

Universidad de La Habana
Facultad de Psicología
TRABAJO DE DIPLOMA



“Familia y cuentapropismo: Una nueva realidad social”
Caracterización del impacto del cuentapropismo en un
grupo de familias cubanas.

Autora: Sahily Esther Salit Basulto

Tutora: Dra. Patricia Arés Muzio

Julio/2013

*A mi familia por estar siempre, en cada sitio,
en todo desacierto. Ese espacio vital de alegrías
y contradicciones.*

A las familias cuentapropistas...

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, pilares fundamentales en mi formación, este es un fruto de todos.

A mi tutora Dr. Patricia Arés, por haberme acompañado en este proceso, por acoger mi idea desde el principio, por sus sugerencias magistrales en cada encuentro. Su labor marca un antes y un después en mi formación profesional.

A mi Henrito, por toda su ayuda en éste y todos mis proyectos. Por seguirme dando aliento aun cuando creía que no podía, por sus sabios consejos, por las largas revisiones, por recordarme siempre que puede darse más. Mil gracias amor.

A mis amigas las de siempre y para todo, mis dos brazos derechos, Nayih y Karencita, gracias por estar en mi vida, mis grandes hermanas de siempre. Nayih fuiste el espacio de aliviar tensiones en esta travesía que vivimos juntas, mil gracias por estar.

A mis amigas entrañables de la facu, Yeily, Liliy, Liso y Yane, transitar estos años a su lado, fue uno de los momentos más especiales de mi vida en la academia. Gracias a ustedes por haberme regalado un equipo de trabajo afectivo y funcional.

A Mary, por toda su ayuda brindada desde que inicié la carrera, por sus consejos, por su aliento en mi período de tesis.

A las familias entrevistadas que me permitieron acceder a su intimidad familiar, sin peros y justificaciones. Por los tiempos dedicados, mil gracias.

A Arian y Alicia del Ministerio del Trabajo, por brindarme su ayuda en las estadísticas de la muestra. A las referencistas del CIPS por su colaboración.

A René, Alina, Alegna, Dailen y Liz de quienes aprendí infinitamente. Gracias por su ayuda desinteresada y por hacer que hoy este sueño sea posible.

A todos y cada uno de los profesores de la Facultad, este ha sido el mayor ejercicio de integración, los he visto en cada paso de mi tesis, mil gracias por haberme permitirme llegar hasta aquí.

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo 1. Fundamentación teórica.....	5
1. Familia y realidad social. consideraciones teóricas en su estudio.	5
1.1 Contexto socioeconómico y su impacto en la familia. Consideraciones de la familia cubana actual.	5
2. Antecedentes teóricos en el estudio al trabajo por cuenta propia.	8
2.1. Emergencia del Trabajo por Cuenta Propia.	8
2.2 Aproximación histórica al sector informal en Cuba: Una revisión desde la Sociología.	10
2.3 Nuevas miradas al cuentapropismo: su papel como nuevo agente económico. La pertinencia de su estudio en el ámbito familiar.....	13
3. Aproximación a la familia empresa: entrecruzamiento de dos sistemas.	15
3.1 Referentes teóricos en torno a la categoría empresa familiar.....	15
3.2 El Modelo de los Tres Círculos en el estudio de la empresa familiar.....	18
3.3 Aproximación a los componentes básicos de la familia empresa.....	20
3.4 Un primer estudio a la familia cuentapropista de los 90. Su impacto en los niveles individual, familiar y social.....	36
Capítulo 2. Diseño metodológico de la investigación	39
2.1 Problema científico	39
2.2 Objetivo General	41
2.3 Objetivos Específicos	41
2.4 Preguntas que guían la investigación.....	41
2.5 Definición de categorías e indicadores utilizados en el estudio	41
2.6 Tareas de investigación	46
2.7 Población de Estudio	46
2.8 Instrumentos y técnicas empleadas.....	48
2.9. Metodología utilizada	50
2.10 Procedimiento metodológico general.....	51
Capítulo 3 Análisis de los resultados	52
3.1. Características sociodemográficas de la población de estudio.....	52

3.2 Análisis del impacto del cuentapropismo en el funcionamiento, estructura y dinámica de las familias estudiadas.	52
3.3 Análisis comparativo del impacto del cuentapropismo en cafeterías y paladares.....	78
3.4 Análisis de la percepción subjetiva de la relación familia-comunidad-estado.	89
3.5 Valoraciones finales	93
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	109

RESUMEN

La presente investigación se encuentra ubicada como una de las líneas fundamentales en el estudio de la complejidad y diversidad familiar en la sociedad cubana actual. Se responde con esta tesis a la necesidad de estudiar un grupo familiar (familia cuentapropista), que ha quedado prorrogado en las Ciencias psicológicas y sociológicas. En los estudios de Familia y la Organización laboral se muestran también escasos resultados con relación a este tipo de familias.

Aparece como necesidad manifiesta el acercamiento a estas dinámicas familiares, donde se entrecruzan los sistemas familiar y laboral en un mismo espacio, siendo el objetivo del presente trabajo estudiar el impacto que ejerce el Trabajo por Cuenta Propia en un grupo de familias cubanas. El impacto será estudiado a partir de las categorías: dinámica, estructura y funcionamiento familiar donde y así evaluar un antes y después en la vida del grupo. La población de familias cuentapropistas estudiadas se componen por 4 paladares y 4 cafeterías. Se utiliza una metodología mixta de investigación, realizándose un análisis que combina la metodología cualitativa en primera instancia, con un análisis cuantitativo de alguno de los datos.

En este estudio se ratifica que la inserción del grupo familiar en la actividad cuentapropista, deriva notables cambios e impactos en la estructura, dinámica y funcionamiento de la familia. Se dan además indicadores de diferenciación entre las cafeterías y los paladares, resultando sistemas laborales familiares con características propias y diferenciadoras. Se muestran dos configuraciones familiares al término de la investigación, donde entre los sistemas familia-trabajo va existir una interinfluencia recíproca (positiva o negativa) para el grupo familiar.

Deviene como recomendación, ejecutar estrategias psicoeducativas de orientación e intervención a los grupos que presentan una interinfluencia negativa entre el sistema laboral y familiar. En vista a dotar a estas familias de los recursos necesarios para su efectivo funcionamiento.

INTRODUCCIÓN

Al hablar de familias en las Ciencias Psicológicas aparece un grupo de investigaciones que describen los múltiples escenarios familiares que coexisten a nivel social. El estudio de la familia cuentapropista ha quedado soslayado del marco de estudios familiares, evidenciado en la escasa literatura que aborda en esta temática y su insuficiente tratamiento en trabajos que buscan describir las nuevas identidades familiares.

Si bien es cierto que el estudio de los negocios familiares se inserta en la convergencia de los campos investigativos Familia y Organización, su tratamiento no ha sido profundizado ni en un uno, ni otro. La aproximación a este tipo de familias resulta un campo marcadamente novedoso de cara las Ciencias Sociales, donde existen matices particulares entre el mundo público y privado diluidos en un mismo espacio.

El auge de familias cuentapropistas ha tenido dos momentos cumbres en la historia del país, tras la abrupta caída del campo socialista y el recrudecimiento de las condiciones económicas y sociales, este tipo de actividad no estatal, facilitó atenuar los impactos de las crisis que sucumbieron la familia. Lejos de ser una alternativa temporal, el cuentapropismo consolidó su inserción en el país y cientos de familias se incorporan cada año a esta modalidad de empleo. Tras casi dos décadas, y en un contexto totalmente nuevo, se rescata el papel del TPCP como un nuevo agente que redimensiona el aparato económico del modelo estatal. En las nuevas circunstancias del país el TPCP pasa a ser una opción más como fuente de empleo y económicamente contribuye al saneamiento de las finanzas internas.

En la actualidad cerca de 424 mil 330 personas laboran en el sector; y se prevé que para finales del presente año ascienda a aproximadamente medio millón. Más de 180 especialidades se ejercen en este tipo de trabajo; siendo las más representativas la elaboración y venta de alimentos (58 mil 535), transporte de carga y pasajeros (45 mil 620), arrendamiento de viviendas (más de 25 mil), carretillero o vendedor de productos agrícolas en forma ambulatoria (23 mil 686), productor-

vendedor de artículos varios de uso en el hogar (20 mil 478), mensajeros (13 mil 284) y trabajadores contratados (78 mil 706).

En este escenario, la familia despliega un conjunto de estrategias que buscan crear nuevos espacios intrafamiliares que le propicien una mayor autogestión y solvencia económica al grupo. El despliegue de variadas alternativas como paliativos al contexto socioeconómico que rodea a la familia, constituye en sí mismo un indicador de que la familia sigue siendo un organismo social vivo.

Investigaciones anteriores demuestran que en el estudio de las estrategias familiares, la mayor parte se basan en la inmediatez, brevedad, y poseen un bajo nivel de elaboración. Estas características provocan el desgaste de los miembros adultos de la familia, y requieren de constante reelaboración.

Mientras que las familias cuentapropistas, dueñas de cafeterías o paladares, se observan mayores niveles de elaboración de estas estrategias, donde sus miembros se han pensado en serio la creación de una entidad laboral familiar, conformada por el propio grupo.

En nuestro país, el tipo de relaciones socioeconómicas determina que los negocios familiares sean sistemas laborales a menor a escala. La literatura científica de países con relaciones capitalistas nombra a estos sistemas como empresas familiares, dada la magnitud en términos empresariales que alcanzan estos grupos. Ambas denominaciones varían en su estructura pero no en su contenido, existen impactos a la familia en uno y otro.

Existe un consenso en estos estudios cuando se plantea que al encontrarse los sistemas laboral y familiar diluidos en un mismo espacio, se derivan cambios en la estructura, dinámica y funcionamiento de la familia. Dichos impactos establecen un continuo, de familias donde el negocio fortalece la unidad entre sus miembros, hasta otros donde, este nuevo modo de interacción dinamita la integridad familiar.

En las investigaciones, existe un primer antecedente en el estudio de las familias cuentapropistas (Tesis de Diploma de Karen Lissette Torres Quilez, del año 1997). Los resultados confirman los impactos en la familia luego de iniciarse en el sistema laboral-

familiar, concluyéndose que el cuentapropismo potencia riesgos y beneficios a nivel individual, familiar y social.

El marco que regula el Trabajo por Cuenta Propia en la actualidad, redimensiona la relación del Estado y el sector, existiendo la intención de potenciar estas actividades y flexibilizar su ejercicio. El contexto de inserción ha cambiado, como también el reordenamiento evidenciado en la familia cubana de la sociedad actual.

Por otra parte vemos que el inicio de un negocio familiar exigirá una reacomodación de la familia a las nuevas circunstancias que impone la pequeña empresa. Al analizarla en términos de sistema, observamos cambios significativos en su estructura, dinámica y funcionamiento en general. Dichos cambios entretejen una realidad familiar con matices propios, donde se amalgaman aspectos del contexto social y lo que introduce la propia familia. Estas nacientes realidades se convierten en un terreno fértil y tentativo de estudiar de cara a las Ciencias Sociales.

En consecuencia se plantea como interrogante científica:

¿Cuál sería el impacto que ejerce el Trabajo por Cuenta Propia en un grupo de familias cubanas?

A partir de este problema, se persigue como objetivo general de la investigación:

Caracterizar el impacto que ejerce el Trabajo por Cuenta Propia en un grupo de familias cubanas.

CAPITULO 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. FAMILIA Y REALIDAD SOCIAL. CONSIDERACIONES TEÓRICAS EN SU ESTUDIO.

1.1 Contexto socioeconómico y su impacto en la familia. Consideraciones de la familia cubana actual.

En múltiples escenarios cotidianos se habla de la familia: la academia, la sociedad, y hasta la familia en sí misma. Se replantea su devenir histórico, social y cultural, surgiendo nuevos matices que problematizan fenómenos otrora irrelevantes. La crisis en el patriarcado, espacios cada vez más públicos alcanzados por las féminas, nuevas vertientes que asume la vida en pareja, devuelven un escenario familiar que se resurge y cambia de forma sustancial.

Y es que la familia simula como diana, donde impactarían los cambios y transformaciones que discurren a nivel social. Pensemos por un momento en los costos de una sociedad donde prima la urgencia temporal, las crisis económicas, de valores, generacionales, o en elementos tan sencillos o cotidianos como lo son los fallos comunicacionales o la escasa capacidad de solución de los conflictos. La respuesta es sencilla, el sistema familiar es susceptible de los impactos provocados por estos fenómenos sociales y aun en medio de esta complejidad, la familia actúa de forma activa, se posiciona y transforma su realidad social, garantizando su subsistencia.

La realidad social transcurre en una dimensión más acelerada que su registro en la subjetividad, en consecuencia, sus procesos de reacomodo son más lentos aunque nunca estáticos, sino por el contrario, discurren en un dinamismo difícil de atrapar en el tiempo y espacio de una investigación. (Arés, Benítez, 2005)

Los teóricos apuntan que el sistema familiar es un universo donde convergen y se amalgaman distintos planos de la realidad social. La complejidad del proceso familiar tiene su origen tanto en la multiplicidad de elementos que la constituyen, como en las características de estos elementos. Esta condición del sistema familiar genera un campo de fuerzas, sujeto a procesos constantes de asimilación y acomodación y dota

a cada familia de su carácter único”. Vega, (1994 citado por Domínguez, D 2011, pp.7).

Por su parte Frone, et al. (1997 Citado por Arés, P (2000) apunta que la modernización y la globalización han impactado a la familia de manera decisiva y han desarticulado el equilibrio entre las esferas más importantes de la vida como la familia, el trabajo y el tiempo libre haciendo difícil su conciliación. Recientes estudios describen las consecuencias negativas de los conflictos familia-trabajo, entre ellas mayores riesgos de la salud para padres que trabajan, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos.

Cuba no escapa de este escenario, matices complejos a lo interno de los contextos familiares, motivados por circunstancias históricas y sociales, convergen en modelos familiares particulares o endémicos de nuestra realidad. Para Arés, P (2000) la familia cubana como microsociedad ha sido sujeto y objeto de un continuo de interinfluencias sociales, políticas, económicas y culturales en constante transformación, lo cual se ha puesto de manifiesto en cambios en su estructura, dinámica y relaciones intersubjetivas.

Se habla entonces de la crisis económica de los 90’, como acontecimiento que marca un “impass”, no sólo en la vida económica y social del país sino que se derivan notables transformaciones a lo interno de la familia, su realidad y proyección social. Esta década muestra un contexto socioeconómico e histórico complejo, en el que se entremezclan las tendencias sociales que ya se venían produciendo con problemáticas nuevas, como nuevos retos en una realidad social sometida a profundos cambios.

La escasez de recursos, la brusca caída de la economía nacional, la oleada migratoria, fueron algunos de los impactos que hicieron sucumbir la dinámica familiar cubana. Amplia gama de estrategias fueron resultantes del ingenio familiar, como vía de aliviar los fuertes cambios que se sucedieron.

Como resultante vemos que la familia cubana de hoy se caracteriza por la heterogeneidad, no solo de estructuras, sino en cuanto a sus condiciones

socioeconómicas. “La hiperbolización económica de las estrategias de vida encaminadas a la sobrevivencia y el debilitamiento de los recursos han dejado una impronta en la vida cotidiana de la familia. (...) En relación a nuestro modo de vida familiar, exhibimos una realidad social sui géneris comparativamente con el aislamiento y la privatización de la vida que existen actualmente en otros países. Cuba tiene una infraestructura social comunitaria y en tal sentido las familias cubanas tienen una amplia red de redes formales e informales”. (Arés, P, S/F, pp.15).

La heterogeneidad familiar, como dimensión de la complejidad, se expresa en las nuevas configuraciones subjetivas que emergen en este grupo y que define su proyección y orientación en la sociedad, la manera particular en que se estructura, organiza y cumple sus funciones, como principal agente de socialización y de intermediación entre lo social y lo individual.

Como parte de este fenómeno, en el artículo “Familia Cubana: Nuevos retos y desafíos a la política social”, se identifican determinadas problemáticas presentes en la familia cubana actual que han emergido como consecuencia del período de crisis, destacándose problemas asociados al empleo, a nuevas formas de relación familia-trabajo, el impacto de la emigración en la familia, las nuevas formas de expresión en la concepción del mundo y la naturaleza, asociada al incremento de prácticas religiosas, así como una marcada crisis de valores. (Arés, Benítez, 2005).

Como otro de los rasgos en las familias cubanas después de los 90, se identifica un proceso de desplazamiento del sector estatal al no estatal o informal, como consecuencia de la recomposición de la estructura de propiedad sobre los medios de producción, lo cual origina una diferenciación en cuanto a los ingresos entre unas familias y otras. Los ingresos no directamente relacionados con el trabajo, han ganado un mayor espacio y relevancia; y en el actual modelo de ingreso/ consumo, a diferencia del que caracterizó a la sociedad cubana en la década de los años 80. Acceder a la tenencia de divisas se ha convertido en una necesidad imperiosa para todas las familias. “Por consiguiente, las familias se han conectado a la lógica de la reforma

económica desde diversas posiciones, ventajosas o no, en el espacio social que enmarca la heterogeneidad familiar ¹ .

De lo anterior se concluye que las características que se presentan en las familias cubanas contemporáneas radica en su gran diversidad, en tanto han ido apareciendo fenómenos transicionales de cambio y elementos emergentes, producto de las transformaciones que se han ido gestando en el contexto social. Díaz, M (2003)

Las dos últimas décadas han transcurrido para la sociedad cubana en un marco de grandes transformaciones, no sólo a nivel de ajustes económicos, sino de procesos de adaptación y asimilación a nivel social de fenómenos nuevos en la esfera de la subjetividad. (Arés, Benítez, 2005).

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS EN EL ESTUDIO AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA.

2.1. Emergencia del Trabajo por Cuenta Propia.

En las nuevas circunstancias del país, año 1990, el TPCP pasa a ser una opción más como fuente de empleo, económicamente contribuye al saneamiento de las finanzas internas, para la familia en específico, constituyendo además una manera de responder a la hiperbolización económica que generaba la crisis.

En la literatura de perspectiva marxista el fenómeno del cuentapropismo aparece asociado a la terminología de “sector informal”, debido inicialmente por sus vínculos y aspectos distintivos con respecto al sector formal, y por sus diferencias con las actividades delictivas. Además, se describe este sector caracterizado por su amplia heterogeneidad, la cual se hace evidente en todas las relaciones socioeconómicas abarcadas por la informalidad.

Investigadores del CIPS, elaboran a partir de la definición más general de Sistema Informal, un concepto que se adapta a las particularidades del fenómeno en Cuba

¹ Colectivo de Autores (2008): Las familias cubanas en el parteaguas de dos siglos. Centro de Investigaciones Sociológicas y Psicológicas. Ministerio de Ciencias, Tecnologías y Medio Ambiente, pp.63

apuntando que: “...existe en Cuba un sector informal muy heterogéneo que se caracteriza por configurarse a partir de la autogestión de puestos de trabajo y de entradas económicas, según posibilidades y capacidades individuales. Dedicados a producir o comercializar bienes o servicios (no agropecuarios) por los que obtienen ingresos más o menos estables. Se distinguen por su vínculo directo con la pequeña producción o los servicios privados urbanos, y establecen relaciones laborales de forma verbal no contractual”.

Este sector social está subdividido, las diferencias en cuanto a su composición se establecen a partir de las condiciones materiales en que se desarrollan los procesos de trabajo. Estas son: según el tipo y magnitud de la propiedad sobre los medios de producción, la utilización de fuerza de trabajo adicional, tipo de actividad, y la forma y magnitud de los ingresos. Con los criterios antes expuestos se distinguen en el sector informal tres tipos socioeconómicos: trabajadores formalmente registrados (los que tienen licencia y pagan impuestos), reconocidos oficialmente como trabajadores por cuenta propia (TPCP); y los no registrados. Esta distinción está determinada por las normas jurídicas establecidas con objetivo de organizar y controlar el trabajo en el sector privado urbano.²

Las diferencias en cuanto a su composición se establecen a partir de las condiciones materiales en que se desarrollan los procesos de trabajo, según el tipo y magnitud de la propiedad sobre los medios de producción, la utilización de fuerza de trabajo adicional, tipo de actividad, y la forma y magnitud de los ingresos. Núñez, L (1997, citado por Kánepa, C (1997))

² Núñez, L (1997), citado por Kánepa, C (1997) en “El sector informal en Cuba: una reflexión sociológica”

Con los criterios antes expuestos se distinguen en el sector informal cuatro tipos socioeconómicos:

- Trabajadores independientes o cuentapropistas simples: realizan su trabajo individualmente, son propietarios de sus medios de trabajo, constituyen el grupo mayoritario y aparecen contemplados en la legislación.
- Pequeños propietarios o patronos: son propietarios de medios de producción con tecnología atrasada, en función de las actividades muy rentables que permiten emplear fuerza de trabajo adicional bajo la forma de ayudante familiar no remunerado; aunque la organización del trabajo es simple, se establecen relaciones de subordinación entre los empleados y el propietario o patrón que en ocasiones no participa en el proceso de trabajo. Se le contempla en la legislación solo en las actividades de elaboración y venta de alimentos.
- Asalariados privados: trabajan por un salario más o menos estable fijado verbalmente con el propietario particular, e implícitamente se contemplan en la legislación como ayudantes familiares.
- Ayudantes familiares no remunerados: se ocupan en la economía familiar, no reciben ingresos monetarios por su trabajo, y no están contemplados en la legislación.

Se plantea entonces que El TPCP no constituye una clase social, sino que por su marcado carácter heterogéneo se considera una capa social, donde internamente coinciden varios grupos sociales compuestos por elementos pertenecientes a clases diferentes. A su interior, se encuentran desocupados, excedentes y disponibles (no asimilados por el sector estatal), jubilados, amas de casa, estudiantes y personas con doble vínculo laboral. Espina, M (1994, citado por Kánepa, C (1997).

2.2 Aproximación histórica al sector informal en Cuba: Una revisión desde la Sociología.

Los científicos reconocen la existencia de relaciones económicas informales en Cuba desde antes de 1959, las cuales variaron el contenido de sus manifestaciones debido a la influencia del nuevo modelo socioeconómico, implantado con el triunfo

revolucionario. El nuevo modelo socioeconómico detuvo la tendencia al crecimiento explosivo, que caracterizó la manifestación y generalización del fenómeno de la informalidad en América Latina. Las condiciones de bienestar propiciadas por un sistema equitativo y de justicia social transformaron el contenido tradicional del trabajo informal, perfilando un TPCP con matices muy particulares en cuanto a proporciones y lógica de funcionamiento, con respecto a su expresión análoga en otros países latinoamericanos. De este modo las actividades informales se convirtieron en una forma de obtener ingresos adicionales para un segmento minoritario de la población, al margen del empleo estatal. Kánepa, C (1997).

Hacia 1978 el sector privado urbano cuenta con cierto nivel de autorización para algunas actividades ejercidas por un segmento minoritario de individuos no vinculados al sector estatal, fundamentalmente jubilados. Los servicios que ofertaba este sector eran en su mayoría oficios destinados al mantenimiento, entre ellos: plomería, carpintería, reparaciones eléctricas y constructivas, arreglo y confección de ropa y calzado, transporte, etc. Además se manifestaba la producción en pequeña escala realizada en los hogares (dulces, caramelos, helados, etc.) y actividades de comercio desempañadas por vendedores ambulantes. Ya en esta etapa las personas empleadas en estas labores eran reconocidas como “trabajadores individuales” o “particulares”.

En la década de los 80', como preámbulo de la crisis, se manifiestan actividades económicas informales de forma paralela y disfuncional, con respecto a instituciones oficiales, supliendo déficits de la oferta estatal. En 1986, a raíz del Proceso de Rectificación se tomaron medidas que incidieron directamente sobre el Sistema Informal debido a la falta de control, las ganancias excesivas y el aumento de las ilegalidades en el mismo.

A partir de 1989 comienza el período de reajuste estructural que se extiende hacia la actualidad, caracterizado por cambios cruciales en la concepción de una estrategia económica para enfrentar la crisis, que inevitablemente tuvo su repercusión en las relaciones sociales.

