familiar*, 2(1), 21-32. <https://doi.org/10.24310/ejfbefb.v2i1.4061>
- Celi Mero, L. (2019). Factores claves de la contabilidad de gestión que influyen en la supervivencia de las microempresas familiares de la ciudad de Guayaquil, Ecuador (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León/Nuevo León.
- Gallo, M. y Amat, J. (2003). *Los secretos de las empresas familiares centenarias. Claves del éxito de las empresas familiares multigeneracionales*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- García Gutiérrez, C.; Pereyra Chan, A. y Canto Esquivel , A. (2018). La profesionalización en la microempresa familiar: primeros pasos para alcanzarla. *Revista del centro de graduados e investigación Instituto Tecnológico de Mérida*. 33(70), 67-73.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6th ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI] (2023, 5 de julio). *Glosario*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENAMIN2002>
- Izquierdo, R., Novillo, L., Mocha, V., (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*. 9 (3), 89-94. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202017000300013&script=sci_arttext