En la década del 90' el Sistema Informal se fue fortaleciendo y expandiendo conjuntamente con la agudización de la crisis económica, y en la medida en que la economía estatal se vio imposibilitada de satisfacer los niveles de producción y servicios demandados por la sociedad. En este contexto situacional, el TPCP se expresa a la vez como una estrategia de supervivencia y como una vía de acumulación, convirtiéndose de este modo en una capa social internamente heterogénea.

Se suceden un conjunto de acciones por parte del Estado que buscan flexibilizar las regularidades de este sector. En el IV Congreso del PCC, en octubre de 1991, se introduce el debate acerca de la problemática del trabajo individual con enfoque renovado. Posteriormente, en Septiembre de 1993, el entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, mediante el Decreto-Ley 141, aprobó 135 actividades para ejercer por cuenta propia, y sus requisitos. Al extinguido Comité Estatal de Finanzas y Precios correspondió lo referido al sistema tributario, aspectos que fueron ajustándose a través de varias etapas con el objetivo de controlar los ingresos en este sector. Rodríguez, J (1996, citado por Kánepa, C (1997).

En sus inicios el TPCP se caracterizó por los altos ingresos que reportaba y por el volumen ascendente de incorporación, actualmente se ha transformado el contenido tradicional de este sector, convirtiéndose en una vía de obtención de ingresos superiores a los que proporciona el sector estatal, aunque constituye un sector muy heterogéneo donde se identifican algunas actividades de acumulación y otras de sobrevivencia.

La irrupción de estos sujetos socioeconómicos en el escenario actual ha condicionado la diversificación de las estructuras económicas y de las formas tradicionales de propiedad, a la vez que han heterogeneizado la composición de la estructura socioclasista. Estos procesos inciden en la percepción de la realidad originando nuevos valores a nivel social, y tornando más complejas las actuales relaciones socioeconómicas. Kánepa, C (1997).

El TPCP resulta en este contexto, una manifestación espontánea como respuesta alternativa a los déficits en el mercado interno, y es la primera vez que a la economía privada urbana de carácter familiar o en pequeña escala, se le concede un espacio complementario con respecto a las estructuras económicas estatales y al carácter socialista de las relaciones predominantes.

Para muchos el Trabajo por Cuenta Propia posibilita a la familia aumentar su nivel de vida y poder satisfacer con el aumento de la economía familiar o ganancias familiares, las necesidades cotidianas durante la crisis.

2.3 Nuevas miradas al cuentapropismo: su papel como nuevo agente económico. La pertinencia de su estudio en el ámbito familiar.

El 6 de septiembre de 2010, cuando la Gaceta Oficial de la República de Cuba irrumpía en los estanquillos dando a conocer las nuevas legislaciones que amplían y flexibilizan aún más el ejercicio del trabajo por cuenta propia, comenzaba a escribirse nuevas páginas en la historia del cuentapropismo en el país. Notable cifra de cubanos concurrían a las entidades pertinentes en busca de las licencias y trámites necesarios que permitirían poner en marcha, nuevos oficios, negocios familiares, entre otros servicios.

Se produce entonces un viraje en la mirada al cuentapropismo, considerándose al TPCP como una de las variantes del desarrollo del Modelo de Gestión no Estatal. Así está contenido en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido que fueron aprobados en el VI Congreso del PCC.³

Las nuevas medidas que se toman para el desarrollo del TPCP en el país favorecen su ejecución en la producción y los servicios. De conjunto con la revitalización de oficios y sectores en la gastronomía, que mostraban notorias deficiencias, se beneficia además el desarrollo local y comunitario, al constituir una fuente de empleo en sus pobladores y otra vía de ingresos para las familias. “Su avance organizado y dinámico,

³ Reyes, D; Rubio, V (2011) “Trabajo por Cuenta Propia: sin pasión ni prejuicios”. Revista de análisis general: Bohemia. Año 104, pp. 12-14.

contribuye a que el Estado se descargue de la prestación de un grupo de servicios y de la comercialización de bienes, y se concentre en las grandes producciones primarias que permiten el desarrollo y la generación de los ingresos que son importantes para el país. Parte de la teoría del Socialismo consiste también en dinamizar, revolucionar, siempre dentro de los principios equitativos y distributivos de este sistema social”.⁴

En diciembre de 2012 al intervenir ante la Comisión Permanente de Asuntos Económicos del Parlamento, José Barreiro, viceministro de Trabajo y Seguridad Social, informa que 357 mil 663 cubanos ejercían hasta entonces el Trabajo por Cuenta Propia, y que seguía en aumento la cifra de personas interesadas. Subraya además que esta modalidad económica ha beneficiado en gran medida a aquellos ciudadanos sin vínculo laboral, los cuales representan el 66%, mientras que el 18% son asalariados del Estado y el 16% jubilados.⁵

Según datos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, las actividades de mayor demanda entre los que optan por esta ocupación siguen siendo la elaboración y venta de alimentos, el transporte de carga y pasajeros, el arrendamiento de viviendas, el comercio de productos agrícolas en forma ambulatoria y la producción y venta de artículos varios para el hogar.

Las familias cubanas encuentran en este marco de nuevas flexibilidades, un terreno fértil para el emprendimiento de nuevos negocios familiares o el perfeccionamiento de los que habían sido creados con anterioridad. A lo interno de los hogares se debate la viabilidad de estas nuevas formas de autogestión familiar, que propician una mayor sostenibilidad y solvencia económica a los hogares y a sus miembros.

⁴ Bolaños, M (2011) “Trabajo por Cuenta Propia: sin pasión ni prejuicios”. Revista de análisis general: Bohemia. Año 104, pp. 12-14.

⁵ “Amplían en Cuba el trabajo por cuenta propia en los servicios”. (22 de mayo de 2012) Sección de noticias: Revista Cubadebate. Extraído en [http:// www.cubadebate.cu](http://www.cubadebate.cu)

El inicio de un negocio familiar exigirá una reacomodación de la familia a las nuevas circunstancias que impone la pequeña empresa. Al analizarla en términos de sistema, observamos cambios significativos en su estructura, dinámica y funcionamiento en general. Dichos cambios entretejen una realidad familiar con matices propios, donde se amalgaman aspectos del contexto social y lo que introduce la propia familia. Estas nacientes realidades se convierten en un terreno fértil y tentativo de estudiar de cara a las Ciencias Sociales.

3. APROXIMACIÓN A LA FAMILIA EMPRESA: ENTRECRUZAMIENTO DE DOS SISTEMAS.

3.1 Referentes teóricos en torno a la categoría empresa familiar.

En el devenir de la historia, los antecedentes indican que los orígenes de las organizaciones familiares son tan remotos como los del hombre mismo, y por ende su evolución es congruente con la del ser humano. Hasta la Revolución Industrial del siglo XIX, las familias eran unidades de producción que se sustentaban por sí mismas. Con el transcurso del tiempo han ido delimitándose progresivamente tanto la familia como la empresa familiar, al punto de considerarse hoy en día como ámbitos independientes y autónomos, aunque están estrechamente relacionados entre sí.

Belausteguigoitia, I (2001) apunta que desde hace alrededor de dos décadas, surge el campo del conocimiento relativo a las empresas familiares, aún en nuestros días carece de una adecuada integración teórica y empírica, no contando con una definición unificada de su objeto de estudio. Se trata de una disciplina joven, donde la mayoría de la información generada es prescriptiva y no permite la comparación y generalización de los diferentes estudios.

Inclusive la mayoría de los autores coinciden en que, si en una empresa se dan las dimensiones de propiedad (o participación significativa de la familia en el capital social); poder (participación activa de la familia en la gestión de la empresa); y continuidad (intención de que la empresa continúe en manos de la familia); se puede afirmar que se trata de una **empresa familiar**. No obstante, considerando que se cumplan las tres dimensiones anteriores, siguen existiendo serias dificultades para

limitar el concepto de empresa familiar, ya que no resulta fácil establecer el porcentaje que debe poseer la familia, qué grado de parentesco se considera, si la participación de la familia en la empresa debe implicar labores de gestión ⁶.

Para Vélez, D et al. (2008) la empresa familiar como cualquier otro tipo, se crea por una o varias personas que toman un riesgo (compartido), crean estructuras, planes, construyen un ideal común, buscan oportunidades estando dispuestos a adaptarse a los cambios y que desde la creación del negocio estarán en constante conflicto de intereses. En la empresa familiar se conjuga la unión del esfuerzo y el capital familiar, en donde cada uno de los miembros de la familia adquiere roles como el padre, madre, hijos y al mismo tiempo de trabajadores, con los demás factores estructurales de un negocio.

Por su parte García I (2005) plantea que en este tipo de organizaciones convergen dos tendencias que son de por si discrepantes. Por una parte la familia tiende hacia valores como el afecto y la unidad y por la otra, la empresa se orienta hacia la rentabilidad. “Tal divergencia se convierte en un foco generador tanto de fortalezas como de debilidades, lo cual le proporciona a este tipo de empresa un carácter diferente en relación al resto de las organizaciones empresariales”.⁷

Consonante con las ideas anteriores resultan las consideraciones de Jaffe, D (1991) pp. 8 al plantear que: “En una empresa familiar se manejan dos tipos diferentes de relaciones con la misma persona y a veces estas están en pugna. Las familias hacen hincapié en los afectos, la aceptación, y el crecimiento; las empresas en los resultados y en la productividad. La empresa agrega presión y urgencia a los requerimientos universales de cada miembro de la familia”.

⁶ Cabrera y García, (1999), Citado por Rufo, E et al. (2003). “El diseño organizativo de la empresa familiar gallega. Universidad Santiago de Compostela. España

⁷ García, I (2005, Mayo/agosto). “Estudio de empresas familiares en escenarios partiendo del modelo evolutivo tridimensional”. *Revista Omnia*. Vol. 11, número 002. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, pp. 31

La frase anterior constituye una de las consideraciones medulares de Dennis T Jaffe en sus estudios a la familia empresa. Dicho autor dedica parte importante de su quehacer científico al conocimiento de las particularidades que definen a este tipo de sistema, donde se entrecruzan de modo simultáneo: la familia, el negocio y la propiedad.

Desde otro de los enfoques, se identifican las ideas de Brandam y Sandro (2010) al definir a la familia empresa como “un sistema abierto conformado por un grupo complejo de sujetos en constante evolución, que comprende miembros en diferentes fases de desarrollo que desempeñan roles y funciones interrelacionados y diversificados”. Su función es contribuir con el logro paulatino de la identidad, sentido de valía personal y profesional, cuidado, promoción y desarrollo de sus miembros. (...) Mientras que la empresa es una “entidad organizada para vender bienes y servicios, y conocida por el público”, tiene la función de generar ganancias, lograr prioridad entre los proveedores y empleados productivos, cotizar en bolsa y participar crecientemente en el mercado, aquí la relación entre las personas es secundaria, se establece en base a la finalidad de la organización. Brandam & Sandro, 2010, Rossenblatt, (1995, citado por De Luca, M (2012), pp.7

En las ideas antes expuestas se identifican puntos comunes en las características que definen la familia empresa. Los conceptos de sistema, propiedad, roles, funciones, afectos, resultados, identidad y productividad conducen el discurso teórico de los distintos autores. De un modo u otro se apunta a los dos campos diametralmente opuestos que se dan en la empresa familiar, al plantearse que los sistemas empresa y familia persiguen objetivos nada similares.

Se habla además de las fortalezas o debilidades que se derivan de iniciar y desarrollar una familia empresa. En términos de estadísticos, los números nos remiten a un panorama poco alentador. Se plantea que la expectativa de vida promedio de una empresa familiar es de 23 años. La mayoría de las empresas familiares fracasan,

según Ward, sólo el 39 % llegan a la segunda generación y únicamente a la tercera el 15%.⁸

3.2 El Modelo de los Tres Círculos en el estudio de la empresa familiar.

La empresa familiar ha sido objeto de intensos estudios durante las últimas décadas, buscando determinar esquemas que expliquen su composición, estructura y comportamiento. No existe una definición uniforme ni generalmente aceptada que contenga todos los matices en que se presenta en el concierto económico, jurídico y social. Sin embargo, existe un consenso sobre tres elementos esenciales de la empresa de familia: la propiedad, el negocio o empresa y la familia, propiamente dicha; de modo que los autores se dividen al tratar de definir la empresa de familia partiendo de las preferencias más o menos subjetivas sobre cuestiones de distribución de la propiedad en la compañía, o sobre aspectos del control, o sobre la intención de continuidad generacional. Vélez, D et al. (2008).

Uno de los más completos es el Modelo de los Tres Círculos de Gersick, Davis, McCollom y Lansberg (1997), que explica la forma en que se sobreponen los sistemas de la Familia, la Empresa y la Propiedad, así como el lugar que ocupan cada uno de los miembros que pertenece a alguno de los siete subconjuntos que se forman en las áreas de sus intersecciones. Salazar, G (2004).

En esta teoría se plantea que el círculo familia es aquel al cual pertenecen todos y cada uno de los miembros de un mismo grupo familiar. El círculo empresa comprende el conjunto de individuos que laboran dentro de ella y que perciben un sueldo o beneficio económico directo, producto del trabajo que desempeñan y que le agrega valor a la compañía. El círculo propiedad determina quiénes son dueños de las acciones de la empresa, lo cual genera toda una serie de deberes y derechos. En esta propuesta todas y cada una de las personas que de alguna forma u otra tienen relación

⁸Jaffe, D (1991) "Trabajar con los seres queridos": estrategias para el éxito de una empresa familiar. Editorial El Ateneo. Argentina.

con una Empresa Familiar, pueden ubicarse en alguno de estos círculos y subconjuntos.

Para Lozano, M (2003) la confluencia de los tres grupos ya mencionados, con sus respectivos intereses conjuntos e individuales, generalmente dificultan el logro de la armonía y el consecuente desarrollo de los integrantes de la familia para que alcancen realizaciones personales y paralelamente con más capacidades y disposición puedan contribuir con los objetivos planteados desde la perspectiva empresarial.

En los últimos tiempos se han sucedido una serie de investigaciones en el área, que buscan divisar a la empresa familiar desde una perspectiva más amplia. Uno de los aportes más significativos se atribuye a los investigadores Gersick y colaboradores (1997), quienes basándose en el modelo de los Tres Círculos, conformados por los subsistemas de la propiedad, la familia, y la empresa generaron el **modelo evolutivo tridimensional** para entender a través del mismo, las relaciones resultantes de la interacción entre los subsistemas en diferentes momentos de la empresa con el paso del tiempo. Estos investigadores confirman que los avances evolutivos suscitados en cada ámbito influyen unos en los otros, pero a su vez son independientes entre sí. García, I (2005).

Si bien el Modelo de los Tres Círculos aclara las perspectivas de los puntos de vista de los diferentes subconjuntos del sistema, la descripción que este hace se circunscribe a un momento específico en el tiempo. Es así como al añadir la dimensión tiempo, se obtiene una nueva visión del proceso de crecimiento de la Empresa Familiar, que describe cómo los miembros van cambiando de un subconjunto a otro, se agregan o desaparecen, conforme transcurre la vida: se suceden matrimonios, divorcios, nacimientos y muertes, entran y salen gerentes, empleados, socios y accionistas. Salazar, G (2004).

Continúa este autor explicando que la dimensión evolutiva de la familia se caracteriza por tener en la primera etapa un período de intensa actividad para el núcleo de la familia: el joven matrimonio del fundador o fundadora. Llega la sesión de la batuta, momento de la sucesión generacional en donde la gran mayoría fracasa. El desarrollo

de la empresa en el tiempo coincide con los modelos generalizados de ciclos de vida de las compañías que no son de origen familiar.

Resulta válido aclarar que se utilizan términos en estas teorías que aluden a prácticas del tipo de relaciones económicas que se dan en la mediana y gran empresa del sistema capitalista. La literatura sobre este tema abarca en la mayor parte de los casos el estudio de la empresa familiar de estas sociedades. En Cuba los estudios sobre la pequeña empresa, los negocios familiares, el sector cuentapropista en modo general, todavía son insuficientes. Se carece de un marco de referencia propio que permita explicar la dinámica de este fenómeno en nuestra sociedad. Por lo que se parte de esta teoría y se extraen los puntos que resultan comunes y explicativos al negocio familiar en la actualidad cubana.

3.3 Aproximación a los componentes básicos de la familia empresa.

Las empresas tienen como las personas y las familias ciclos vitales: nacen, crecen y en el mejor de los casos, alcanzan la madurez e incluso mueren. Jaffe, D (1991) expresa que cada empresa tiene su propio ciclo de crecimiento orgánico, pero en la vida de la mayoría de las empresas es posible identificar varias etapas generales. En cada etapa como sucede en el desarrollo personal, se produce una crisis que puede conducir a una solución satisfactoria o amenaza realmente el futuro.

1. **Fundación o fracaso:** Par levantar una empresa se necesita gran visión y energía. Es la etapa caracterizada por el valor del esfuerzo. La empresa se encuentra en una situación precaria y puede no sobrevivir.
2. **Desarrollo rápido o crecimiento firme:** Se intensifica la presión para poder hacerlo todo y lograr continuamente buenos resultados
3. **Maduración o desarrollo:** La empresa comienza a manejar cuestionamientos a cerca de su viabilidad a largo plazo. La empresa debe continuar desarrollándose a través de la innovación.
4. **Declinación o renovación:** La empresa está sujeta a enfrentarse a cambios externos o erosiones internas. Continuamente debe estar proponiéndose

novedosas iniciativas, productos, nutrirse sistemáticamente de fuentes externas, para no perder su vigor y atractivo.

La fase inicial de fundación exige de la familia una reestructuración y reacomodación en su estructura y su funcionamiento. Para ello será necesario la conjugación de determinadas competencias y recursos por parte de sus miembros, que permitan afrontar de manera exitosa, el posicionamiento del negocio familiar en un mercado cada vez más competitivo y exigente.

Tema medular en esta fase resulta la base familiar que sustenta el negocio familiar. Y es que “no podemos comprender la naturaleza de una empresa familiar sin comprender la naturaleza de la familia que le ha creado. (...)Para comprender a la empresa debemos examinar los valores, los significados compartidos, las aspiraciones y el estilo personal de la familia”. Jaffe, D (1991), pp.17

Continúa este autor argumentando que la piedra angular de una empresa sana, es una familia sana. Si bien es cierto que una firma puede tener éxito desde el punto de vista económico aunque carezca de fuertes lazos familiares positivos, cuando la empresa es el sustituto de una familia vital o la vía para esquivar o recapitular las tensiones familiares, las limitaciones o dificultades familiares terminarán por hundir la empresa. “Por consiguiente es necesario cimentar vínculos familiares sanos vitales, flexibles y sustentadores, abiertos, comunicativos a fin de crear una empresa fuerte y vigorosa.”⁹

Una familia perturbada influirá también en la empresa, aunque de manera negativa. Las tensiones personales afectarán la capacidad del dueño para centrar claramente su atención en la compañía e influirá negativamente en los compromisos para el futuro. Las pautas familiares conflictivas se transfieren a la empresa cuando los participantes tratan de valerse de ella para zanjar los problemas de la familia. De este modo pueden frustrar importantes decisiones y enturbiar el foco orientado hacia las metas de la empresa. Jaffe, D (2012).

⁹ Jaffe, D (1991) “Trabajar con los seres queridos”: estrategias para el éxito de una empresa familiar. Editorial El Ateneo. Argentina, pp. 256

Para Lozano, M (2003) los nexos de consanguinidad marcan un tipo de relación particular, que de alguna manera traslada rasgos del contexto familiar al ámbito empresarial y viceversa. Esto tiene un fuerte peso que ha sido notado desde hace muchos años y todavía hoy continúa en gran medida a pesar de los cambios que se han dado tanto en el concepto de empresa como en el de familia. Sintetiza explicando que “en la empresa familiar, la familia encuentra su prolongación: las relaciones entre los miembros de la empresa siguen siendo las creadas en el hogar” (...) ¹⁰.

En estudios realizados ¹¹ se identifican cuáles serían las principales motivaciones que conducen a una familia a formar una familia empresa, entre ellas se encuentra que:

- La empresa es una prolongación especial de la estrecha relación que existe entre los miembros de la familia y de los entretenidos momentos que pasan juntos.
- Es un medio para que la familia haga algo significativo, importante y de carácter público.
- Asegura a todos una posición económica, mejor que la que tendrían si trabajaran por separado.
- Los miembros de la familia tienen más libertad, creatividad y autonomía en el trabajo y en sus vidas.
- Son conocidos en la comunidad y esto los llena de orgullo y les confiere status.

Incluso cuando el escenario inicial se caracteriza por la complejidad, las familias ven en este tipo de trabajo, una serie de ventajas y potencialidades que son susceptibles a reforzarse en su desempeño. Exige de sus miembros un trabajo y relaciones interdependientes, apelando a una mayor efectividad de las redes de comunicación, cohesión y flexibilidad en los roles familiares y de trabajo.

¹⁰ Lozano, M (2003) “Las relaciones intrafamiliares en la empresa familiar. Universidad de Icesi. Colombia, pp.84

¹¹ Jaffe, D (1991) “Trabajar con los seres queridos”: estrategias para el éxito de una empresa familiar. Editorial El Ateneo. Argentina.

La razón más importante del predominio y el éxito de la empresa familiar, reside en el hecho de que la estrecha vinculación y el mutuo entendimiento entre los miembros de la familia, es un poderoso recurso en el mundo de los negocios. “Ellos comparten una historia y un sentido de identidad. Se conocen íntimamente, conocen sus debilidades, capacidades, y saben que representan. Suelen utilizar un lenguaje especial que es un verdadero código, pueden comunicarse rápidamente, comparten la información y consiguen que las cosas se hagan con la mayor eficiencia”. Jaffe, D (1991), pp.14

Lo referido hasta el entonces nos hace pensar que en la empresa familiar se gestan una serie de debilidades y fortalezas que deben ser tomadas en cuenta en el momento de su análisis.

Los autores plantean que en el análisis de las debilidades se suele tener una visión catastrofista. Sin embargo es útil para alertar y así evitar consecuencias indeseables. La identificación de fortalezas, significa un paso ineludible hacia la adopción de estrategias inteligentes, que proyecten a las organizaciones hacia el desarrollo y el éxito.

Los problemas que enfrentan las empresas familiares, son exactamente los mismos que los de las empresas no familiares, sólo que a las primeras se les agregan los problemas de la familia. “Es normal que en una empresa se le llame la atención a alguien por no alcanzar los objetivos, o que se promocioe a un empleado a un cargo superior quedando subordinados sus antiguos colegas, o que a otro se los despida por no estar alineado con el rumbo de la empresa. Pero cuando esto sucede en una empresa familiar y ese alguien es un padre, un hijo, un hermano o un primo, el problema cobra otra dimensión, porque repercute en el seno de la familia”¹².

Es notorio en este tipo de organización, el impacto que ejercen los cambios, sustituciones, regulaciones, tanto en las relaciones familiares como en los sentimientos de bienestar o insatisfacción que van a experimentar sus miembros. Vemos entonces que muchas familias, por estructura, cultura, entre otros aspectos, enfrentan estos

¹² Antognolli, S et al. (2012). “Empresas familiares. Buenas prácticas en Argentina”. Resultados del programa de supervivencia y competitividad de las empresas familiares de la región centro. Instituto Profesional de Empresas Familiares. Córdoba, Argentina, pp. 34

procesos sin grandes crisis; pueden hablarlo e ir decidiendo y evitando los conflictos, es decir, consensuando entre todos los intereses. Otras viven en constante discusión y pueden llegar al punto de distanciarse definitivamente. Las restantes no discuten, evitan el conflicto y, en estos casos, la empresa se resiente. Antognolli, S et al. (2012).

Para Jaffe, D (1991) muchas dinámicas prevalecientes en la familia dificultan y agravan las relaciones en el trabajo. Las áreas comunes donde las empresas familiares experimentan dificultades son:

Comunicación: Los miembros de la familia no pueden hablar ciertas cosas con otros parientes, o no saben cómo abordar algunos problemas penosos, polémicos o difíciles. La familia evita tocar ciertos temas que en otros ámbitos comerciales están dispuestos a ventilar.

Equidad: Los miembros de la familia esperan y necesitan amor, aceptación y apoyo mutuo, además de participar de la riqueza familiar. Solucionar los problemas vinculados con lo que es justo y equitativo para todos suele ser una ardua tarea. Cada uno espera un mínimo de equidad. Cuando algunos miembros de la familia desempeñan roles diferentes en la empresa debido a sus habilidades, contribuciones y oportunidades especiales, mientras que otros no participan en lo absoluto, esto introduce un elemento de desigualdad que afecta el anhelo de equidad y justicia de la familia.

Responsabilidad: Quienes trabajan en una empresa deben responsabilizarse necesariamente por los resultados de sus tareas. Pero a las personas que han crecido juntas en una familia, les resulta difícil imponer semejante obligación a hermanos e hijos y otros familiares. Los miembros de una empresa familiar se ven en aprietos cuando tienen que pedir a los demás que produzcan para la empresa y a veces vacilan incluso en evaluar mutuamente su desempeño.

Planificación de la sucesión: La familia es una asociación destinada a producir adultos que conforman la generación siguiente. Lo mismo puede decirse de una empresa. Pero a veces los miembros de más edad no se resignan a dejar sus puestos y ser remplazados por sus hijos. Evitan pensar en el futuro hasta el momento en que se

desencadena una crisis. Los hijos/herederos pueden estar preparados para hacerse cargo antes de que sus progenitores estén preparados para irse.

Una vez presentadas las distintas áreas de dificultades, Jaffe, D (1991) expone los resultados comunes de distintas empresas familiares y enuncia como principales conflictos los siguientes elementos:

- Violación del sentido de equidad: Las personas crecen y se desarrollan con un sentido de lo que es equitativo y de lo que debe esperarse de la familia y de la empresa. El más simple de los principios de la familia, puede ser puesto a prueba dolorosamente en el devenir de la empresa. Muchos de los conflictos que surgen en las empresas familiares provienen de las dudas respecto a las nociones de equidad de la familia.
- Falta de reconocimiento: Surge este problema en una empresa familiar cuando una persona siente que su aportación, su capacidad, o su talento pasan inadvertidos para los demás, se ignoran o se critican sus logros.
- Sentimientos de impotencia: Se encuentra estrechamente relacionado con la sensación de no ser apreciado, surge cuando la persona siente que no tiene ninguna repercusión sobre los otros miembros de la familia, no tienen en cuenta sus ideas y opiniones. La empresa familiar sufre cuando los roles familiares impiden que se tomen en cuenta las necesidades de la empresa.
- Confusión en los roles familiares y empresariales: Los miembros de la familia hablan unos con los otros sin tener plena conciencia del rol que representan y suelen transferir a la empresa los roles familiares.

Otros autores reafirman la idea de los conflictos ocasionados por el tipo de roles que juegan los integrantes. Cuando los miembros de una familia trabajan juntos, a menudo desempeñan diferentes roles. Simultáneamente pueden ser familiares, propietarios, empleados, jefes, subordinados y directivos, por lo cual las relaciones entre familiares, al tener diversidad de variables, se pueden hacer más complejas que en situaciones laborales sin parentesco. Davis y Tagiuri (1993).

Otra arista del problema se encuentra en las consideraciones de Lozano, M (2003) al plantear que parte sustancial de los conflictos que se dan en este tipo de familias están relacionadas con:

- Crianza (preferencia a pasar más tiempo con determinado familiar).
- Temperamentos (fuerte, tolerante, emotivo).
- Ausencia de una estructura organizacional formal.
- Falta de claridad en las jerarquías, funciones y responsabilidades.
- Situaciones de estrés, desequilibrio entre la energía dedicada al trabajo, a la familia y a uno mismo.
- Existencia de un clima poco agradable y con escasos retos y satisfacciones.

Esta autora continúa explicando que uno de los factores críticos en las empresas familiares son los conflictos emocionales, los cuáles se dan en unos términos específicos, debido a que el ámbito familiar se fundamenta en aspectos en los que prevalece la protección y la lealtad, en tanto que en la esfera empresarial, que se sustenta en la tarea, rigen el rendimiento y los resultados. “Esto puede significar que los patrones emocionales de conducta que surgen dentro de la empresa, en un contexto de negocios, sean profundamente irracionales e inapropiados. Sin embargo, también pueden resultar que estos patrones de conducta sean compatibles y con gran sentido de realización para el grupo familiar, pero esta última faceta es precisamente la más escasa en el ámbito de las empresas familiares”.¹³

Estas causas dan lugar a diferentes tipos de consecuencias nada saludables para la empresa familiar. Consecuencias en el individuo (metas, intereses, logros), en la familia, en la empresa y en la sociedad. Pero aun así y tal como mencionamos las empresas familiares tiene un buen componente de fortalezas que la coloca en posiciones competitivas con respecto a otras que no lo son.

Gallo, M (1995) plantea que las fortalezas de la empresa familiar pueden dividirse en dos grupos esenciales y diferenciables: la unidad y el compromiso. En el caso del

¹³ Lozano, M (2003) “Las relaciones intrafamiliares en la empresa familiar. Universidad de Icesi. Colombia, pp.86

primero, los estarían integrando: los intereses comunes, la autoridad reconocida, la confianza mutua, la comunicación y la flexibilidad. Mientras el segundo grupo de fortalezas la componen: la entrega a un ideal, el sacrificio personal, exigencia de lo mejor y el pensamiento a largo plazo.

Según Gallo (1995), no existe posibilidad de perfeccionamiento de los miembros de la empresa familiar, sin las virtudes de unidad y compromiso, que son visibles en las familias ordenadas. “La unidad facilita el diseño de la empresa con relación a la asignación de responsabilidades, modos de integración entre niveles de jerarquía y autonomía y sistemas de dirección para comunicar y controlar. El compromiso, visto como la voluntad de dedicación intensa y prolongada, lleva a todos los miembros a entregarse, autoexigirse, y retarse para conseguir el bien conjunto. Cuando la unidad y el compromiso se pierden sobrevienen en su lugar la desunión y la abstención, lo cual debilita a la familia y por consiguiente a la empresa, con lo cual disminuyen sus posibilidades de éxito en el mercado”¹⁴

Ackerman (1971) apunta que las relaciones familiares regulan la corriente emocional, facilitan algunos canales de desahogo emocional e inhiben otros. En el mejor de los casos, en una familia prevalece una atmósfera general de amor y devoción. Continúa argumentando el autor que al estar la atmósfera familiar llena de cambios y de desvíos bruscos, pueden surgir profundos sentimientos de frustración, acompañados inevitablemente de resentimiento y hostilidad. Finaliza expresando que: “bajo condiciones favorables, los sentimientos de amor y lealtad prevalecen y se mantiene la armonía familiar. Bajo condiciones de tensión y conflicto excesivos, pueden surgir antagonismos y odios mutuos, lo cual afecta la integridad de la familia”. (Citado por Lozano, M (2003) pp. 92

Jaffe, D (1991) considera que en el logro de relaciones familiares más sólidas y eficaces tanto en la familia como en la empresa debe primar los siguientes elementos:

¹⁴ Gallo, M (1995). “Empresa familiar: textos y casos”. Editorial Praxis. Barcelona, pp. 51

Solicitud: Los miembros de la familia y de la empresa deben ser básicamente respetuosos y solícitos unos con otros. La empresa debe tener en cuenta las necesidades personales de sus miembros y familiares.

Seguridad: La empresa debe proporcionar puestos de trabajo seguros a sus empleados. Debe tratar de mantener su tasa de rentabilidad y eficacia a fin de proveer seguridad futura a la familia.

Crecimiento: Los miembros de la familia necesitan crecer, desarrollar sus dotes naturales y realizar sus respectivos potenciales personales. Permitirá que los miembros de la familia pasen a ocupar posiciones de responsabilidad en la empresa.

Comunicación en las empresas familiares:

Elemento esencial al hablar de relaciones familiares resulta el modo y el medio por el cual los miembros se comunican entre sí. Para ello resulta necesario remitirnos a los teóricos y sus consideraciones de la comunicación en dichas empresas.

Comencemos por la génesis de un acto comunicativo. La comunicación implica a dos personas: un transmisor y un receptor. Los problemas de comunicación pueden surgir en cualquiera de los dos extremos. El transmisor, la persona que necesita decir algo, puede impedir involuntariamente que el otro conozca lo que siente o puede enviar su mensaje de forma clara o directa. El receptor puede negarse a escuchar el mensaje o interpretarlo en forma equivocada. El transmisor necesita estar seguro de qué envía un mensaje claro, y el receptor, que entiende claramente ese mensaje.

Jaffe, D (1991) refiere que si la comunicación en la familia puede conseguirse simplemente enviando y recibiendo mensajes claros, la comunicación en las empresas familiares tendría que ser mucho más compleja y dificultosa. Pero los problemas de las empresas familiares suelen ser mucho más profundos. “El lado oculto de una empresa atribulada es una prolongación de una familia atribulada”.¹⁵

¹⁵ Jaffe, D (1991) “Trabajar con los seres queridos”: estrategias para el éxito de una empresa familiar. Editorial El Ateneo. Argentina, pp.82

Las empresas familiares y las organizaciones en general son favorecidas o limitadas por la efectividad de la comunicación dentro de ellas. El ámbito laboral demanda cada vez mayor interdependencia entre sus miembros y mayor efectividad de sus flujos y redes de comunicación.

En los problemas comunicativos en la familia empresa, se debe buscar e investigar la dinámica familiar, la pauta familiar, se debe ventilar los sentimientos subyacentes en el tejido familiar, para viabilizar redes comunicacionales a lo interno de la empresa.

De Luca, M (2012) apunta que cuando en la empresa familiar existen fallos en la comunicación, esto se convierte en fuente de tensión generando angustia y malestar a nivel individual, familiar y laboral. Los problemas relacionados con la división del trabajo, según la literatura, se deben a una pauta de no comunicación sobre actividades cotidianas, existente en la familia, así las personas se sienten en libertad de no comunicar lo que van a hacer por ser allegados y a que el dirigente muchas veces espera que los miembros de la empresa sepan realizar diversas tareas, incluso las relativas a la dirección. De este modo los roles y funciones en la empresa estarán poco delimitados. Sintetiza este autor que “esto provocará una intercambiabilidad de actividades, superposición de roles e invasión de las funciones ajenas, trayendo consecuencias como luchas interpersonales, confusión en los empleados, clientes y proveedores por las señales confusas que reciben y ambivalencia personal respecto a las tareas y decisiones empresariales; este malestar generado en el negocio fácilmente se traslada a la familia.”¹⁶

Dichos conflictos por quién hace qué cosa, se asocian con otro problema frecuente como es el traslado de roles entre la empresa y el hogar; si esto ocurre entre progenitores e hijos es común que se acompañe de problemas de individuación y de la transferencia de un dominio parental y una disposición de los hijos a tolerarlo.

Los problemas en la comunicación dentro la familia empresa, se han ubicado en los primeras áreas de conflictos que atraviesan este tipo de organizaciones. Las apreciaciones teóricas anteriores son sustentadas por los hallazgos empíricos de

¹⁶ De Luca, M (2012) “El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. Revista de Psicología GEPU. No 3, pp. 9

Dodero (2005) al plantear que las fallas en la comunicación representan un 20%, luego de otros puntos deficientes como son: la comunicación entre directivos 58 %, la falta de asignación de tareas y responsabilidades 48% la intromisión de unos en tareas de los otros 36%, mientras que la superposición de roles ocuparía la última de las posiciones con un 7%.

En consonancia con esto Gon (2003) sostiene que entre las dificultades de comunicación se encuentran problemas como: los malos hábitos de escucha, falta de canales de comunicación establecidos, de información y de claridad. Citado por De Luca, M (2012).

Hasta aquí hemos visto una noción negativa de la variable comunicación en la familia empresa, no en todos los casos, ni en todas las familias, discurre de igual modo. Los teóricos apuntan que nunca debe desestimarse el poder de beneficiar o afectar que tiene la comunicación en los resultados del negocio familiar, así como en la calidad y solidez de los vínculos que se dan entre sus miembros.

Para Lozano, M (2003) cuando una empresa aborda el tema de la comunicación, abre camino hacia el entendimiento y la conciliación, pues permite exponer los puntos de vista individuales, conjuntos y además la relación de éstos con respecto a la empresa. Los esfuerzos por lograr una buena comunicación deben darse en todos los niveles de la organización. Así mismo, el control y la coordinación de las funciones asignadas a los miembros familiares que ocupan las posiciones directivas más altas, requieren de canales de comunicación directos y eficientes.

De este modo, es claro el alto reconocimiento que tiene el factor comunicación tanto en el ámbito familiar como empresarial y con mayor razón, en la combinación de los dos.

Vemos entonces que la calidad de las relaciones familiares es un aspecto decisivo para la empresa. Cuando la calidad de estas relaciones no es buena, impide la comunicación y viceversa. Por consiguiente causan malestares en las actividades y metas organizacionales.

Otro de los elementos que intervienen en la calidad de las relaciones en la familia, son las llamadas reglas familiares. En los estudios de la familia empresa se declaran que su traslado (reglas) al ámbito laboral resulta un aspecto que puede entrañar comportamientos o actitudes nocivas para el éxito del negocio. Pero a la vez si estas han permitido guiar a la familia a relaciones efectivas, pueden constituir un factor positivo en su desarrollo.

Al hablar de las reglas debe decirse que cada familia tiene pautas regulares. Si bien rara vez se explicitan claramente, son tan coherentes que podemos describirlas como una serie de reglas familiares que rigen la conducta de sus miembros. Las reglas abarcan el comportamiento propiamente dicho, la expresión de los conflictos y emociones, los temas de los que se puede hablar, quien tiene más o menos poder, prioridad y los roles prescriptos para diferentes personas. Son reglas en el sentido de que, si alguien actúa en forma diferente, la familia manifiesta su desaprobación y trata de ponerlo nuevamente en línea. Jaffe, D (1991).

Los teóricos plantean que las reglas no suelen ser un problema para la familia en el plano personal. Sin embargo cuando llegan a ser parte de la empresa, es necesario evaluarlas de acuerdo a una norma diferente. Es decir, de qué forma esta norma facilitaría u obstaculizaría el trabajo de la empresa.

Muchas pautas familiares pueden tener un efecto disfuncional sobre la empresa. Por ejemplo las normas familiares más comunes determinan que todos deben estar unidos, que nadie debe disentir o que al menos debe de guardarse para sí sus discrepancias. “En una empresa los desacuerdos y diferencias son necesarios. Desarrollar una estrategia, analizar con sentido crítico las decisiones y evaluar la eficacia son tareas que no pueden realizarse sin compartir los desacuerdos. Esa particular regla familiar no funciona en la empresa. La violación de una regla familiar puede tener dolorosas y conflictivas consecuencias tanto para la familia como para la empresa.”¹⁷

Cada familia tiene su serie de presupuestos tácitos acerca de que cómo deben funcionar las relaciones, que obligaciones mutuas tienen con sus miembros, cómo

¹⁷ Jaffe, D (1991) “Trabajar con los seres queridos”: estrategias para el éxito de una empresa familiar. Editorial El Ateneo. Argentina, pp.53

actúa la familia, qué es lo más importante, y para qué existe. Estos presupuestos definen la mitología familiar. Estos mitos, presupuestos y expectativas pueden ser invisibles para los empleados, pero la familia tiene plena conciencia de ellos, y sólo se puede entender el comportamiento de la empresa si se entiende la mitología familiar. Citado por Jaffe, D (1991).

Roles en la familia empresa:

Como otro de los elementos que integra la familia-empresa se encuentran los roles familiares o los llamados papeles especiales que cada persona representa en el drama familiar.

Se ha planteado con anterioridad que las empresas familiares, tienen la particularidad de que en ella confluyen la empresa y la familia, sistemas ampliamente diferentes. Esta convergencia de ambos grupos hace que se puedan desfigurar los límites entre ambos sistemas y así los individuos desempeñan distintos roles en uno y otro, pudiendo diferir las metas y trasladarse los roles de un grupo a otro. Esto hará más probable la aparición de tensiones familiares ya que las familias actúan como amplificadoras de las emociones positivas y negativas. Rosenblatt (1995, citado por De Luca, M (2012).

En consonancia con estas ideas se encuentran los aportes de Davis y Tagiuri (1993), apuntan que cuando los miembros en una familia trabajan juntos, a menudo desempeñan diferentes roles. Simultáneamente pueden ser familiares, propietarios, empleados, jefes, subordinados, y directivos, por lo cual las relaciones entre familiares, al tener diversidad de variables, se pueden hacer más complejas que en situaciones laborales sin parentesco.

En distintos escenarios familiares los roles de hogar y trabajo están en pugna. Sucede entonces que los miembros de la familia se tratan unos a otros como lo hacen en su casa, es decir discuten regularmente o no crean los canales adecuados para trabajar juntos en la empresa. Siguen en sus puestos por lazos de parentescos que los unen o por su simpatía, en lugar de tener si producen o no para la empresa. Jaffe, D (1991).

Argumenta este autor que una de las principales causas de que esto ocurra está en la confusión en los roles familiares y empresariales. Donde los miembros de la familia hablan unos con los otros sin tener plena conciencia del rol que representan y suelen transferir a la empresa los roles familiares. El resultado de todo esto será, que la empresa familiar sufre cuando los roles familiares impiden que se tomen en cuenta las necesidades de la empresa. De igual modo la familia mostrará un impacto cuando sus miembros al estar centrados en las funciones de la empresa, subestimen o separen negativamente su rol familiar.

Resulta necesario retomar la idea de que en la empresa familiar se conjuga la unión del esfuerzo y el capital familiar, en donde cada uno de los miembros de la familia adquiere roles como el padre, madre, hijos y al mismo tiempo de trabajadores, etc., con los demás factores estructurales de un negocio. Vélez, D (2008). Por lo que la asignación de los distintos roles empresariales debe basarse en las habilidades, contribuciones y oportunidades especiales de cada uno de sus miembros. Jaffe, D (1991).

Belausteguigoitia, I (2001) apunta que separar las cuestiones de trabajo de las de la familia, es una de las recomendaciones más comunes y efectivas para mejorar la marcha de organizaciones familiares. “Separar implica, no confundir lo que es de familia con lo que es de empresa. Las relaciones que establecen los integrantes de la familia en el trabajo frecuentemente son de orden familiar y no profesional. El problema de confusión de roles es posible solucionarlo jugando el papel adecuado tanto en la familia como en el trabajo. Coloquialmente hablando, es saberse poner el sombrero correcto en el sistema adecuado”.¹⁸

Cohesión:

Los estudios relativos a la cohesión dentro de la empresa familiar, apuntan que este constituye uno de los valores de la familia que se consideran signos de su identidad y que son trasladados a la empresa.

¹⁸ Belausteguigoitia, I (2001). La singular dinámica de las empresas familiares en Latinoamérica. [Versión Electrónica] Babson College. Boston. pp. 5

Neubauer (1999) señala que las familias cohesionadas y con adecuados lazos de unión tienen más posibilidades de perpetuarse como propietarias de la organización, que las alienadas o desapegadas, basándose en sus ideales y valores. Este autor, señala ciertos rasgos característicos en estas familias, como el aprecio y compromiso mutuo, comunicación abierta y eficiente, pasar tiempo juntos, bienestar espiritual, capacidad de afrontar dificultades, actitud positiva hacia el encuentro humano (es decir que son acogedoras y amables con los parientes y los de afuera), control (en sentido que no son permisivas; los padres ejercen control cuando es necesario, explican sus razones y consultan a sus hijos), coalición (reparto de poder de forma igualitaria, lo cual surge natural y amigablemente) y disposición a cambiar, tomando los cambios como naturales. Sus integrantes tienen una buena intimidad y cercanía, sin llegar a ser asfixiantes ni simbióticos; han desarrollado con el tiempo un buen sistema de apoyo que les permite enfrentar la adversidad.

Lo anterior se reafirma en un estudio¹⁹ desarrollado con distintos modelos de empresas familiares, donde se concluye que las familias que presentan rasgos de flexibilidad, **cohesión**, resiliencia y actitud positiva hacia el encuentro tienen más posibilidades que aquellas que no los presentan de cumplir con el contrato psicológico a nivel institucional, y de **mantener la concordia intrafamiliar** (aspecto de nuestro interés). De esta manera la satisfacción personal y laboral de los sujetos será óptima, y habrá más posibilidades de mantener el negocio y la unión en los vínculos primarios; en una sana y diferenciada convivencia de ambos. Es decir que los familiares tendrán la habilidad de separar los asuntos y conflictos de ambos sistemas, sin que ellos se trasladen de uno al otro ni afecten mutuamente. Citado por De Luca, M (2012).

La cohesión a su vez está contenida en una categoría que la engloba de forma más general, conceptualizada como: identidad familiar.

Para Arés, P (2002) “la formación de la identidad familiar constituye un fenómeno complejo y plurideterminado por diversos procesos y factores. Hablar de identidad es

¹⁹ De Luca, M (2012) “El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. Revista de Psicología GEPU. No 3, pp. 58

hablar de pertenencia, de procesos de continuidad y ruptura, es hablar de un sistema de creencias compartidas.”²⁰

La contemporaneidad se caracteriza por los múltiples cambios que desde niveles más macro llegan a incidir en el seno familiar. Estos términos empleados de continuidad y ruptura, nos clarifica la idea de que en materia de identidad, los procesos a nivel familiar asumen matices diferenciados. Es decir todavía cuando en la sociedad, ocurran transformaciones que repercuten de algún modo a la familia, es en sí, esta última, la que determina, configura, en procesos consientes e inconscientes sus identidad familiar.

Los estudios plantean que la conformación de las nuevas identidades, en el caso de la familia, lo constituyen los procesos de cambio y resistencia a los cambios que han ocurrido a partir del modelo de familia patriarcal nuclear biparental, caracterizado por la tradicional división del mundo público y privado y papeles genéricos establecidos de manera rígida. Citado por Arés, P (2002)

No es alarmante entonces, encontrarnos familias que a los ojos del resto, permanezcan estáticas, o estancadas, con características que desde hace mucho tiempo dejó atrás la familia contemporánea. Pues amén de los cambios sociales, retomamos la idea, de que es la familia en sí misma quien marca su propio ritmo.

En el estudio e intervención a la familia, paso ineludible luego de la aproximación a su contexto económico, social y cultural se encuentra el estudio de la categoría identidad. Al ser “una estructura cognoscitiva subyacente, una serie de creencias, actitudes y atribuciones fundamentales que la familia comparte respecto de sí misma. La gestalt de las cualidades y atributos es lo que la convierte en una familia determinada y la diferencia de otras familias. Arés, P (2002), pp. 117. Es decir, la identidad nos habla de cómo se ve la familia a sí misma, desde lo perceptivo valorativo, es aquella parte de la familia que nos llega cuando realizamos un primer intercambio, y que de manera intencional o no, muestra a los demás.

²⁰ Arés, P (2002) “Psicología de la Familia: Aproximación a su estudio”. Texto Básico de Psicología de la Familia. La Habana. Editorial Félix Varela, pp. 114

Estudios realizados con el objetivo de optimizar la empresa familiar, utilizan la identidad familiar para generar nuevas reglas de interacción y para transformar sus patrones de relación. Muchas empresas han dotado el intersección o espacio imaginario del sistema familia-empresa, de contenidos, reglas y funciones, construyéndose así, un grupo familiar de soporte a la empresa. Se dejan de lado las estructuras que fueron adecuadas en momentos concretos, para ir en búsqueda de reorganizaciones más acordes con las situaciones contemporáneas. Lozano, M (2003).

3.4 Un primer estudio a la familia cuentapropista de los 90. Su impacto en los niveles individual, familiar y social.

Las transformaciones que se sucedían en los ámbitos económico, social y cultural, tras la caída del campo socialista y el recrudecimiento del período especial en el país, mostraban sensibles afectaciones en el orden familiar.

Las familias cubanas reacomodan y crean nuevos modos de subsistir ante la crisis, con el fin de que las funciones básicas de la familia continúen desarrollándose con las menores implicaciones posibles.

El estudio del Cuentapropismo en Cuba, su impacto en la familia y en la sociedad, permaneció por años soslayado en las investigaciones sociales. El acercamiento a este sector, se realizó de manera inicial, con fuertes estereotipos heredados desde el imaginario social, que lo distanciaban como componente orgánico del aparato económico, para verlo erróneamente de modo disonante al tipo de relaciones socioeconómicas que prevalece en el sistema socialista.

“Dicho fenómeno ha sido poco estudiado, lo novedoso y reciente que resulta su inserción en nuestra sociedad, es causa de ello, por ello no se conocen las características de su impacto en la estructura, funcionamiento y dinámica familiar cubana.” ²¹

²¹ Torrez, K (1997). Aproximación a la caracterización del impacto del trabajo por cuenta propia en la familia cubana actual. Tesis de Diploma. Facultad de Psicología. La Habana, Cuba, pp.2

Los estudios demuestran que la vinculación del cuentapropismo al ámbito familiar provoca cambios en la dinámica, funcionamiento y estructura de la familia, que se ve en la necesidad de reestructurar su vida cotidiana. El área económica dentro de sus funciones como institución social es la más impactada y experimenta en el caso de las familias que se insertan en la opción del TPCP, cambios en las formas de sustento, las relaciones de subordinación, el estatus familiar y la jerarquía de los miembros en dependencia del aporte económico de estos. Aparece entonces una nueva manera de ver la familia y el trabajo asociado a esta, reordenándose muchas veces la vida familiar y las relaciones que se dan ella cobran un nuevo matiz, en general pasa a ser productora de sí misma desde su interno. Torres, K (1997)

En el año 1997, Karen Torres en su Tesis de Diploma, realiza una primera aproximación al estudio de las familias cuentapropistas del entonces. La muestra estaba conformada por un total de 18 familias distribuidas en los distintos municipios de la capital. Los principales resultados de esta investigación demuestran que:

En el funcionamiento familiar los mayores impactos comprenden las variables de inserción socioclasista, en la que todas las familias cambian su estatus socio-laboral, la elevación de las condiciones de vida, la tensión en la distribución de tareas domésticas, y el incremento del tiempo de permanencia en el hogar.

Para la muestra estudiada los principales cambios estructurales se dieron en la composición familiar: donde las familias extensas de convivencias múltiples y con miembros co-residentes, cobran mayor valor. Además en la ruptura de los roles de género tradicionales y en la jerarquía familiar, donde se reestructura el poder y el ejercicio de la autoridad en función del estatus económico de los miembros.

Con relación a la dinámica familiar los mayores impactos tuvieron lugar en la cohesión, donde aumenta el apoyo y la cercanía aparejado a sentimientos de satisfacción y desarmonía en las relaciones. Los miembros también resultan impactados, deben reacomodarse a las formas de comunicación que tienen de base la escasez de tiempo para las relaciones familiares.

Entre los principales riesgos se encuentran para el individuo, cambios en las orientaciones de valor y sobreexigencia a su vida cotidiana. Para la familia cambia su función cultural, espiritual y afectiva, sobrecargándose las funciones familiares. Para la sociedad, la familia como grupo tiende a la desconexión social y se comienza a percibir al Estado como contrapuesto a la familia y al propio individuo.

Entre los beneficios, se expresa para el individuo una ruptura de roles de género tradicionales, la familia se convierte en protagonista de soluciones en su beneficio, al surgir un proyecto familiar conjunto. Para la sociedad se favorece la tendencia a una mayor autonomía del grupo familiar.

Arés, P (1999) plantea que la desconexión social, la hiperbolización de la función económica, el tiempo dedicado a la vida laboral, (constatada en el presente estudio), produce un exilio al interior de la familia, lo cual tiene un potencial de riesgo para la sociedad, a su vez el clima emocional de la misma es percibido como desfavorable. El tiempo de permanencia en el hogar es alto, argumentando que: “la familia adquiere otro carácter de valor refugio, la cohesión, como elemento de dinámica ha aumentado, pero la conflictividad y tensión emocional no dan muestras de que el incremento de la unión ha producido mayor satisfacción y armonía”²².

Para la totalidad de las familias estudiadas el presupuesto familiar y por tanto los niveles de consumo aumentaron sensiblemente, pero el costo psicológico reportado es alto.

Se argumenta además que en estas familias el “ahora” es percibido como un tiempo de desgaste, de sacrificio, donde no se sabe por cuánto tiempo más muchas necesidades estarán postergadas. Concluye la autora planteando que el Trabajo por Cuenta Propia tal y como está estipulado genera un cambio sustancial en las particularidades de la vida cotidiana para estas familias, así como una transformación sustancial en la relación familia-sociedad.

²² Arés, P (1999) “Estudio de la relación familia-sociedad en el sector privado de la economía emergente en Cuba. Compilación: Diversidad y complejidad familiar en Cuba. Centro de Estudios Demográficos (CEDEM), pp.87.

CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Problema científico:

¿Cuál sería el impacto que ejerce el Trabajo por Cuenta Propia en un grupo de familias cubanas?

Justificación del Problema de investigación:

La revitalización de nuestro modelo económico y social, ha conllevado a realizar distintas modificaciones en las regulaciones y principios que rigen el Trabajo por Cuenta Propia en el país. Las nuevas medidas aprobadas en el transcurso de 2010, nos devuelve una modalidad de empleo, con aumento en el número de actividades autorizadas y la flexibilización de las regulaciones en su ejercicio.

Un número considerable de personas y específicamente de familias, se han adherido al llamado “cuentapropismo”. Las ventajas que estas transformaciones poseen, no se remiten solamente al incremento de los ingresos familiares o personales, sino que favorecen además, una mayor y variada prestación a la población en renglones deteriorados de la gastronomía y los servicios. No menos importante es su función de proveedora de empleo a personas desvinculadas laboralmente, jubilados, o personal excedente del proceso de disponibilidad laboral del sector estatal.

El panorama actual nos revela un conjunto de actividades, medidas, estrategias que buscan viabilizar el ejercicio laboral de este sector. Efecto de estas transformaciones resultan: el Primer Coloquio del Trabajo por Cuenta Propia, en el año 2012, exposiciones en congresos de turismo de las experiencias en el sector, modificaciones en el marco de regulaciones que guían su ejercicio, la oportunidad de acogerse a las leyes del Seguro Social, entre otras. Estas y otras transformaciones nos hablan de la intención del Estado de articular cada vez más, este tipo de economía con la estatal, liberándonos de prejuicios y estigmas que en otrora distanciaron su relación.

La elaboración y venta de alimentos, resulta la actividad cuentapropista mayor polarizadora, ocupando el primer lugar del total de personas que ingresan al sector. Aquí se encuentran un grupo de familias, que deciden aventurarse a la iniciativa de un negocio familiar en el hogar.

El inicio de un negocio familiar exigirá una reacomodación de la familia a las nuevas circunstancias que impone la pequeña empresa. Al analizarla en términos de sistema, observamos cambios significativos en su estructura, dinámica y funcionamiento en general. Dichos cambios entretienen una realidad familiar con matices propios, donde se amalgaman aspectos del contexto social y lo que introduce la propia familia. Estas nacientes realidades se convierten en un terreno fértil y tentativo de estudiar de cara a las Ciencias Sociales.

Los primeros estudios realizados a este tipo de familia nos devuelven un panorama poco alentador. Recordemos que las familias que se iniciaban en el sector, ejercían con distintas regulaciones (a veces restricciones) que entorpecían y dificultaban su ejercicio. Se hablaba entonces de cierto tipo de desconexión social, que se generaba en estos ámbitos familiares, matizando otra forma de relación familia-sociedad. Se concluía además que la urgencia temporal que caracteriza sus relaciones, repercute en el tiempo que la familia dedica a pasar de manera conjunta, soslayando actividades y espacios familiares. Lo anterior conlleva un alto costo psicológico para sus miembros y a la familia en general.

Estas experiencias fueron recogidas en los inicios de la década del 90'. Múltiples han sido los sucesos y transformaciones que se han sucedido hasta la actualidad, tras casi 20 años se retoma el estudio de la familia cuentapropista. El nuevo contexto que regula su ejercicio, nos hace pensar en condiciones diferentes de inserción de las familias a esta modalidad de empleo.

Explorar entonces las características y matices de la actual familia "cuentapropista", y del impacto que se produce en sus dinámicas, una vez comenzado este ejercicio laboral, constituye nuestro principal objetivo.

2.2 Objetivo General:

Caracterizar el impacto que ejerce el Trabajo por Cuenta Propia en un grupo de familias cubanas.

2.3 Objetivos Específicos:

- Explorar los cambios ocurridos en la estructura, funcionamiento y dinámica de las familias cuentapropistas estudiadas.
- Analizar el impacto que ejerce el “cuentapropismo” en familias dueñas de cafeterías y familias dueñas de paladares.
- Evaluar la percepción subjetiva de la relación Familia-Comunidad-Estado que presentan estas familias en el contexto actual.

2.4 Preguntas que guían la investigación:

- ¿Cuáles cambios se producen en la estructura, funcionamiento y dinámica familiar al iniciarse o reiniciarse la familia en el sector cuentapropista?
- ¿Se dan diferencias marcadas entre las cafeterías y paladares con relación al impacto en su estructura, funcionamiento y dinámica?
- ¿Qué modo de relación Familia-Comunidad-Estado prevalece en este tipo de familias?
- ¿Qué relación existe entre la base familiar que antecede al negocio familiar y los vínculos establecidos con posterioridad?

2.5 Definición de categorías e indicadores utilizados en el estudio:

2.5.1 Dimensiones de análisis:

Se tendrán en cuenta dos dimensiones de análisis para todas las variables de modo general.

1. Dimensión de hecho: Se tienen presentes los datos tal y cual se presentan en la realidad sin mediación de elementos valorativos o perceptivos.
2. Dimensión de elaboración perceptiva-subjetiva. Está encaminada a evaluar la percepción de la familia con relación al cambio.

2.5.2 Definición de variables:

Impacto: Cambios ocurridos y/o percibidos por la familia luego de comenzar o reiniciarse en el Trabajo por Cuenta Propia.

Antes: Apreciación que tiene la familia y evaluación del investigador sobre aspectos relacionados a la dinámica, estructura y funcionamiento antes de ser o reiniciarse como cuentapropistas.

Después: Percepción de la familia y evaluación del investigador sobre los aspectos antes mencionados y su comportamiento en la actualidad, es decir posterior a que la familia comience a ser cuentapropista.

Tipos de Impactos: Áreas de la vida familiar en la que se perciben los cambios. Se producen impactos de funcionamiento, dinámica y estructura, entre otros, que pueden ser evaluados y/o percibidos.

Percepción del cambio: Forma en que la familia percibe el impacto del comienzo del TPCP, según criterios de beneficios o perjuicios.

-Beneficios: Cuando el cambio se percibe como beneficioso para la familia y/o el individuo, evaluándolo en mayor desarrollo e integridad familiar.

-Perjuicios: Cuando el cambio es percibido de manera negativa para la familia y/o individuo, que evalúan como involución, pérdida de identidad e integridad familiar.

Trabajo por Cuenta Propia: Modalidad de empleo de tipo no estatal, introducida al país en la década de los 90'. En la actualidad posee un total de 178 actividades y oficios autorizados. La modalidad seleccionada para este estudio son paladares y cafeterías trabajo dentro de la categoría de gastronómicos denominada en la gaceta como elaborador y vendedor de alimento.

Familia Cubana: Conjunto de personas de nacionalidad cubana, donde están presentes alguno de los progenitores y sus hijos. Deben tener un presupuesto común de gastos, convivir habitualmente, y ocupar una vivienda o parte de ella.

Familia Cuentapropista: Conjunto de personas de una misma familia autorizadas legalmente para ejercer actividades por cuenta propia, estando o no vinculados laboralmente con el Estado, que deben pagar un impuesto de forma mensual y poseer Licencia Sanitaria.

Familias con paladares o cafeterías: Las familias estudiadas deben realizar en su domicilio o propiedad arrendada la actividad del Trabajo por Cuenta Propia, en la modalidad de elaborador/vendedor de productos alimenticios mediante servicios gastronómicos, es decir, que tengan y trabajen en una paladar o cafetería.

Funcionamiento: Conjunto de variables sociodemográficas y socio-psicológicas que son características de la familia durante el cumplimiento de sus funciones.

Dentro de la categoría funcionamiento consideramos los siguientes indicadores de análisis.

- Inserción socio-clasista: Forma en que los miembros de la familia se insertan desde su rol profesional y nivel educacional a la sociedad.
- Movilidad social: Impacto que produce el cuentapropismo en el sostenimiento o cambios de la inserción socio clasista, especialmente procesos de desprofesionalización.
- Distribución de tareas domésticas: Forma en que se reparten las tareas en el hogar, quiénes la realizan, si cooperan en ello.
- Distribución del tiempo libre: Actividades que la familia realiza con mayor frecuencia para su esparcimiento y momentos de ocio.

Estructura: Está definida por las características sociodemográficas de sus miembros que determinan la tipología familiar, e incluye el lugar que ocupan los miembros de la familia según sus roles y funciones.

- Roles: En qué medida perciben los miembros de familia que se han asumido los roles y papeles asignados desde la cultura, referidos al género. Expectativas que recaen sobre los distintos miembros de la familia, acerca de la realización de actividades que garanticen el funcionamiento familiar.

Se evalúan teniendo en cuenta indicadores de cambios percibidos como:

- Beneficios: Si el contenido de la variable se redimensiona más equitativamente entre los miembros y si se otorga en algún grado responsabilidad a quién antes era indiferente.
- Perjuicio: Si el contenido de la variable se sobrecarga, asumiendo la persona una hiper-responsabilidad o al contrario la persona percibe que pasa a ser indiferente.
- Fronteras entre el mundo público y el privado: Percepción de la familia sobre el cambio en el orden simbólico de los roles y los espacios a partir de la yuxtaposición del espacio público (trabajo) y privado (Familia).
- Estructura de poder en el trabajo y la familia: manera particular en que los miembros de la familia atribuyen cualidades jerárquicas en el trabajo y la familia (dueño, percepción de jefatura, inversión de presupuesto, toma de decisiones).

Dinámica: Mecanismos psicológicos a partir de los cuales discurre la vida familiar y se satisfacen necesidades culturales y espirituales.

Dentro de la dinámica analizaremos:

- Cohesión: Calidad de los vínculos emocionales que los miembros poseen unos con los otros. Sería la elaboración, percepción o valoración de los miembros, en cuanto a formas de relación y pautas de interrelación que establece la familia entre sí, a lo interno y en el negocio familiar. La evaluación de la presencia de apoyo y cercanía, relaciones que la familia expresa a través del respeto, comprensión, ayuda mutua, el amor recíproco y se satisfacen necesidades espirituales del individuo, a la par que se desarrolla un sentimiento de pertenencia o la presencia de relaciones de distanciamiento y conflicto que significan todo lo contrario a lo anterior.

- Tipo de vínculo: Modo en que se expresan las relaciones entre los miembros de la familia.
 - La toma de decisión en conjunto: Grado de participación de los miembros en las decisiones que competen al funcionamiento familiar
 - Cantidad de recreación común: Tiempo conjunto que dedican los miembros de la familia a los momentos de ocio y/o entretenimiento.
- Clima Emocional: Grado de tensión, carga psíquica expresada en la pluralidad de tareas, funciones y responsabilidades a simultanear, percepción de hostilidad y sentimientos de ambivalencia entre los miembros de la familia explícita o de manera sumergida por el investigador y los miembros de la familia. Núcleo de relaciones afectivas que establece las bases para un adecuado desarrollo emocional de sus miembros. La armonía, el sentimiento de unión y la cohesión constituyen las bases emocionales de la familia. Se expresa en un continuum que va desde relaciones de proximidad, ternura y cariño hasta climas de tensión y distanciamiento entre sus miembros.
 - Identidad Familiar: Estructura cognoscitiva subyacente, que se expresa a través de una serie de creencias, actitudes y atribuciones fundamentales que la familia comparte respecto de sí misma. Siendo entonces las cualidades y atributos que la convierte en una familia determinada y la diferencia de otras familias. Percepción de la familia de sus sistemas de creencias que han favorecido o entorpecido la dinámica del Trabajo por Cuenta Propia y la vida familiar. Elementos vinculantes y simbólicos como nombre del negocio familiar, mitos familiares, signos identitarios, valores.

2.6 Tareas de investigación

1. Sistematización teórica. Construcción del marco teórico referencial que sustenta la investigación.
2. Diseño de la entrevista realizada a los miembros cuentapropistas y a los no cuentapropistas.
3. Acciones exploratorias en la población de la investigación. Estas exploraciones permitieron determinar qué tipo de información se extraería al aplicar de forma preliminar los instrumentos en los dos estratos de la población.
4. Elaboración del Diseño Metodológico de la Investigación.
5. Aplicar la estrategia metodológica diseñada.
6. Análisis de los resultados que afloraron de manera cuantitativa como cualitativa con los diferentes recursos disponibles.
7. Elaborar el informe final de la investigación.

2.7 Población de Estudio:

Estará compuesta por un total de 8 familias, donde el período de constitución del negocio familiar, sea de 1 año en adelante, para que puedan tener una experiencia vivencial estable con respecto al cuentapropismo. De forma intencional se seleccionarán 4 familias donde el negocio familiar reporte altos niveles de ingresos (paladares) y en otras 4, los ingresos sean medios (cafeterías). Como criterio de inclusión 2 o más de los miembros de la familia debe estar asociado a esta modalidad de empleo (TPCP).

Criterio de selección:

Los criterios de inclusión para que una familia formara parte de la muestra, sería que dos o más de sus miembros, ejercieran como cuentapropistas del negocio familiar. Además las familias cuentapropistas con paladar o cafeterías deben haber comenzado

a trabajar con un mínimo de 1 año antes de la fecha de realización de este trabajo, para que puedan tener una experiencia vivencial estable con respecto al cuentapropismo

Composición de la Población de estudio:

No	Familias	Tipología familiar	Total de miembros	Municipio
1	Cafetería “Doña Rosa	Familia nuclear	3	Plaza
2	Cafetería “El Recodo”	Familia nuclear	3	Regla
3	Cafetería “Mamá Cacha”	Familia nuclear	3	Plaza
4	Cafetería “Los Helechos”	Familia nuclear	3	Centro Habana
5	Paladar “Doña Ceci”	Familia extensa	7	Cerro
6	Paladar “Villa Nueva”	Familia extensa	7	Boyeros
7	Paladar “Rancho Blanco”	Familia reconstituida	4	Boyeros
8	Paladar “La Campana”	Familia nuclear	2	Boyeros

La población estuvo constituida por un total de 8 familias, a la vez esta se encuentra estratificada: en 4 familias dueñas de cafeterías, y las otras 4 son dueñas de paladares, ubicadas en distintos municipios de la capital. El total de miembros pertenecientes a estas familias es de 32 sujetos, de ellos fueron entrevistados un total de 20 personas, representando el 62.5% de la muestra. (Ver Anexo 1)

En la población estudiada el total de mujeres es de 17, representando el 53.1%, mientras que el total hombres es de 17 que representa el 46.8%. Con relación a la tipología familiar 5 de las 8 familias son familias nucleares, representando el 62.5% del total, en la categoría de familia extensa se encuentran 2 de las familias para un 25% y sólo una de ellas obedece a la familia reconstituida, representando un 12.5% del total. (Ver Anexo 9)

De las familias entrevistadas el 75% (6 familias), comienzan el negocio familiar a partir de las nuevas regulaciones en el sector cuentapropista del año 2010, mientras que 2 familias, es decir el 25% del total de la muestra se encontraba laborando en el sector

con anterioridad a esta fecha, en estos dos casos las fechas de creación, se encuentran en el período de 1994 y 1995. Las familias estudiadas residen en distintos municipios de la capital (Centro Habana, Boyeros, Regla, Plaza de la Revolución y Cerro).

2.8 Instrumentos y técnicas empleadas.

a) Entrevista semiestructurada:

La entrevista es un instrumento del método clínico, parte del reconocimiento de la capacidad de cada individuo de construir sentidos y significados y, por lo tanto, del sentido compartido y a la vez único que da a sus actos. Permite además obtener información, brindar información, y modificar conductas. Como en nuestro trabajo utilizamos un abordaje psicosocial sólo enfatizamos en la obtención de información durante la entrevista.

La entrevista utilizada es semiestructurada a profundidad, por tanto está conformada de preguntas abiertas que facilitan la emisión de criterios y opiniones por parte de los miembros de las familias entrevistadas, a la vez que responden a las variables y objetivos de este Trabajo de Diploma. Esta técnica se aplicó a todas las familias para su análisis se tuvieron en cuenta los indicadores de estructura, dinámica y funcionamiento empleados.

Unidad de análisis y fuentes de información: Fue seleccionado para la entrevista un informante clave (miembro que participa en las tareas del negocio y en la vida familiar con el resto de los miembros. En caso de percepción de disenso, y percepción de un clima emocional desfavorable se entrevista a otro miembro cuentapropista. (Ver Anexo 2 y 3)

b) Cuestionario de evaluación de impactos:

Fue elaborado por el grupo de familia de la Facultad de Psicología, es un cuestionario semi-cerrado para evaluar las variables contenidas en la dinámica y funcionamiento familiar siguiendo criterios de antes y después, por lo que responde por ello a un análisis comparativo. El punto intermedio de comparación se ubica en la fecha en la que comenzaron a trabajar por cuenta propia en la cafetería o paladar

respectivamente. Este cuestionario fue utilizado por la Tesis de Diploma²³ que constituye nuestro primer antecedente en el estudio de familias cuentapropistas. Para nuestra investigación, se realiza una variación de la técnica en función de los objetivos que se persiguen en este trabajo. Por lo que se extrajeron las variables que apuntan a la inserción socioclasista de sus miembros, el empleo del tiempo libre de forma cotidiana y la distribución de tareas en el hogar. El cuestionario se aplicó a uno de los miembros de la familia estudiada, que actuaría como informante clave en brindar la información del grupo. Con esta técnica se pueden analizar la presencia y tipo de algunos impactos en la familia provocados por la inserción en el Trabajo por Cuenta Propia. (Ver Anexo 4)

c) Escudo Familiar:

El escudo familiar es una técnica proyectiva, de externalización (conocida de este modo en la Psicoterapia), tienen como base la idea de usar un elemento simbólico como un vehículo que permite a los individuos tanto a nivel particular el uso metafórico de emblemas como la representación externa de la entidad familiar y del valor del individuo dentro del sistema familiar. Esta técnica fue modificada en su método de aplicación para que respondiera a los objetivos de nuestra investigación, teniendo en cuenta además la urgencia temporal que prima en estos hogares y donde las técnicas muy exhaustivas o que se requiere la presencia simultánea de sus miembros, resultan complejas en su aplicación, atendiendo a ello decidimos explorar a través del escudo familiar, las representaciones por medio de símiles y metáforas que se construyen estas familias en torno a su identidad. En este sentido, es importante señalar también la repercusión que tienen las creencias familiares sobre las actitudes y acciones familiares, sobre su configuración de identidad individual y familiar, sobre su cohesión y adaptación, sobre sus vías de expresión y comunicación y, en definitiva, sobre su movilización al cambio. (Ver Anexo 6)

²³Torres, K (1997). Aproximación a la caracterización del impacto del trabajo por cuenta propia en la familia cubana actual. Tesis de Diploma. Facultad de Psicología.

d) Diferencial Semántico:

El método fue ideado por Osgood, Suiciy y Tannembaum en el año 1957. Estos autores parten del supuesto de que por debajo de la manera peculiar que tiene cada uno en el modo de ver las cosas, hay en cada concepto un significado cultural común que organiza las experiencias de acuerdo con dimensiones simbólicas similares, sin importar el idioma o cultura. El Diferencial Semántico consiste en un método de observación y medición del significado psicológico, que para un individuo tienen las cosas y particularmente los conceptos.

El diferencial semántico elaborado para la presente investigación recoge una serie de adjetivos propios del negocio familiar, es decir conceptos, que se dan tanto en la familia, como en el negocio y en la unión entre ambas. Se elaboró, sobre una variación a escala de 5 puntos) y se le pedía a los sujetos marcar en qué grado estas características describían o no su negocio familiar. Los adjetivos utilizados apuntan a la percepción que poseen los miembros de los conceptos: cohesión, comunicación, organización, competitividad, dinamismo, seguridad, armonía, estabilidad, entre otros. La técnica fue analizada a partir del método de análisis general planteado por Osgood. (Ver Anexo 5)

2.9. Metodología utilizada:

En el presente trabajo es utilizada una metodología mixta. Debe precisarse que de manera general predomina la metodología cualitativa, por la oportunidad que brinda de interpretar los fenómenos, comprender y explicar sus causas. Las variables fueron analizadas de forma cualitativa y cuantitativa. El impacto se evalúa en las condiciones actuales a partir de los diferentes indicadores de análisis. Se estudian a la vez las percepciones y valoraciones que las personas se conforman sobre el impacto. Siendo las herramientas metodológicas cualitativas y cuantitativas de suma importancia para nuestro estudio. El estudio se caracteriza por ser básicamente descriptivo, al tomar como eje de análisis la descripción del impacto del cuentapropismo en estas familias.

2.10 Procedimiento metodológico general:

A lo largo de la investigación se siguieron varios pasos que serán referidos a continuación. Es válido aclarar que incluso cuando parezca se dieron de manera lineal, en algunas ocasiones se simultanearon o bien se retrocedió en otras.

En un primer momento se realizó una revisión bibliográfica, con el objetivo de indagar sobre el estado del arte de los estudios en el sector cuentapropista, explorando las temáticas que habían sido tratadas, aspecto importante para definir qué tipo de investigación se llevaría a cabo: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, así como para la elaboración del marco teórico que serviría de plataforma científica al estudio.

Al definir las cuestiones teóricas se derivó a formular el problema de investigación y sus objetivos, quedando elaborado el marco metodológico que guiaría el estudio.

A partir de los objetivos, fueron definidos los métodos y técnicas a utilizar que respondieran a los mismos y la población que serían aplicados. La conformación de la muestra se realizó mayoritariamente utilizando la técnica de la bola de nieve, donde algunas de las cafeterías y paladares nos contactaban con otras familias que realizan similar actividad.

Para efectuar el procesamiento de los resultados arrojados por las técnicas empleadas, se usó Microsoft Excel en su versión 2013, aplicación de la suite ofimática Microsoft Office especializada en el manejo de hojas de cálculo, y para el análisis estadístico se utilizó XLSTAT 2013, complemento profesional que se integra a Microsoft Excel.

Luego se sucede la integración de las distintas variables y categorías analizadas, en la búsqueda de nuevas configuraciones o tendencias en las familias del sector cuentapropista. Estos resultados posibilitan dar respuesta a los objetivos propuestos en la investigación y arribar a conclusiones generales del estudio. Existen una serie de inquietudes suscitadas en la investigación que son recogidas en las recomendaciones generales del presente trabajo.

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Características sociodemográficas de la población de estudio:

La muestra estuvo constituida por un total de 8 familias, a la vez esta se encuentra estratificada: en 4 familias dueñas de cafeterías, y las otras 4 son dueñas de paladares, ubicadas en los siguientes municipios de la capital (Centro Habana, Boyeros, Regla, Plaza de la Revolución y Cerro). El total de miembros pertenecientes a estas familias es de 32 sujetos, de ellos fueron entrevistados un total de 20 personas, representando el 62.5% de la muestra.

En la muestra estudiada el total de mujeres es de 17, representando el 53.1%, mientras que el total hombres es de 17 que representa el 46.8%. Con relación a la tipología familiar 5 de las 8 familias son familias nucleares, representando el 62.5% del total, en la categoría de familia extensa se encuentran 2 de las familias para un 25% y sólo una de ellas obedece a la familia reconstituida, representando un 12.5% del total.

De las familias entrevistadas el 75% (6 familias), comienzan el negocio familiar a partir de las nuevas regulaciones en el sector cuentapropista del año 2010, mientras que 2 familias, es decir el 25% del total de la muestra se encontraba laborando en el sector con anterioridad a esta fecha, en estos dos casos las fechas de creación, se encuentran en el período de 1994 y 1995.

En términos del reconocimiento legal de los vínculos de pareja, en las familia estudiadas puede verse que en el 87.5% de los casos las parejas están casadas, exceptuando uno de los casos, donde existe una unión consensual, representando el 12.5% el total de familias.

3.2 Análisis del impacto del cuentapropismo en el funcionamiento, estructura y dinámica de las familias estudiadas.

3.2.1 Impacto del cuentapropismo en el funcionamiento familiar.

Con relación a la categoría funcionamiento, comenzamos el análisis, con la variable **inserción socioclasista**. En las familias estudiadas se observa que sus miembros

egresan de distintas ramas laborales. Una parte considerable de estas se encontraban vinculadas al sector estatal y una minoría ya ejercía en el sector cuentapropista en alguna de las actividades individuales.

En un análisis más específico, vemos que de la muestra estudiada el 15.6% eran trabajadores administrativos, el 12.5% de la muestra pertenecía antes de trabajar por cuenta propia al sector de dirigentes, profesional-técnico, el 3.1% al sector FAR-MININT, el 12.5 % eran cuentapropistas, el 3.1% entra en la categoría de jubilado, mientras que el resto de la muestra lo conforman la descendencia de estas familias que en la actualidad se encuentran cursando distintos niveles de enseñanza, representando el 37.5% de la muestra estudiada. (Ver Anexo 1)

En el análisis de la **movilidad social** vemos que todas estas personas cambian su estatus laboral al vincularse al sector cuentapropista. Dentro de los principales motivos que los miembros aluden para ingresar al sector, se encuentran las razones económicas (elemento que se repite en todos los casos), alcanzar una autonomía en los temas de horarios, normas, contenidos de trabajos, relaciones jefe-subordinados. La mayor parte de los entrevistados identifica ganancias en este sentido, enunciando las “libertades” que le provee esta nueva fuente de empleo. En el discurso se vincula el cambio de sector no visto desde el organismo institución al que se pertenecía, sino que se utilizan palabras, como: “el sector estatal”, “el Estado”:

“Era económica de una dependencia de Habaguanex, los horarios eran complicados, el salario tú sabes..., no soportaba trabajar más para el Estado”. (A., madre, 37 años, Familia 3)

“No tengo jefe arriba de mí, soy mi propio jefe” (I., padre, 45 años, Familia 2).

Otro grupo de respuestas se enfocan al “duelo laboral” que se deriva de la emigración del gremio profesional de pertenencia. La preponderancia económica emerge como principal causa de la decisión por este nuevo sector no estatal. En los discursos no se refiere un móvil intrínseco hacia la actividad actual, aparecen sentimientos de angustia y frustración asociados a la profesión inicial:

“Tuve que suprimir mi profesión, mi motivación, mi desarrollo profesional, dejarlo todo, mi carrera la extraño y aún hoy la llovo”. (...) Era un tema de herencia del patrimonio familiar, al mis hermanos no estar en el país yo debía asumir (CH., Madre, 39 años, Familia 5)

“Era profesor de educación física pero en pleno año 94´ tenía que tener otra entrada, me gustaba el deporte pero necesitaba más el dinero” (L., padre, 47 años, Familia 6).

“No me gusta la gastronomía, lo mío es la música, el baile, eso es lo que me apasiona. Esto fue una decisión de mi esposo, y había que hacerlo por el bien de la familia, sino... esto trae mucha carga.” (F., madre, 34 años, Familia 1)

En otro de los casos la inserción al sector se ve como la vía de realizar proyectos propios de mayor envergadura, que estimulen la iniciativa individual. El negocio surge como el espacio de creación de nuevas ideas dentro del grupo familiar. Se identifica sentido de pertenencia, motivación y satisfacción con el nuevo empleo. En estos casos se trata mayoritariamente del fundador, o sea, la persona que inicia el negocio familiar:

“Él es un chef muy reconocido, ha sido chef principal en la Guarida, la Fontana, en Cubalse, ya era el momento que tuviera su propio paladar y esto lo hace sentir muy bien, siempre está al tanto de que el menú esté completo, que se puedan cubrir todos los platos. Fíjate si le gusta, que sólo trabaja con un ayudante, todos los platos que salen los hace él (...) él lo dice que si la gente viene aquí por él, tiene que cocinar él mismo. Termina molido, pero satisfecho”. (M., esposa, 50 años, Familia 7)

He sido varias cosas. Soy graduado de Técnico Medio en mantenimiento de automóviles. Fui cantinero, administrador de gastronomía, operador de sonido, Mecánico B, Especialista en Sistema de Inyección Diésel. El trabajo que más me atrae es la gastronomía pero no entendía el sistema de los servicios gastronómicos, no existen paralelismos, ni relación entre la calidad y el precio de los productos. Creo la cafetería por iniciativa propia sin ningún fin de lucro. (...) Me siento bien, para las personas que tienen iniciativa, es bonito, puedes ampliar tu diapasón mental, te

permite innovar, no caes en la venta conceptual sino genérica. (J., padre, 48 años, Familia 1).

Hasta aquí puede verse un continuo que se establece desde miembros altamente motivados, con su nuevo empleo, donde algunos casos ponderan las razones económicas, hasta otros donde el contenido de trabajo resulta gratificante en sí mismo. Esto además se relaciona cuando el empleo del que se proviene guarda alguna relación con la labor ejercida en la actualidad. Es decir, cambia marcadamente la estructura de trabajo y no el contenido en sí mismo. Para otro grupo, se da una pérdida de su identidad profesional, al tratarse de oficios, que no guardan relación, con la profesión que se ejerció. Su permanencia en el sector no estatal, se basa en términos de “sacrificios” que deben hacerse por la familia, pero que no se tiene una identificación o gratificación en su ejercicio.

Como otra de las variables de funcionamiento aparece la **distribución de las tareas domésticas**. En este caso se identifica resultados homogéneos y a la vez diferentes en los grupos de familia.

En la mayor parte de los grupos las tareas domésticas se agrupan en la figura femenina. En las distintas entrevistas realizadas se mantiene un modelo tradicional de los roles genéricos.

Los anteriores resultados se confirman al analizarse el Cuestionario de Evaluación de Impactos (Ver Anexo 7 y 8), donde se recoge de manera desglosada el índice de tareas domésticas con relación a los miembros del grupo familiar. Los resultados tienden a mostrar un perfil notablemente homogéneo, donde las tareas domésticas que mayoritariamente realizan las mujeres de estas familias son: distribución de las tareas del hogar, preparar el desayuno, lavar, cocinar, limpiar, poner la mesa, fregar, planchar, arreglos domésticos, participación en las actividades sociales, levantar los niños, atenderlos y dedicarles tiempo, compartir actividades con ellos. Mientras que para los hombres las actividades que realizan de manera cotidiana están: el botar la basura, realizar los mandados, ganar dinero para la casa y el control de la economía doméstica.

Los resultados de esta técnica resultan coherentes con lo que se ha ido apuntando con anterioridad, en la mayor parte de las familias se identifica un modelo tradicional en la distribución de las tareas domésticas, derivándose una sobrecarga de rol en la figura femenina.

Otras de las variables que se verá impactada en el funcionamiento familiar será el **empleo del tiempo libre**. Los resultados nos devuelven esta área, como una de las que más cambios sufren, al estar la familia mayormente enfocada en la dinámica del negocio, ocupándole la mayor parte del tiempo entre las labores de venta, preparación y abastecimiento.

En el análisis se dan dos grupos que muestran resultados diferenciados, por una parte se encuentran familias donde el impacto no alcanza una connotación de riesgo para las relaciones familiares, al darse desde lo interno un conjunto de estrategias que posibilitan reajustar los tiempos sin que se dañen las actividades habituales que realiza la familia.

En el discurso de estos sujetos no se identifican impactos desde lo emocional incluso con la urgencia temporal que implica el negocio. Las relaciones parentales y conyugales permanecen sanas y funcionales, al no dañarse este elemento central de su funcionamiento:

“Aunque es escaso, siempre tratamos de buscar el tiempo libre. Para nosotros eso es muy importante. Separamos bien las cosas, porque esta casa es la de mis abuelos, la cafetería está aquí, en la nuestra se habla de la cafetería lo necesario. No se han afectado ni las festividades, ni los cumpleaños. Cuando existe algún problema se abre más tarde. En ese aspecto no hemos dejado que incida. (A., madre, 37 años, Familia 3)

“Indiscutiblemente el tiempo libre se ha visto afectado, pero siempre tratamos de irnos organizando, más que nada por los niños”. (CH., madre, 39 años, Familia 5)

“Yo siento que de alguna manera el tiempo libre se ha visto beneficiado, al no abrir el fin de semana queda un fondo de tiempo para nosotros, nos auto- administramos el tiempo”. (A., madre, 37 años, Familia 3)

En el otro grupo el empleo del tiempo libre alcanza una connotación negativa, la mayor parte de las respuestas aluden sentir gran carga por los contenidos de trabajo que requieren estas actividades. El tiempo libre a pesar de que disminuye considerablemente, es utilizado en labores de abastecimiento u otra tarea relativa al negocio.

En este grupo, la familia no ha reajustado de un modo efectivo las actividades familiares y del negocio, entorpeciendo de forma recíproca y mellando la dinámica familiar. Los planteamientos denotan cierta resistencia a esta nueva cotidianidad, se habla de un antes y un después en la vida hogareña que difieren de forma notable, apareciendo el tiempo libre como postergado, soslayado. Existe además una fuerte carga emocional cuando los sujetos refieren estos contenidos, donde prepondera el contenido económico/organizativo referido al negocio y se minimiza el papel del tiempo libre, las actividades familiares y festivas en la efectividad del funcionamiento familiar:

“¿El tiempo libre?.. Afectado, ya no hay tiempo libre. Comienzo mi trabajo a las 8:30 y termino de preparar las cosas a la 1:00 de la mañana. Yo soy una persona muy aprensiva, me gusta hacer las cosas bien, evito coger vacaciones o cerrar de imprevisto.” (J., padre, 48 años, Familia 1)

“Es mucha la dedicación que tienes que darle a esto, esto es un sacrificio, y más cuando es un negocio nuevo que tiene que darse a conocer, nunca podemos cerrar. (...) En estos dos años hemos cerrado un solo día, el 1ro de enero de este año, ese día salimos, y cuando llegamos nos dice el portero que habían venido más de 10 mesas, imagínate, eso implica que no se puede volver a cerrar. (...) El niño más pequeño ni lo podemos sacar, él lo exige, y lo sufre pero los niños no lo entienden (...)” (M., madre, 50 años, Familia 7)

“En este tipo de trabajo hay buena presión, buen caldeo de trabajo. En estas cosas de comercio y gastronomía los días festivos, ni el tiempo libre existen. De 6:30 a 10:30 sin parar, esto es una locura”. (B., 58 años, esposo, Familia 8)

Cuando en estas familias existen niños pequeños, y se soslayan las actividades habituales, las afectaciones son notables en el discurso de los infantes. En algunos

casos los adultos no se percatan de las implicaciones que esto puede tener en el bienestar psíquico y emocional del niño, convirtiéndose la entrevista en un medio de canalización del impacto de estas complejas dinámicas familiares:

“No existe tiempo libre para nada, todo el tiempo lo dedican a la cafetería. Mi familia no es muy atenta.” (C, hija, 10 años, Familia 1)

En otros casos el adulto es consciente de las afectaciones al tiempo libre, poniéndose este tema en el eje del discurso:

“Lo que menos me gusta es el tiempo libre que me roba, y más el tiempo que puedo dedicarle a los niños.” (CH., madre, 39 años, Familia 5).

Hasta aquí puede verse los nuevos matices que adquiere la familia en su funcionamiento tras la inserción al modelo cuentapropista, observándose en la mayor parte de las familias importantes impactos en el empleo y distribución del tiempo libre. La urgencia temporal que requiere este tipo de actividad, constituye una fuente de presión y estrés a nivel individual y colectivo que atenta contra la estabilidad y armonía del grupo familiar.

3.2.2 Análisis del impacto del cuentapropismo en la estructura familiar.

Roles. Fronteras entre el mundo público y mundo privado

En este caso se analiza cómo en la familia se han asumido los roles y papeles asignados desde la cultura, referidos al género.

En la mayor parte de los grupos las tareas domésticas se agrupan en la figura femenina. Se mantiene un modelo tradicional de los roles genéricos. Llama nuestra atención que en los roles de trabajo si se denota cierta flexibilidad en su ejercicio, es decir, en las labores que están vinculadas con el funcionamiento de la cafetería o el paladar. Luego de culminarse la jornada laboral, se retoman los modelos tradicionales, identificándose nuevamente la sobrecarga:

“Habían sus cosas pero no al extremo de ahora, yo me siento demasiado cargada, hay demasiado machismo, vagancia. Él termina la parte de las ventas a las 5 de la tarde y colgó los guantes... se acuesta a dormir y descansa por un rato, y yo que también me

he pasado el día trabajando tengo que seguir en la limpieza de todo lo que va quedando sucio, pelar las frutas, hacer los jugos, ayudar a la niña con las tareas, haz la comida, friega, y así me dan las 12 y 1 de la mañana, todos los días. (F., madre, 34 años, Familia 1).

Los espacios públicos y privados en este tipo de dinámica familiar aparecen en yuxtaposición. Es notorio e importante señalar que en el orden simbólico los roles tradicionales se perpetúan en este tipo de familias. Aun cuando los roles familiares y de trabajo se encierran diluidos en un mismo espacio, se realiza una ruptura, separándose lo público y privado, marcando nuevamente los roles genéricos las mayores diferencias.

Otras opiniones de féminas demarcan cierta naturalización de la sobrecarga de rol, lo asumen como propio, natural, legitimado:

“Realizo lo mío, lo de siempre, tú sabes, planchar, cocinar, fregar, lavar...”

En otros casos existe una mayor flexibilidad en los roles genéricos, se reconstruyen nuevas funciones y modos de hacer, viabilizando relaciones más simétricas. Se intercalan labores en función de la disponibilidad de tiempo, las competencias de cada quién, alejándose del modelo tradicional predominante en el resto de las familias. Cabe destacar, que no es el cuentapropismo en sí mismo quien modifica tales comportamientos en la familia, sino que se constituye como modo de relación y de funcionamiento en el devenir de las mismas, dotando de una base más sólida, la funcionabilidad de los roles de trabajo que exige el negocio familiar:

“Nosotros como familia seguimos igual, entre yo y mi esposo existe determinada linealidad, siempre nos hemos llevado bien, somos muy unidos. Él me ayuda en todo (...) Somos bastante complementarios, prevalece la cooperación”. (A., madre, 37 años, Familia 3).

“Complementariedad, siempre he visto esto en mi esposo, nos hemos ayudado siempre” (CH., madre, 39 años, Familia 5).

Estructura de poder en el trabajo y la familia:

En las cafeterías y paladares estudiados se observa que la estructura de poder en la familia es trasladada al modo de vinculación de los miembros en el negocio familiar. En 5 de las 8 familias aparecen estructuras de poder bien delimitadas y jerárquicas en el orden de trabajo, en estos casos, se vincula a la figura del “fundador” (persona que inicia el negocio familiar). En esta persona se concentra un capital económico que le permite emprender y mantener el negocio, lo que le concede determinado estatus en las relaciones con el resto de los miembros y el lugar central en la toma de decisiones familiares y del negocio. Cabe observar que incluso cuando estemos hablando de la familia, se dan en algunos casos relaciones marcadamente contractuales que afectan la calidad y solidez de sus vínculos.

En este grupo de familias observamos un fenómeno de “sacralización”, donde todo gira alrededor de esta persona, identificándose una cultura de respeto que delimita las relaciones de los miembros con esta figura. En el negocio, el fundador aparece en una posición simbólica, que el resto respeta y obedece. Este fenómeno se da mayoritariamente en el caso de los paladares, donde empleados y familiares se mueven bajo estas reglas que se dan de modo implícito, pero que resultan atrapables en el clima laboral. Puede verse como en algunos casos las personas de la comunidad identifican el paladar o cafetería por el nombre de sus dueños, en lugar de utilizar el nombre en sí del negocio.

Los miembros asumen este modo de vinculación de forma natural, puesto que en la mayor parte obedece a la misma jerarquía familiar que se da en el hogar:

“Nosotros somos una cafetería chapada la antigua (...) La cafetería se rige por la misma regla que la familia, aquí es como si fuera el patriarca hay una cultura de respeto en la familia y aquí se me tiene respeto. Se respeta la autoridad familiar.” (V., padre, 74 años, Familia 4)

Incluso cuando la estructura de poder resulta bien marcada, se da en este caso cierta flexibilidad en la toma de decisiones:

“Por ley natural todo se consulta conmigo al igual que yo con ellos, se negocia con todos los temas de la cafetería” (V., padre, 74 años, Familia 4)

En otros casos se observa un discurso donde el fundador funge como el eje central del negocio familiar, enumerando cada una de sus funciones o sintetizándola a través de metáforas. Se identifica un clima rígido en el orden de las relaciones laborales. Existe cierta utilización de este espacio como una vía que le facilita en el orden familiar establecer relaciones de autoridad y control, es decir la díada mando/subordinación se enmascara a través de normas que a decir de estos sujetos facilitan la efectividad y la rapidez en estos ambientes laborales. Los fundadores se muestran conscientes de cómo manejan los vínculos y no sienten que esto pueda mellar la percepción de armonía y estabilidad en la familia:

“Soy la columna vertebral (...) Esto ha traído algunas discusiones. Mi esposa es elaboradora, es la que friega, trae los pedidos de panes a la tostadora. En el negocio asumo como jefe y ella como subordinada. Se busca la eficiencia y la rapidez. Uno rectorea y el otro acomete” (J., padre, 48 años, Familia 1)

“Aquí lo llevo todo, la finanza, la administración, el abastecimiento, aparte de mandar y dar galletazos, que aquí son suaves (...)” Aquí se lleva la contabilidad diaria de todo lo que entra o sale, lo que se invierte, lo que se gana. Tengo un buen equipo de trabajo, pero siempre exijo el control y la contabilidad. (...)Para eso soy el jefe, hay una frase militar que dice que donde hay dos tiene que haber un jefe”. (B., 58 años, esposo, Familia 8)

En el resto de las familias la jerarquía familiar se identifica por un modelo simétrico en las relaciones familiares y de trabajo. En estos casos la decisión de iniciar el negocio familiar surge a lo interno de la pareja, a través de un presupuesto común y ambos actúan como propietarios/administradores del negocio o cafetería. En estos casos no se dan relaciones de jefes-subordinados, predomina un ambiente de respeto y camaradería. El modo vincular que se da en estas familias constituye sólida base para el tipo de relaciones que se dan en el negocio, dotándolo de un clima emocional armónico y complementariedad en los roles de trabajo.

Los sujetos se muestran motivados al trabajar de manera conjunta con sus propios familiares, la toma de decisiones no se concentra en un solo miembro sino que toma en cuenta el resto de las opiniones, buscando el consenso:

“Todo fluye. Nosotros no discutimos ni en la casa. Existe muy buena comunicación entre mi esposo y yo y a la vez con la niña. No es lo mismo trabajar con un jefe que con tu esposo. Un jefe te está exigiendo las 24 horas. Ahora mismo tengo una tranquilidad enorme. Como mi esposo y yo acoplamos bien, las cosas marchan por la misma línea. (A., madre, 37 años, Familia 3).

“Si puede ella me ayuda, porque además de esto tiene su trabajo estatal, todo transcurre bien, aquí no se actúa como jefe y subordinado (...). En mi casa no existen reglas estrictas. Se vive con bastante flexibilidad, siempre hemos funcionado así. Mira yo y mi esposa llevamos los gastos de manera independiente, ella tiene su dinero y yo el mío, y eso nunca nos ha traído problema, por eso te digo que es variable, porque en otras parejas eso trae serios problemas.” (I., padre, 45 años, Familia 2)

“Esto fue una idea de los dos, el hace lo que mejor sabe hacer que es cocinar, yo decoro el paladar, hago las reservaciones, dirijo los empleados, estoy constantemente velando porque todo se cumpla y esté en orden.” (M., madre, 50 años, Familia 7)

“Fue una idea que estaba cocinándose hace un tiempo, su hermano lo terminó de embullar, pero esto es de los dos, de la familia, soy la dependiente y elaboradora, él se encarga de la mensajería, los abastecimientos y la administración. Entre ambos llevamos las finanzas.” (A., madre, 37 años, Familia 3).

3.2.3 Análisis del impacto del cuentapropismo en la dinámica familiar:

Como otro de los elementos que también estará sujeto a los impactos del cuentapropismo en la familia, se encuentra la categoría dinámica, nos habla de los mecanismos psicológicos donde a partir de ellos discurre la vida familiar. Como elementos medulares en la dinámica se encuentran la cohesión y el clima emocional con el primero de estos indicadores comenzaremos el análisis.

En las familias estudiadas pude verse dos grandes grupos que poseen características heterogéneas. En uno de ellos, se identifican vínculos emocionales cálidos y funcionales en ambos sistemas (negocio/familia), la familia es consciente de la importancia de la unidad entre sus miembros en el logro de objetivos centrales del negocio, dado que las tareas requieren de una relación interdependiente, con canales de comunicación funcionales. En estas familias la base vincular que le antecede, contribuye a establecer relaciones más efectivas a la hora de trabajar de manera conjunta. Existe además percepción de apoyo, colaboración, ayuda mutua, sentimientos de unidad, que constituyen elementos resilientes para la familia afrontar la pluralidad de actividades diarias y el posicionamiento en un mercado cada vez más competitivo. Puede identificarse en estos grupos sentimientos de pertenencia hacia la familia, y hacia el nuevo espacio de interrelación que se ha creado para la autogestión del grupo familiar. (Paladar/cafetería):

“Nosotros como familia seguimos igual, entre nosotros existe determinada linealidad. Siempre nos hemos llevado bien, somos muy unidos, prácticamente ni discutimos (...). Mi esposo me ayuda en todo y siempre nos llevamos muy bien.” (A., madre, 37 años, Familia 3).

“Funcionamos bien, el espíritu de cooperación nos distingue. Lo que más me gusta de mi familia luego de ser cuentapropistas, es que se ha creado determinada cohesión, unidad, estamos los tres inmersos en este trabajo. El cuentapropismo nos ha ayudado a unir más la familia, (...) esto nos ha fortalecido. (...) Entre nosotros existe unidad, respeto, existe el interés de que el negocio prospere, las relaciones familiares rigen las relaciones en la cafetería, y eso es la fuerza que nos une...” (V., padre, 74 años, Familia 4).

“Trabajamos en función de ayudarnos, es consciente la premisa de ayudarnos, a veces sale solo” (N., hija, 22 años, Familia 2).

Mi esposa y yo tenemos 22 años de matrimonio y nos llevamos muy bien, de esos 22, trabajamos juntos hace 18 años para el sector estatal, luego vino esto, imagínate tú... ¿qué no sabemos hacer juntos? (B., esposo, 58 años, Familia 8).

En los discursos anteriores se identifican sentimientos de bienestar en estas nuevas dinámicas que se inserta o se reinicia la familia. Esta cohesión posibilita que los miembros no se sientan sobrecargados con las exigencias de este tipo de trabajo y que prime un clima de armonía y seguridad entre los familiares.

Por otra parte aparece un grupo de familias donde se presencian relaciones de distanciamiento, climas conflictivos de trabajo y una percepción de desunión e incomunicación familiar. En estos casos la dinámica que se deriva de este tipo de actividad, recrudece los elementos mencionados. La familia no ha creado una serie de estrategias que permitan que sus miembros trabajen de forma conjunta, la comunicación es defectuosa, imposibilitando que las redes actúen de forma coherente. Los conflictos familiares, la fallida comunicación que caracteriza estas familias entorpecen una cohesión familiar que contribuya al negocio.

Las relaciones aparecen dispersas, existen sentimientos de angustia en los miembros más pequeños del hogar. En alguno de estos casos las personas son conscientes de esta forma vincular, pero no se da una problematización de los contenidos que están afectando la armonía familiar.

En el análisis de estos casos llama la atención que aun cuando la familia no está cohesionada, sino que se percibe como desarticulada, erosionada, mellada, es decir donde prima una opinión desfavorable en la subjetividad familiar, se presenta el negocio con niveles competitivos importantes. Este es un resultado poco casual, pero nos habla de la dirección que rige el desarrollo de la familia.

En estos casos la figura del fundador (que en la mayor parte lidera la jerarquía familiar) aparece esencialmente centrado, motivado, enfocado en el desarrollo y competitividad del negocio familiar, quedando la dinámica de la familia empobrecida, soslayada. Prácticamente todos los momentos en que los miembros están de forma conjunta se habla de lo que es necesario para la cafetería o el paladar, rara vez se problematiza los contenidos que la perturban.

Observemos en la voz de los sujetos lo que acontece en esos grupos familiares:

“Ahora mismo discutimos más, buscando la eficiencia en el trabajo, aquí hay que ser bien operativo, yo a veces meto la pata. Mi esposa a veces es muy soberbia... Otro conflicto que veo es la incompreensión, no sabemos discutir o mejor no sabemos conversar. Se puede decir que nuestra familia está erosionada, tenemos mi esposa y yo muchos problemas de comunicación.” (J., padre, 48 años, Familia 1).

Si a veces se generan discusiones y a veces ha sido delante de los clientes. Nos hace falta mucha comunicación, demasiada. Discutimos con reiteración. El problema de nosotros está en la forma de decir. (...) Después de iniciar el negocio se pierde más la comunicación y eso es un problema, el tiempo libre es otra cosa que ya no existe, el espacio del hogar se ha perdido, todo lo de la cafetería se hace aquí y esta casa es un cucurucho, imagínate, las cosas de la casa: limpieza, organización, me llevan de la mano y corriendo. (...) No me gusta nada de esta familia. A veces tengo ganas de enfermarme para ver que ellos se van hacer. No puedo más... (F., madre, 34 años, Familia1).

En algunos casos la desunión familiar es tan marcada que adquiere para los sujetos una percepción de desarticulación, desintegración de la base de la familia que había sido creada:

“No te puedo decir lo que más me gusta de mi familia luego de ser cuentapropistas porque ya te dije que yo no tengo una familia.” Ahora mismo mis hijas están y no están aquí, hace poco me separo de mi exmujer, tengo un niño pequeño de esta nueva relación, y un saco de problemas, ¿eso es familia? (I., hijo, 47 años, Familia 6)

En este tipo de dinámica familiar las relaciones parentales también se verán melladas. Al estar los adultos centrados en las exigencias laborales y la pluralidad de tareas necesarias para el sostenimiento de la actividad, las funciones de cuidado, de brindar afectos y los tiempos de esparcimiento con los menores se verán gravemente impactados. En el discurso de los niños se muestran afectaciones en el orden emocional, existiendo un antes y un después en las relaciones de padres e hijos. En ambos casos se denotan un alejamiento de la figura paterna (encargándose mayoritariamente de las necesidades materiales y económicas), concentrándose en

las madres las funciones educativas y afectivas, aunque aquí se establecen también determinados cambios por los tiempos dedicados al negocio familiar:

“Se han puesto más...A veces discuten y es muchas veces por la cafetería (...) yo me relaciono más con mi mamá porque a ella le puedo plantear con más claridad las cosas de la cafetería. Ahora ya no paso casi tiempo con ellos. Me pongo a dormir o a jugar computadora, en este tiempo la computadora me ha ayudado demasiado, a veces leo libros que sean interesantes.” (C., hija, 10 años, Familia 1).

“Antes pasábamos más tiempo juntos, me ayudaban ambos en las tareas, estábamos más unidos antes, ahora a mi papá lo veo de vez en cuando. Ya no funcionamos en conjunto, hay muchos conflictos.” (Y., hija, 20 años, Familia 6) Lo visto hasta aquí nos habla de los fuertes impactos emocionales y psíquicos que tienen lugar en este tipo de negocios, la salud familiar se ve atentada por distintos aspectos que dinamitan su dinámica habitual. En algunos de estos casos la familia no ha sido capaz de elaborar las estrategias pertinentes que le permitan afrontar los cambios que se derivan de ser familiares y a la vez compañeros de trabajo. Retomamos la idea de la importancia que tiene en estos casos una base familiar fortalecida y funcional que sea coherente para el desarrollo de ambos sistemas (familia y negocio).

Otra de las variables que se encuentra ligada a la cohesión familiar es el **clima emocional** que rodea la familia. El análisis de este aspecto resulta coherente con lo que se ha plantado en las observaciones de la cohesión. Existen climas donde se experimentan fuertes grados de tensión, carga psíquica expresada en la pluralidad de tareas, funciones y responsabilidades a simultanear. Existe entre los miembros una percepción de hostilidad y sentimientos ambivalencia, de forma explícita o sumergida.

Estas familias muestran fuertes impactos en el clima emocional que rodea la familia. Los miembros muestran inconformidad y desagrado con el tipo de relaciones que prevalece de manera cotidiana. Muchas de las necesidades de estas familias en el orden emocional y de comunicación se encuentran eludidas, en un tiempo de desgaste que deriva fuertes costos y riesgos en el desarrollo psicoemocional de la familia y de sus miembros:

“En nuestras familias las fiestas llovían, ahora se perdieron muchas cosas. Se perdieron las comidas. A la niña se le hacían siempre sus cumpleaños, ahora es muy difícil hacer una celebración. Cambió todo para todos”. (F., madre, 34 años, Familia 1)

“Lo que más me gustaría es que cerraran la cafetería, porque no me siento muy bien con las cosas de la cafetería por dondequiera... y lo que menos me gusta es que me escondan los problemas del negocio como si fuera una niña pequeña. Ya casi nunca me prestan atención. Se acabaron las salidas familiares. Quería en este año un cumpleaños y como no había mucho tiempo lo que pude fue ir salir con otros familiares (...) No me siento bien, porque ahora la casa es más pequeña que antes, me siento con muy poco espacio (...) lo que más quisiera es que no se creen discusiones. Que cuando uno le responda al otro, normalmente el otro no lo malinterprete. (C., hija, 10 años, Familia 1).

En los planteamientos anteriores se elucidan varios de los aspectos referidos hasta el momento, por una parte el grado de afectación resulta notorio cuando la menor plantea que su mayor deseo está en que se cierre la cafetería, poniendo el centro de atención en la dinámica que se ha gestado luego de ser cuentapropistas, lo que imposibilita el cumplimiento habitual de las funciones familiares.

En este tipo de familias se dan una serie de elementos que intensifican las tensiones a su interno. Uno de ellos es que predominan relaciones asimétricas en los roles de género, donde la figura femenina aparece con gran sobrecarga de las funciones domésticas al no ajustarse eficazmente las funciones familiares a las nuevas demandas de la actividad. Esto provoca climas altamente tensos, donde la mujer se siente desapercibida en un clima laboral y familiar complejo:

“Habían sus cosas pero no al extremo de ahora, yo me siento demasiado cargada, hay demasiado machismo, vagancia. El termina la parte de las ventas a las 5 de la tarde y colgó los guantes... se acuesta a dormir y descansa por un rato, y yo que también me he pasado el día trabajando tengo que seguir en la limpieza de todo lo que va quedando sucio, pelar las frutas, hacer los jugos, ayudar a la niña con las tareas, haz la comida, friega, y así me dan las 12 y 1 de la mañana, todos los días. (F., madre, 34 años, Familia 1).

Otro elemento que afecta el clima emocional son las estructuras de poder, cuando estas se definen por la rigidez, la verticalidad, relaciones de poder basadas en la subordinación, constituyen un freno a vínculos más orgánicos y cercanos basados en la complementariedad. Los miembros en estos casos se perciben distanciados, inconexos en el clima familiar/laboral, como personas que laboran de manera colectiva y que no poseen vínculos entre sí:

No me gusta nada de esta familia. A veces tengo ganas de enfermarme para ver que ellos se van hacer. No puedo más... (F., madre, 34 años, Familia1).

Las formas de comunicación y cohesión que se dan en las familias constituyen otro elemento diferenciador de los climas emocionales. Existen familias donde las inefectivas formas de comunicación lideran la disfuncionalidad del grupo, a la vez esta incomunicación atenta contra los sentimientos de unión, los momentos de esparcimiento y la toma de decisiones de manera conjunta.

El otro clima emocional se identifica por presentar un núcleo de relaciones afectivas que establece las bases para un adecuado desarrollo emocional de sus miembros. La armonía, el sentimiento de unión y la cohesión constituyen las bases emocionales de la familia.

El surgimiento del negocio familiar, es visto como un reto al que debe entregarse de a lleno todos sus miembros. Existe mayor claridad en la distribución de roles y funciones a lo interno, con lo cual se reduce el número de conflictos en el ámbito laboral:

“No existen conflictos, nos ayudamos mucho, cuando hace falta ayuda nos intercambiamos en lo que el otro hace otra cosa”. (N., hija, 22 años, Familia 2)

“Antes estábamos bien y ahora estamos mejor, aquí todo el mundo ayuda, hay armonía, todo bien” (I., padre, 45 años, Familia 2)

Se observa además un traslado del modo vincular de la familia al negocio, es decir, la forma en que los miembros se llaman, se comunican, se escuchan unos a los otros discurre de igual modo que en las relaciones familiares.

“Entre nosotros existe unidad, respeto, existe el interés de que el negocio prospere, las relaciones familiares rigen las relaciones en la cafetería, y eso es la fuerza que nos une”... (V., padre, 74 años, Familia 4)

La jerarquía familiar se encuentra en función de guiar, el qué debe hacerse en cada momento y por quién, no siendo una estructura rígida que frena el sistema de relaciones.

“Por ley natural todo se consulta conmigo al igual que yo con ellos, se negocia con todos los temas de la cafetería” (V., padre, 74 años, Familia 4).

“Nosotros como familia seguimos igual, entre yo y mi esposo existe determinada linealidad, siempre nos hemos llevado bien, somos muy unidos. El me ayuda en todo (...) Somos bastante complementarios, prevalece la cooperación”. (...) Todo fluye. Nosotros no discutimos ni en la casa. Existe muy buena comunicación entre mi esposo y yo y a la vez con la niña. No es lo mismo trabajar con un jefe que con tu esposo. Un jefe te está exigiendo las 24 horas. Ahora mismo tengo una tranquilidad enorme. Como mi esposo y yo acoplamos bien, las cosas marchan por la misma línea. (A., madre, 37 años, Familia 3).

En estas familias todos los miembros son respetados y tenidos en cuenta por igual, donde la figura del fundador igualmente es respetada, pero no como elemento omnipotente, distanciado del resto, sino como un miembro más del grupo familiar que posee claves competencias en el ámbito laboral.

El discurso de estas familias al preguntárseles sobre los principales conflictos vivenciados no se encauza hacia temas familiares, se explicitan cuestiones de la presión que conlleva el abastecimiento y el trabajo diario, la familia ha creado sus estrategias para disminuir la urgencia temporal que se deriva en estas actividades, pero la ausencia de algunos productos en el mercado, la inestabilidad de los precios que reduce notablemente el número de ganancias, la ausencia de un mercado mayorista que oferte a este sector las materias primas necesarias para optimizar su funcionamiento, se convierten en los principales temas en los que la familia identifica la mayor parte de las problemáticas.

“Este es un trabajo desgastante. Hay que estar pendiente de los abastecimientos, que si el queso, que si la cebolla. Mi esposo se tiene que levantar a las 5:00 de la mañana para garantizar el pan, en todo el día no paramos hasta las 10:00 de la noche. Existe además muy poca ganancia, esto ahora mismo es lo que más nos afecta, a veces nos sentimos ahogados. Cuando comenzamos venía mucha gente ahora ya no es igual, hemos tratado de reducir las ganancias para vender mejor y tú sabes que esto trae otras consecuencias. Nosotros estamos dispuestos al cambio.” (A., madre, 37 años, Familia 3).

“A veces cuesta mucho seguir, el abastecimiento sale muy difícil, se complica mucho. Los precios de los productos suben, pero seguimos y trabajamos en esta vorágine” (V., padre, 74 años, Familia 4)

“El abastecimiento se torna muy difícil. Al principio esto cumplió su cometido, en estos momentos se hace para vivir algo”. (D., madre, 60 años, Familia 5)

“Los precios de los productos son muy caros, aquí en el paladar todo tiene que comprarse en las tiendas en CUC, a precio minoristas, aunque te lleves la cantidad que sea, cuando a eso le sacas los impuestos, el salario de los trabajadores, la inversión, te das cuenta que tu ganancia es mínima, y eso no es nada fácil.” (CH., madre, 39 años, Familia 5)

“Los impuestos de paladares te exigen una venta estable y no siempre es igual, hay días en que no te entra ni una sola mesa, y ese día cómo se paga la electricidad, a los trabajadores”. (M., madre, 50 años, Familia 7).

El tiempo libre se afecta en todas las familias, pero en estas, se delimitan funcionalmente los tiempos laborales y del hogar, con el fin de disminuir la carga física y psíquica derivada de estas actividades.

“Aunque es escaso, siempre tratamos de buscar el tiempo libre. Para nosotros eso es muy importante. Separamos bien las cosas, porque esta casa es la de mis abuelos, la cafetería está aquí, en la nuestra se habla de la cafetería lo necesario.” (A., madre, 37 años, Familia 3)

En los casos donde existen niños pequeños aun cuando las salidas se han reducido, los padres buscan alternativas para que los niños no sientan cambios sustanciales en esta área luego del negocio. Los menores en estos casos son “protegidos” de la presión derivada de las cafeterías y los paladares. Al ser entrevistados se identifican estados de bienestar y complacencia con esta nueva iniciativa que han tomado sus padres. Enmarcan sus respuestas a temas materiales y todo es visto como beneficio. No enuncian conflictos familiares, ni elementos negativos que provoquen desacuerdo. Lo anterior habla de cierta linealidad en la vida familiar, donde el antes y después, no entran en contradicción.

“Lo que más me gusta es que pueden venir amistades mías acá, cuando la cafetería está abierta. No veo nada malo. (...) me siento bien. Cuando salgo de la escuela vengo para acá y aquí puedo conectarme en la máquina y escribirles a mis amigos que se fueron del país, otra cosa buena es que me pueden llevar el almuerzo caliente para la escuela. (E., hija, 10 años, Familia 3)

Las celebraciones y festejos continúan, viendo en los momentos actuales mejores condiciones económicas para su realización. Las tradiciones familiares y su solidez en el devenir de la familia posibilitan que la presión temporal no melle el funcionamiento habitual del grupo:

No se han afectado ni las festividades, ni los cumpleaños. Cuando existe algún problema se abre más tarde. En ese aspecto no hemos dejado que incida (...) (A., madre, 37 años, Familia 3)

“Las celebraciones se dan mucho mejor, en condiciones materiales y espirituales, la cafetería ha hecho que tengamos mejor estructurado nuestro proyecto familiar, nuestras relaciones familiares son mucho mejores ahora.” (N., hija, 22 años, Familia 2).

“Nos hemos reorganizado, como no tenemos el mismo tiempo que antes, nos vamos para allá arriba al paladar, y allí se festejan los cumpleaños, y todo queda muy bien” (M., madre, 50 años, Familia 7).

Se presentan con anterioridad dos configuraciones familiares con características bien diferenciadas, lo cual nos habla de familias que prevalecen sanas a su interno y en las que el negocio familiar constituye un aliciente en su desarrollo, es decir, un proyecto que se gesta desde la familia y para la familia y con el que sus miembros se encuentran altamente motivados. Por otra parte, la configuración contrapuesta evidencia familias con una historia familiar disfuncional o que no ha sabido reestructurar su funcionamiento al iniciarse en este tipo de actividad, con lo cual, el negocio alcanza una connotación negativa y dinamita la salud familiar. En estos grupos se identifican factores de riesgo en el bienestar psíquico y emocional de sus miembros y en el desarrollo de la familia.

El último elemento que se analiza en la categoría dinámica, es la **identidad familiar**, donde se indaga el conjunto de creencias, actitudes y atribuciones fundamentales que la familia comparte respecto a sí misma. Se busca entonces la percepción de la familia de cómo estas creencias han favorecido o entorpecido la dinámica del trabajo por cuenta propia y la vida familiar. Se exploraron los elementos vinculantes y simbólicos como nombre del negocio familiar, los mitos familiares, los signos identitarios y los valores.

Uno de los componentes en el estudio de la identidad familiar fue el nombre de las cafeterías y paladares, es decir, cuál había sido el origen de este nombre y que relación guardaba este con el grupo.

Los resultados demuestran que todos los nombres de las cafeterías y paladares guardan un origen identitario. En este estudio se construyen una serie de categorías donde se agrupan los nombres de acuerdo a su origen, teniendo el nombre del negocio un:

- **Origen familiar:** Se asocia a determinado miembro de la familia, que resulta carismático, reconocido, que logra identificación con el público al que se dirige. (Paladar “Doña Ceci”, Cafetería “Mamá Cacha”, Cafetería “Doña Rosa”, Paladar “Rancho Blanco”)

En algunos casos parte de una decisión del fundador y el resto se acoge a la idea:

“Doña Rosa es el nombre de mi mamá. Ella siempre vivió en esta casa, hasta que emigró, era una persona muy querida y conocida aquí en el barrio, esa siempre fue la idea, ponerle su nombre y no hubo cuestionamiento. Mi mamá es un ícono para mí.” (J., padre, 48 años, Familia 1).

Se privilegia además la opinión de los hijos en la selección del nombre:

“Mamá Cacha”: “La niña buscó una lista y al final eligió este nombre, es el nombre de mi abuelita. Ella es una persona muy activa y maternal, todos la quieren, la conocen” (...) (A., madre, 37 años, Familia 3)

“Doña Ceci”: Fue una idea de mami, cuando ella empezó, Cecilia era una vecina nuestra, era como de la familia nos ayudó mucho cuando estaba la idea del paladar, es una psicóloga... Entre mami, papi y los hermanos nos preguntamos y dijimos que sí.” (CH., madre, 39 años, Familia 5)

“Rancho Blanco”: “El apellido de mi esposo es Blanco, en el giro de los paladares él es un chef muy reconocido, sería un gancho para los clientes, lo llamamos así por su reconocimiento” (M., madre, 50 años, Familia 7)

- **Origen comunitario:** Se asocia al nombre de la comunidad, o al sitio donde está ubicado. Actúa como un símbolo comunitario. (Paladar “Villa Nueva”, Cafetería “El Recodo”).

“Villa Nueva”: “Lo decidimos llamar así por la zona donde está ubicado, ese el nombre de este reparto, inicialmente mi hijo quería ponerle “El cocodrilo”, porque teníamos uno, pero luego decidimos que Villa Nueva sería mejor.” (S., padre, 70 años, Familia 6)

“El Recodo: “Porque se encuentra en una curva de esta localidad, a esta curvita de aquí las personas la llaman el recodo. Mi hija es la que decide llamarlo así. Ella conto conmigo y le dije que sí...” (I., padre, 45 años, Familia 2)

- **Origen objeto simbólico:** Se asocia a determinado objeto que desde lo simbólico guarda algún tipo de relación con el grupo familiar. (Paladar “La Campana”, Cafetería “Los Helechos”).

“Los Helechos”: *“Somos una familia que nos gusta mucho las plantas, esos tres helechos que están allí al lado de la cafetería, llevan buen tiempo aquí en la casa. A la gente siempre le han gustado mucho. Esos helechos son como una parte de la familia”* (V., padre, 74 años, Familia 4).

“La Campana”: *“A las campanas cuando tocan todos la sienten, resuena y alegre”.* (B., esposo, 58 años, Familia 8)

En la mayor parte de las familias, la decisión del nombre del negocio familiar parte de una decisión conjunta. Lo que muestra de forma implícita la dinámica que identifica al hogar, donde en algunos casos la jerarquía familiar delimita a quién corresponde poner el nombre, siendo esta la idea que predomine en el grupo. Mientras que en otros existe una participación real de todos los miembros en la selección, se privilegian la diversidad de criterios, y se escoge la propuesta no siguiendo juicios personales, sino la idea que de modo más fehaciente represente la familia.

El escudo familiar fue otras de las técnicas utilizadas en la exploración de la identidad. Se realiza una variación de la técnica dadas las condiciones reales de vida de estas familias, donde la mayor parte de las tareas deben realizarse de manera simultánea, derivándose tiempos libres bien escasos. El escudo fue utilizado entonces como instrumento de expresión simbólica, para el procesamiento de los signos identitarios que aluden los miembros, a través de préstamos lingüísticos, símiles y metáforas.

Las consignas utilizadas en el escudo serían: si esta familia tuviera un lema, o fuera un animal, una planta, un objeto y un metal, qué sería. En la mayor parte de las familias la técnica deriva una interacción familiar colectiva, identificándose de forma implícita en la actividad, la forma vincular de la familia. Prevalecen climas democráticos donde se escuchan las propuestas de unos y otros. Se privilegian además las respuestas de los niños, en la creatividad de la tarea.

Con relación al lema o refrán los criterios guardan relación con la identidad y el clima emocional que se percibe en la familia. Es decir algunas están enfocadas a los sentimientos de unión, amor y dedicación que se observan de modo general al evaluar las familias. Estas verbalizaciones nos hablan de las emociones y vínculos que priman

en las relaciones familiares. Esta valoración individual y familiarmente construida alude a la percepción que tiene la familia de sí misma:

“Uno para todos y todos para uno” (Familia 2)

“La familia con amor y dedicación lograremos nuestra misión, con amor y unión somos una familia” (Familia 5)

“Paz y amor” (Familia 3)

En otro de los casos el lema representa parte del sistema de creencias y concepciones, donde el grupo identifica la misión familiar. Debe señalarse que estas opiniones se realizan por personas de la tercera edad, que han decidido insertarse al sector cuentapropista.

“La familia célula fundamental de la sociedad” (Familia 4)

Al argumentar el porqué del lema la familia refiere lo siguiente:

“La familia basada en los principios morales, en toda sus extensión, garantiza el desarrollo armónico, tanto de sus integrantes como de toda la sociedad” (Familia 4)

Vemos entonces el papel concedido a los valores y principios morales en este grupo familiar, lo cual es coherente con la imagen que proyecta la familia en el negocio. El respeto hacia el cliente, la gentileza en la atención, el velar de forma constante por la calidad de los productos ofertados, son elementos distintivos del grupo.

“Nuestra divisa ha sido que tenemos que ser ejemplo, se vela siempre por la calidad de los productos, el día que no se tienen toda la materia prima, sencillamente no se hace, cuando mantienes los patrones de calidad, y la gente lo agradece, ves retribuido el esfuerzo del trabajo” (V., padre, 74 años, Familia 4).

Otra realidad es mostrada en los lemas donde en la familia aparece interacciones disfuncionales. En estos casos, el lema no se encauza hacia sentimientos de unión, amor, cercanía, sino que habla de otros aspectos de la familia:

“Todo llega” (Familia 1)

Al argumentar esta frase la familia refiere la presencia de obstáculos en el camino que han tenido que enfrentar, siendo el inicio de la cafetería, algo que se buscaba por mucho tiempo y que ahora se ha alcanzado. Vuelve a identificarse en esta familia (1), el negocio, como tema medular del grupo, donde el resto de los contenidos familiares giran a su alrededor, siendo por momentos invisibilizados.

Otro elemento donde se identifica los fallos en la comunicación familiar es en la selección del objeto:

“Sería unas gafas claras, para que todo se viera y se hablara con más claridad”
(Familia 1)

El resto de los elementos del escudo, los familiares lo identifican con objetos, metales, plantas y animales que son reconocidos por sus características distintivas, por su dureza en algunos casos, por la perdurabilidad en el tiempo, y donde la familia percibe ciertas características comunes entre el elemento seleccionado y el grupo familiar.

“El perro es cariñoso, todo el mundo lo quiere” (Familia 1)

“El caballo porque es ágil y es firme como nuestra familia” (Familia 2)

“Nuestra familia sería como un delfín alegre, fuerte, bonito, hábil” (Familia 5)

“La abeja por ser símbolo de laboriosidad” (Familia 4)

En las plantas:

“El helecho por ser la planta preferida de los más longevos de la familia” (Familia 4)

“El marpacífico, es fácil de distinguir por su belleza y se siembra fácil porque es fuerte y se da bien”. (Familia 5)

“Sería un árbol frutal por nuestro dulzor” (Familia 2)

“La vicaria, siempre está florecida, alegre, viva, siempre tratamos de estar así”
(Familia 7)

En los objetos:

“Sería un pincel para pintar con los colores que queramos y nunca borrarlo”
(Familia 5)

“Seríamos los aros o círculos unidos entre sí, como los aros de los juegos olímpicos, que simbolizan la unión entre todos los miembros de la familia” (Familia 4)

“Una balanza porque estamos repartidos, complementados” (Familia 2)

“Un búcaro porque cambian las flores pero no cambia el búcaro, así es nuestra familia”
(Familia 7)

En los metales:

“El acero porque es un metal no maleable, difícil de doblar o descomponer”
(Familia 4)

“El cobre se oxida pero no se corroe, le pasas un paño y vuelve el brillo, se restituye”
(Familia 1)

“El acero níquel es bonito, fuerte e inoxidable, muy resistente” (Familia 5)

“El oro, es lo máximo” (Familia 7)

Se resume de lo anterior que aún en circunstancias donde cambian sustancialmente elementos de la dinámica, la estructura y el funcionamiento del grupo, la familia seguirá viéndose en función de la unidad, el amor, la exclusividad y la fortaleza. Es decir estos valores compartidos del grupo familiar no sufren alteraciones tras los cambios ocurridos. Sigue perpetuándose este espacio, como esencial y gratificante en la vida de sus miembros.

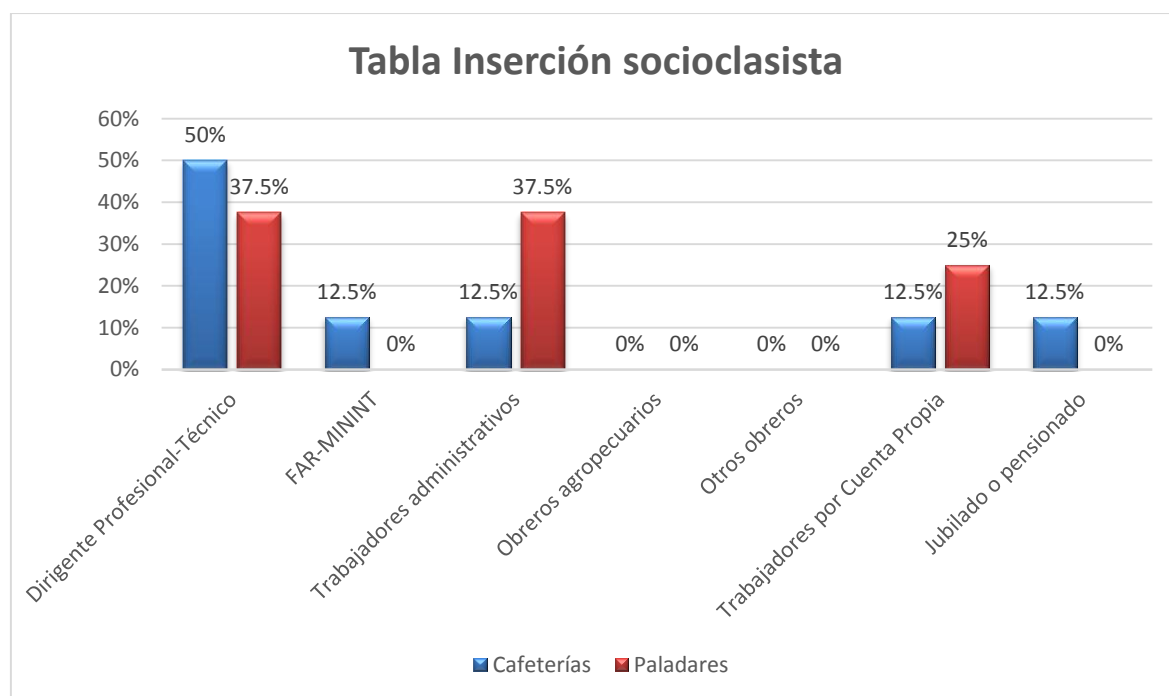
La técnica del Escudo Familiar llega como resultado más importante, el momento donde la familia realiza una mirada a su interno, exponiendo su identidad a nivel de símbolos. Aún en los grupos donde las relaciones son inefectivas, éste constituye un momento de hacer consciente la percepción de cada miembro debatida en plenaria. En términos de dinámica, se establecieron formas de trabajo interdependiente, potenciándose la escucha y los niveles de reflexión de sus miembros. Al problematizar

estos aspectos, la familia dispone de una serie de realidades familiares con los cuáles deberá enfocarse en aras de alcanzar mayor armonía y bienestar.

3.3 Análisis comparativo del impacto del cuentapropismo en cafeterías y paladares:

Para este análisis comparativo se utilizan las categorías e indicadores que evalúan el impacto en la estructura, funcionamiento y dinámica de las familias. De modo general se observan resultados similares con relación a los impactos en todas las familias, sean cafeterías o paladares. Se identifican algunos aspectos donde los resultados difieren en una y otra, siendo analizados a continuación.

El primer elemento a comparar sería dentro del funcionamiento, la variable **inserción socioclasista**:



Del siguiente gráfico puede derivarse, que las mayores diferencias con relación a este indicador están en los distintos sectores de los que egresan sus miembros. En el caso de los paladares su mayor fuerza de trabajo está constituida por trabajadores administrativos (37.5%) que con anterioridad laboraban en el sector estatal. En las entrevistas con estas personas se identifican destrezas y competencias en los mecanismos de dirección, control y administración, dado que en la actividad

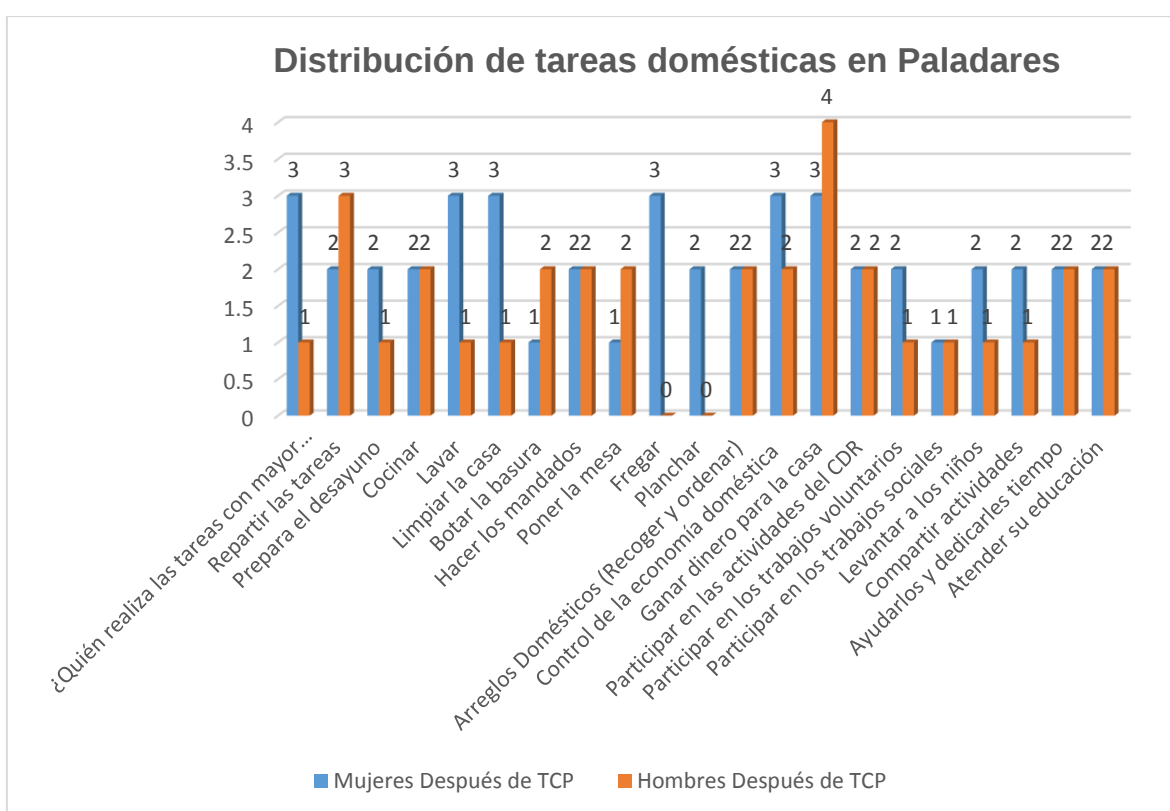
precedente constituían sus principales exigencias de trabajo. En los paladares le sigue con igual porcentaje los miembros que se encontraban vinculados al sector de dirigentes, profesionales y técnicos (37.5%), egresados principalmente de las ramas: Salud, Educación y Gastronomía y servicios. El 25% ejercían en el Trabajo por Cuenta Propia en diferentes actividades individuales. En el caso de las cafeterías, sus miembros egresan de un espectro laboral con mayor variedad de sectores, la mayor cuantía de estos trabajadores pertenecían al sector de dirigentes, profesionales y técnicos representando un 50%, los siguientes sectores serían los trabajadores administrativos 12.5%, FAR-MININT 12.5%, jubilados 12.5% y trabajadores por cuenta propia representados por un 12.5% del total. (Ver Anexo 1)

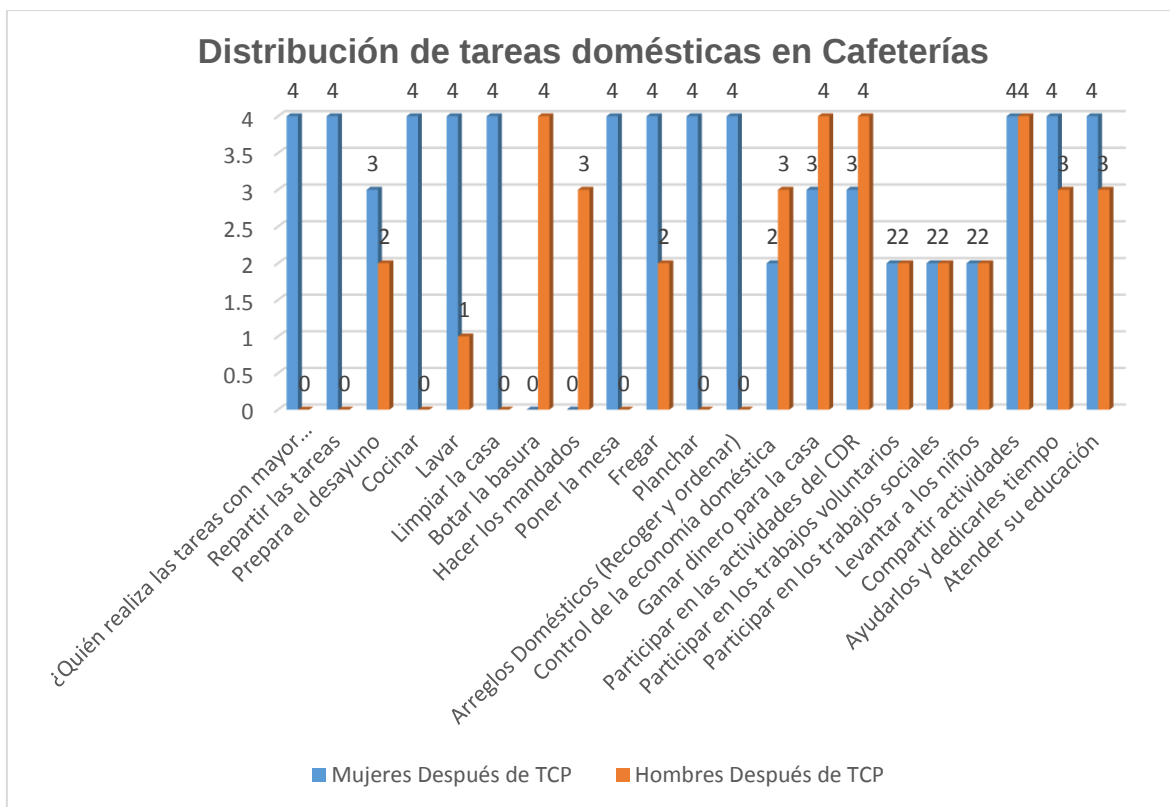
No se dan en ninguna de las partes miembros en las categorías otros trabajadores y sector agropecuario. En ambos casos de la muestra sus miembros cambian su estatus laboral, evidenciándose la movilidad social entre los distintos sectores. Los procesos de desprofesionalización tienen lugar tanto en las cafeterías como en los paladares, no existen diferencias en este sentido, las nuevas actividades tienden a ser más gratificantes en la medida que sus contenidos guardan alguna relación con la profesión u oficio precedente. Cuando las actividades difieren de un modo marcado, los sentimientos de desprofesionalización, y la pérdida de la identidad profesional se hacen más notorios.

Otras de las variables analizadas dentro del funcionamiento es la distribución de **tareas domésticas**. (Ver Anexo 8)

En los dos estratos de la muestra se identifican diferencias marcadas en las actividades domésticas con relación al género. Los gráficos muestran que tanto en cafeterías como paladares las tareas de preparar el desayuno, lavar, limpiar, planchar, arreglos domésticos, levantar a los niños, compartir actividades con ellos, siguen quedando como elementos inamovibles que le son asignados al rol femenino, y que son perpetuados en estas familias, incluso cuando han cambiado elementos en su estructura y dinámica. En el caso de los hombres, las actividades que adquieren mayor frecuencia sería: la repartición de las tareas, botar la basura y ganar dinero para la casa, respondiendo a las funciones tradicionales de proveedor del hogar. En las

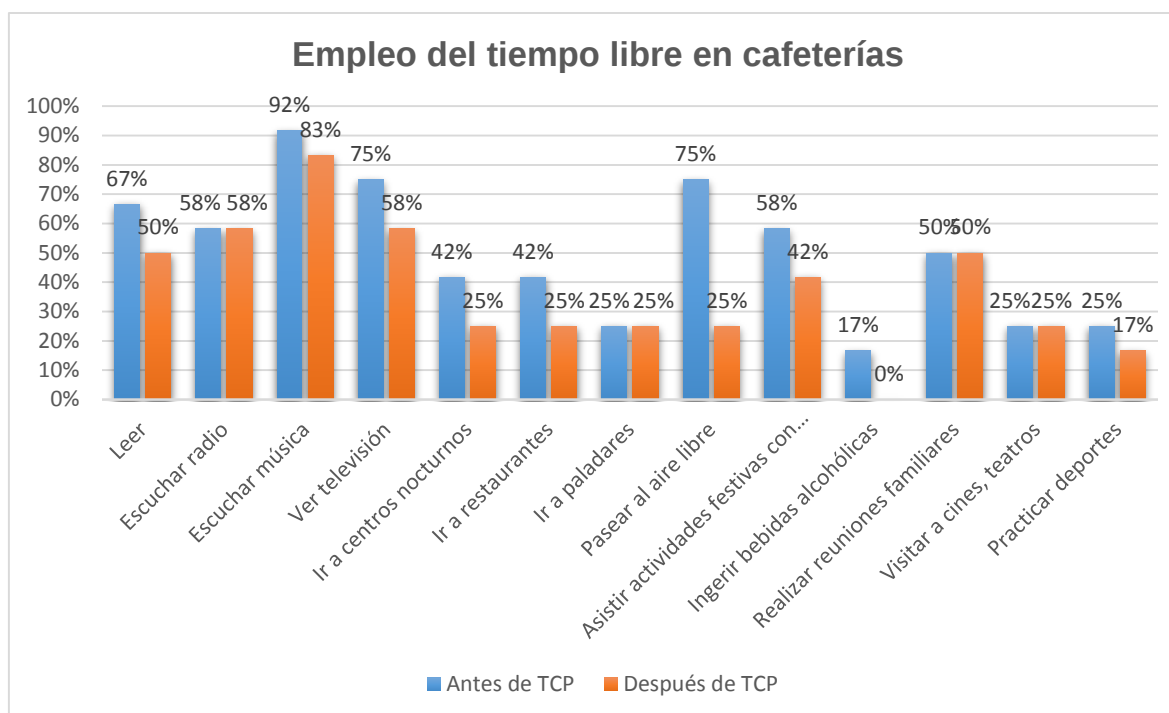
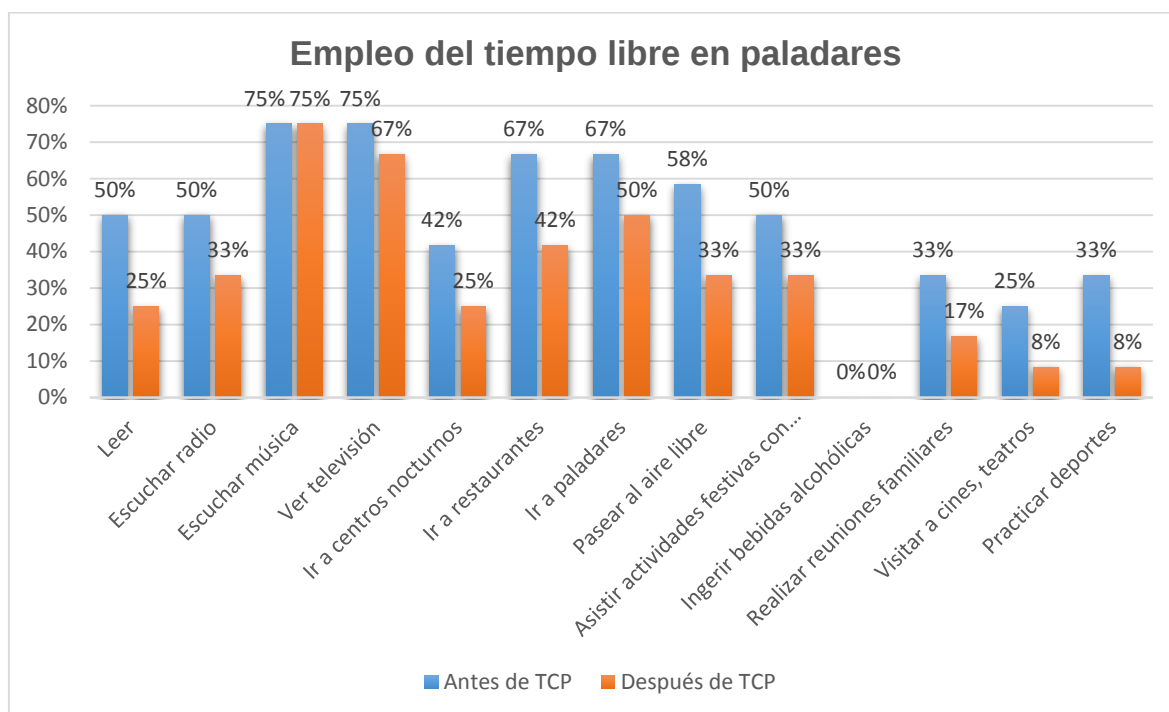
funciones parentales los roles adquieren mayor paridad, existen resultados similares en las actividades de ayudar a los niños y dedicarles tiempo, atender a su educación, aunque se observa cierta inclinación hacia la figura femenina. La participación en actividades sociales y en trabajos voluntarios muestra una mayor afectación en los paladares que en cafeterías, en lo anterior debe analizarse los rangos de horarios diferentes con que funcionan ambos grupos, donde los tiempos de apertura del paladar son más extensos (de 12:00 pm a 12:00) am, en todos los días de la semana, mientras que las cafeterías llevan horarios similares que las entidades laborales (de 8:00 am a 5:00 pm), en la mayor parte se descansan uno o dos días de la semana.





Como resultados diferenciadores en los grupos se identifica una mayor criticidad en la distribución de las tareas domésticas en la muestra de cafeterías, donde la presencia de los hombres es casi nula, al indagar en las entrevistas el porqué de este resultado, se identifican elementos “atenuantes” de la carga en las tareas domésticas en el caso de los paladares, donde existen trabajadores contratados en el negocio familiar, que liberan a los miembros de la familia de la sobrecarga en las funciones laborales, quedándose principalmente en tareas de administración, abastecimiento y finanzas. Esto les devuelve un fondo de tiempo mayor para realizar otras actividades. Existen también personas contratadas para ayudar en la limpieza y otras actividades del hogar. En las cafeterías no se da este tipo de atenuante, en sólo una de ellas existe un trabajador contratado que no forma parte del grupo familiar, todo debe hacerse entre sus miembros. Al coexistir esta realidad con una distribución inequitativa de las funciones del hogar, se deriva una mayor percepción de sobrecarga en las mujeres de estos grupos familiares (cafeterías).

Otro de los elementos a comparar es el empleo del **tiempo libre**. (Ver Anexo 7)



A modo general se observan notorias afectaciones en ambos grupos. Los espacios que requieren una planificación o están dirigidos al área cultural y deportiva resultan actividades altamente afectadas en estas familias. La actividad escuchar música es la

variable que obtiene mayor puntaje en su frecuencia, esta se encuentra menos afectada al no requerir de un espacio de tiempo específico y es realizada de forma simultánea a otras actividades. Este espacio constituye uno de los momentos donde los miembros pueden canalizar los períodos estresores de su actividad.

En el empleo del tiempo libre se establecen puntajes más bajos en las cafeterías. Se rescata el tema de cómo en estas entidades la ausencia de personal que labore de conjunto con los familiares motiva a una mayor concentración de tareas en un mismo miembro, derivándose mayor afectación en los tiempos libres. Otras de las diferencias se ubican en la realización de reuniones familiares, en el caso de los paladares el número disminuye luego de iniciado el trabajo por cuenta propia, mientras que en las cafeterías estos espacios familiares no se modifican. Dichos resultados se corroboraran con los análisis en la cohesión familiar. Aunque en ambas familias los fondos de tiempo se han reducido de forma considerable, la familia pauta qué grupos de actividades vinculadas a la sostenibilidad familiar no deben verse afectadas.

Un elemento interesante en el grupo de cafeterías es que en dos de los casos, la ingesta de bebidas alcohólicas (17%) era un comportamiento regular en la figura masculina antes de iniciarse el negocio, ambos sujetos detienen el consumo al iniciar el trabajo cuentapropista. La demanda de tiempo y de competencias a los miembros responsables del negocio familiar, los absorbe de dedicar su tiempo en otras actividades, además de que en estos casos los negocios han tenido un exitoso impacto en la localidad, lo cual incentiva a sus fundadores a estar más centrados y motivados en esta nueva tarea. El cambio diametral de comportamiento de estas personas no sólo es declarado por estos sujetos, sino que también constituía un área altamente conflictiva en el pasado familiar y donde el resto de los miembros reconoce el impacto positivo que ha tenido esta nueva decisión en estos sujetos y en el hogar:

“La cafetería hizo que mi papá se encontrara como dulcero, mi papá se siente una persona útil, reconocida, exitosa, económicamente nos sentimos independientes. “Se replanteó el patrón de la entrada económica, mi papá antes se sentía muy frustrado, mi mamá era la que tenía mayor peso en la economía de la casa, el salario de mi papá en la fábrica era muy bajo.” (N., hija, 22 años, Familia 2)

Con relación a la categoría **estructura familiar** en la comparación de cafeterías y paladares se dan los siguientes resultados. En el caso de los **roles**, es decir de los papeles asignados desde la cultura, referidos al género no se distinguen diferencias entre unas y otras familias de la muestra. En ambas familias prevalecen roles genéricos con funciones asumidas y asignadas que no varían a partir del negocio. Las diferencias en la flexibilidad de estos roles no guarda ninguna relación con el tipo de actividad (cafetería o paladar) sino que media sustancialmente el tipo de vínculo con el cual funciona la familia, resultando que las percepciones de sobrecarga de rol está en ambas familias, como también se encuentran familias que funcionan más alejados de estos estigmas de género y reconstruyen nuevas formas de hacer entre lo femenino y lo masculino en los dos estratos de la muestra.

Las fronteras entre **mundo público y privado** conservan en ambos casos la misma estructura con la cual funcionaba la familia antes de comenzar el negocio. La yuxtaposición de estos espacios no constituye un factor de reordenación de los roles simbólicos de la familia. El modelo de relación en el hogar es trasladado al modo de funcionamiento de la actividad. El hecho de pertenecer a una cafetería o paladar no implica un cambio entre los espacios públicos y privados. Aun cuando se amalgaman en un mismo espacio, no se crea otro modelo vincular, se reutiliza este punto como vía de perpetuar dicha asimetría.

En la estructura de poder encontramos ciertos hallazgos en la muestra. La **jerarquía familiar** anterior determina las formas de relación de los miembros en la actividad laboral. Pero existen otros factores que implican que estas jerarquías se den de forma más marcada en las relaciones de trabajo. En el caso de los paladares (3 de ellos) se identifican estructuras de trabajo altamente jerarquizadas en su funcionamiento. La figura del fundador es la encargada de establecer que le corresponde a cada quién y es quién realiza la toma de decisiones en el paladar y la traslada a la familia. El eje de autoridad que prevalece en estas estructuras más que por las diferencias generacionales pondera las diferencias en los ingresos y el poder económico. Existe un fenómeno de sacralización donde los miembros actúan con gran medida en relación a esta figura. Se establecen relaciones de un tipo más contractual en este tipo

de familias, implicando un riesgo para la percepción de integridad y unidad entre sus miembros. Estos temas aparecen por momentos invisibilizados en el discurso, no se declaran de forma explícita, pero resulta atrapable al adentrarse en su dinámica. Las formas de comunicación, gestualidad, los silencios, dan muestra de una subjetividad familiar en contradicción, erosionada, desarticulada. Donde cada vez la familia deja de ser familia para convertirse en negocio.

En las cafeterías se muestran (con excepción de uno de los casos) estructuras de poder con mayor grado de flexibilidad, prevalece un eje de autoridad basado en las diferencias generacionales (relaciones de padres a hijos). Las familias se mueven con determinada paridad en sus funciones, lo cual no implica una disfuncionalidad en el ejercicio de la actividad. Existe el liderazgo compartido por los padres, las fronteras y límites familiares están claramente definidos, el liderazgo es compartido por ambos padres; y las fronteras o límites familiares y generacionales están claramente definidas. A parece de igual modo la figura del fundador, pero éste y todos los miembros son respetados y tomados en consideración en las decisiones familiares y del negocio. En las relaciones entre sus miembros prevalece el respeto, la cooperación y los sentimientos de unión. La creación de la cafetería se convierte en un elemento que consolida este modelo de relación.

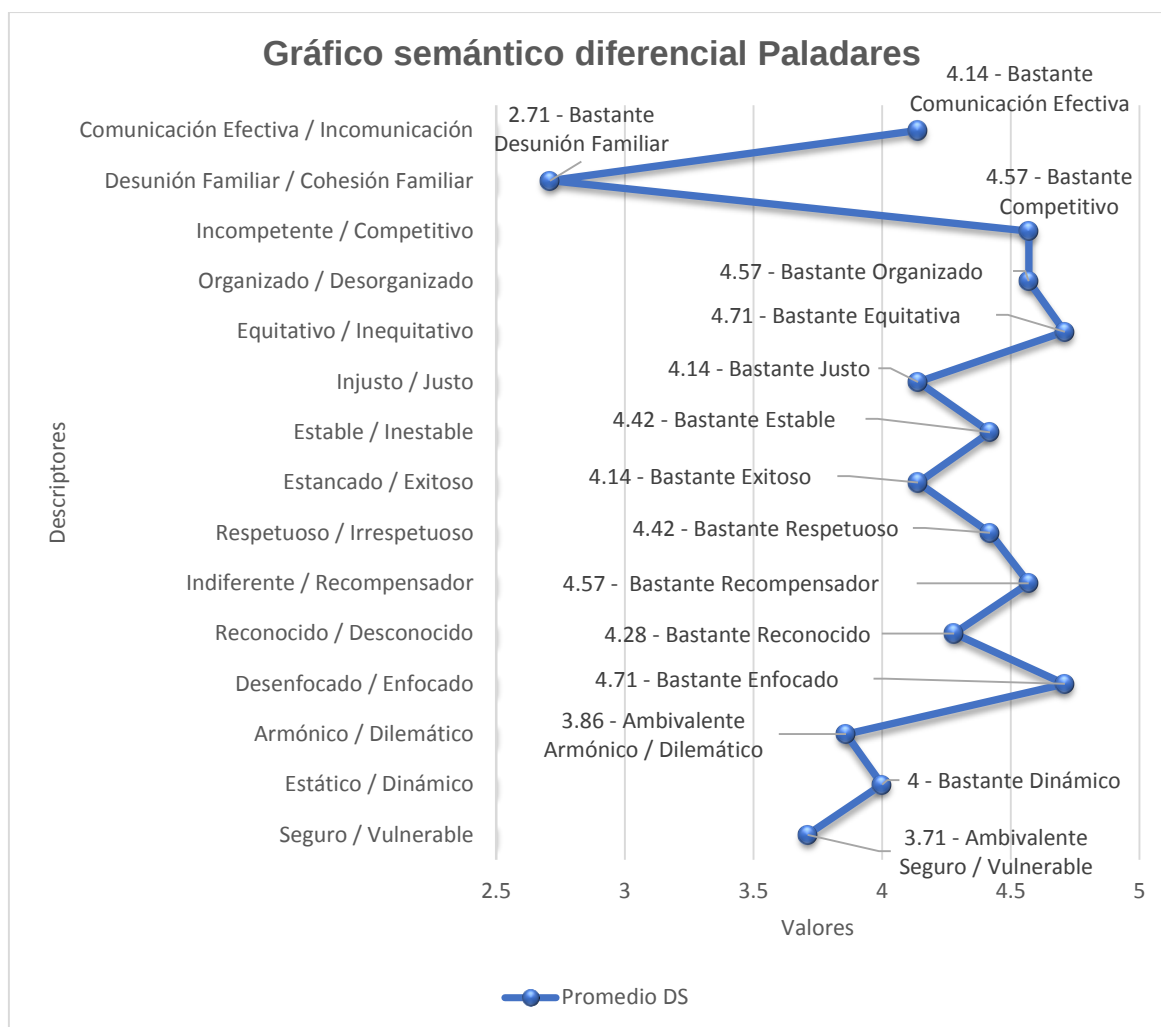
“Funcionamos bien, el espíritu de cooperación nos distingue. Lo que más me gusta de mi familia luego de ser cuentapropistas, es que se ha creado determinada cohesión, unidad, estamos los tres inmersos en este trabajo. El cuentapropismo nos ha ayudado a unir más la familia, (...) esto nos ha fortalecido. (...) Entre nosotros existe unidad, respeto, existe el interés de que el negocio prospere, las relaciones familiares rigen las relaciones en la cafetería, y eso es la fuerza que nos une...” (V., padre, 74 años, Familia 4).

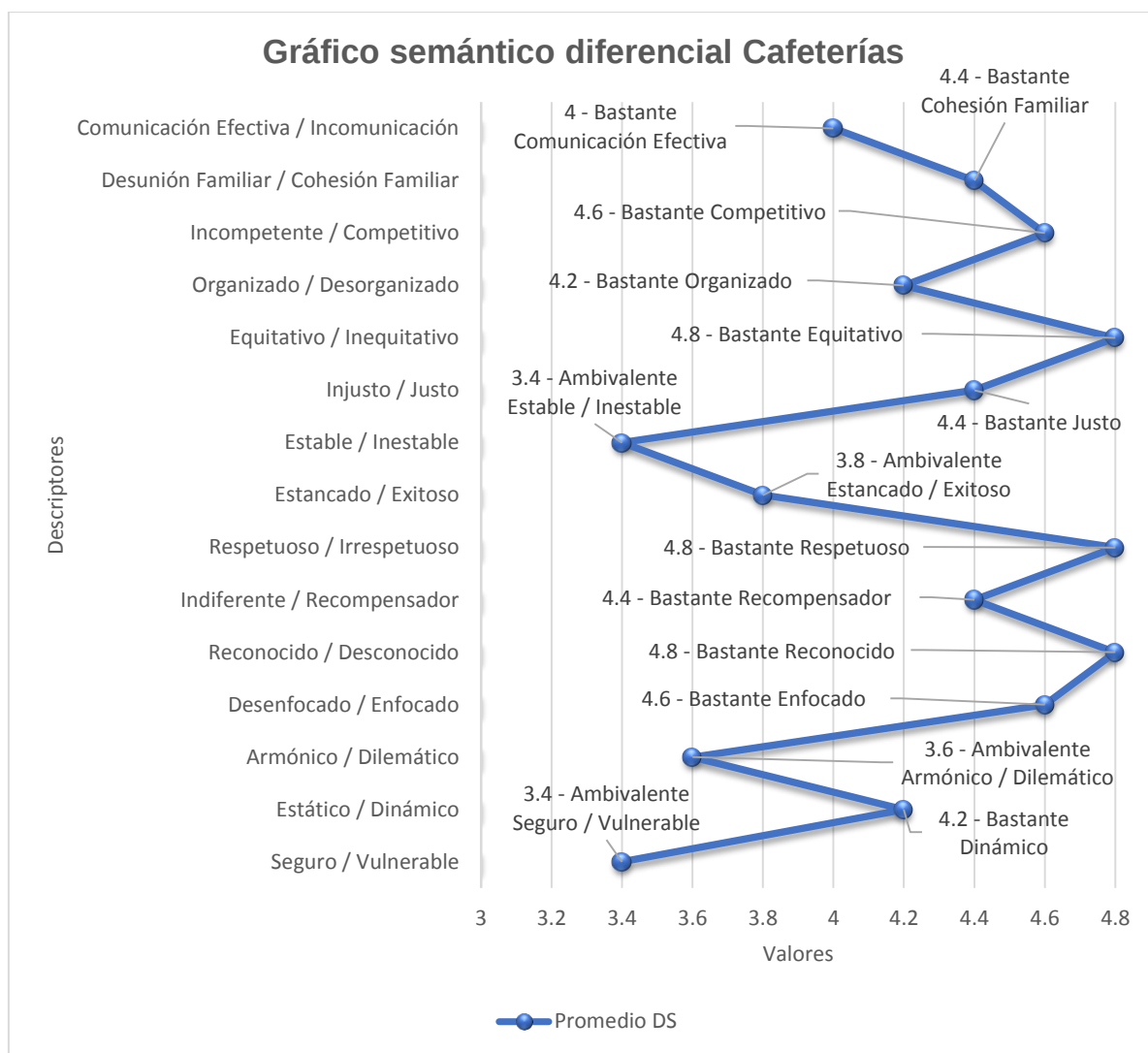
Con relación a la categoría dinámica, comenzaremos el análisis por la **cohesión**, los resultados se encuentran vinculados con las conclusiones mostradas en el análisis de la jerarquía familiar, en el caso de los paladares sus miembros no se perciben como un grupo altamente cohesionado (2,71), existe cierta dispersión en la dinámica que define a la familia. Resulta interesante que aun cuando la familia considere que la

comunicación es bastante efectiva, la cohesión resulta dilemática. De lo anterior pudiera derivarse que la familia se comunica entre sí, sabe qué hacer y cómo hacerlo, pero existen elementos en su dinámica que indican la disfuncionalidad familiar. Estos resultados se confirman al analizar el perfil general de familias que laboran en paladares y cafeterías extraído a partir de la Técnica del Diferencial Semántico.

El perfil que se extrae en los resultados de las cafeterías muestra que los miembros se perciben con bastante cohesión familiar (4,4), además de tener una comunicación efectiva (4), con relación al resto de los pares categoriales se da una percepción favorable del negocio familiar, considerándolo bastante competitivo, organizado, equitativo, justo y reconocido.

El par categorial armónico/dilemático nos indica resultados similares en ambas dinámicas la puntuación obtenida en los paladares es de (3,86) ubicándose en un nivel intermedio de la escala y en las cafeterías el valor es (3,6) concluyéndose climas controversiales en los negocios de ambos grupos. En la mayor parte de los paladares la opinión es que el paladar se caracteriza por ser bastante competitivo, organizado, equitativo, estable, exitoso, etc. Puede verse entonces que en este tipo de familias el éxito y sostenibilidad del negocio, se alcanza por una eficiente dirección y competencias en el equipo de trabajo, pero a la vez quedan soslayados elementos centrales en la dinámica familiar, la familia se percibe funcional con relación al negocio, aunque reconocen que no existe la unidad. Las relaciones de trabajo establecidas en algunas familias (en ocasiones contractuales) pudieran estar pautando vínculos y distancias nocivas para el grupo familiar. En las cafeterías la se sostiene una percepción de unidad, las formas de interacción que requiere este tipo de trabajo, implica que la familia reaprenda a trabajar en conjunto en situaciones cotidianas. En estos casos se observan niveles medios de éxito en los negocios pero sin embargo las familias perciben sentimientos de bienestar y unión.





La cohesión se encuentra bien relacionada con otras de las categorías de análisis, el **clima emocional** de la familia depende en gran medida de cuán unida o desunida se encuentre la familia. En este sentido los resultados resultan coherentes, en dos de los paladares (Familias 6 y 8) existe un clima emocional tenso, conflictivo, los miembros no se perciben integrados, unidos. La familia es consciente de estas problemáticas pero rara vez son discutidas. El eje de estas familias se centra en el desarrollo del negocio, soslayando temas medulares de la dinámica familiar. Lo anterior no es privativo de los paladares, en una de las cafeterías (Familia 1) acontece un clima similar. En el resto de los casos (Familias 2, 3, 4, 5 y 7) prevalecen climas emocionales saludables. Las diferencias en los resultados no pueden verse entre cafeterías y paladares, sino por el tipo de vínculos y sentimientos que prevalece en las familias,

donde algunas privilegian el desarrollo y estabilidad del negocio en detrimento del bienestar, mientras que en otras se llevan ambos sistemas con paridad, no afectándose su desarrollo.

Se concluye hasta aquí que en el análisis de las cafeterías y paladares deben ser tomados en consideración elementos medulares que pautan la interacción en estos sistemas. Los puntos de divergencia derivados de la comparación son: las diferencias en los niveles de cohesión en ambos grupos familiares, las jerarquías y estructuras de poder, la disponibilidad y empleo del tiempo libre y diferencias en los climas emocionales que distinguen la familia.

De lo anterior se deriva una conclusión fundamental en el análisis de ambos sistemas, donde en las cafeterías, al tratarse de un sistema laboral reducido se observan mayores niveles de democratización en la dinámica laboral-familiar, es decir la forma vincular de sus miembros muestran un espacio más intrafamiliar. En los grupos de paladares se da la presencia de terceros insertados en la dinámica laboral-familiar, lo que redimensiona el núcleo de vínculos que se gestan a lo interno. La familia muestra una identidad más corporativa, al encontrarse un grupo de sujetos laborando de manera conjunta a la familia, lo que deriva espacios mayoritariamente interfamiliares.

3.4 Análisis de la percepción subjetiva de la relación familia-comunidad-estado.

En estos grupos familiares la relación familia-comunidad confluye de manera positiva. Por su impacto social, son familias reconocidas en la localidad. Los miembros aluden sentirse beneficiados por este tipo de relaciones con los vecinos, constituyendo una importante red de apoyo para algunas tareas que implica el negocio, y que la familia por si misma a veces se ve imposibilitada de realizar:

“Con los vecinos todo marcha bien, las relaciones son muy buenas (...) En ocasiones algunas sutilezas hacen que las personas se molesten, pero de modo general las personas colaboran, que si te hace falta hielo, o guardar algo en el congelador, o prestarte un balón de gas” (J., padre, 48 años, Familia 1).

“Nos relacionamos bien, al contrario se ponen bravos cuando yo no abro la cafetería”
(I., padre, 45 años, Familia 2)

En el caso de los paladares, al requerir un mayor número de personas contratadas, el negocio funciona además como fuente de empleo local que beneficia algunos de sus pobladores.

La participación en actividades sociales (dígase reuniones del CDR, trabajos voluntarios, asambleas de circunscripción) se han visto afectadas tras la inserción de la familia al trabajo por cuenta propia. La familia alude no contar con un fondo de tiempo que le permita participar con asiduidad en estas actividades. En alguno de los casos la familia realiza un apoyo logístico a algunas festividades que se realizan a nivel comunitario. En anteriores estudios de este tipo de familias, se develaba cierta desconexión social, lo cual no puede generalizarse como elemento definitorio del sector. Incluso cuando en este grupo de familias disminuyen la participación en actividades sociales no puede hablarse de desconexión o escisión del grupo de la comunidad o la sociedad. Sucede que la familia ha buscado otras formas de participación, pero ahora desde la posición de colaboración a algunos proyectos sociales, comunitarios. Con lo cual la familia preserva un lugar en su relación con la comunidad y la sociedad:

“Apoyo un proyecto de la localidad, dirigido a la protección del medio ambiente y lo común en actividades del CDR, siempre se apoya en algo”. (I., padre, 45 años, Familia 2)

“Cada dos meses se hace una comida a un precio módico de \$15.00 MN con un Círculo de Abuelos de la comunidad y en la actividad de los donadores de sangre de Santiago de las Vegas se les ofrece una comida gratis en el paladar” (L., hijo, 47 años, Familia 6)

“Debo acercarme a los CDR y pensar en algo más serio. En un inicio cuando la cafetería abrió, tenía la intención de realizar una donación al Hospital Oncológico, pero por problemas burocráticos el proyecto no cuajó. Cuando se amplíe la cafetería pienso materializarlo o este u otro”. (J., padre, 48 años, Familia 1)

Existen casos donde la función social de del negocio se convierte en valor esencial para su fundador:

“Los precios que mayormente están en el menú se hacen para beneficiar a los estudiantes que son nuestro mayor público. Es casi una actividad comunitaria, sin querer jactarme. Con el proyecto de la nueva cafetería esta va a alcanzar una mayor función social y mucha gente se va sentir beneficiada. Yo no lo perseguía pero la aceptación de la cafetería ha sido notable. Es un sustento con licites, una de las razones por la que seguimos trabajando es porque el público lo pide” (J., padre, 48 años, Familia 1)

Lo resultados anteriores nos indica nuevos matices que adquiere la relación de estas familias con la sociedad. En algunos casos estos grupos expresan satisfacción en este nuevo modo de autogestión familiar, donde ven retribuido su esfuerzo laboral. A diferencia del estudio precedente, no se visualiza el Estado en función de contrario, no estableciendo una relación antagónica. Se expresan determinadas regulaciones que en su opinión frenan la optimización de su ejercicio, como las decisiones de determinadas entidades que funcionan bajo principios burocráticos. Dentro de las problemáticas que por consenso son declaradas están: el no contar hasta el momento con una red mayorista, que abastezca los suministros de este sector, las tarifas de impuestos debieran contemplar la fluctuación de ventas en determinados momentos, la aplicación de un sistema de pago de electricidad diferenciado del sector residencial, la inestabilidad en algunas medidas tomadas por entidades que afectan la seguridad y las ventas de estas actividades. Los principales descontentos se contemplan en estas direcciones. Puede concluirse que se da en estas familias una nueva forma de vinculación Familia-Estado, dado que también son otro grupo de personas, de variados sectores laborales y en un contexto de inserción totalmente nuevo.

Riesgos y beneficios de esta alternativa de trabajo:

Entre los riesgos para el individuo se encuentra las situaciones de alto estrés, que implica este tipo de actividad, con distintas actividades a simultanear. Los individuos

perciben en esta etapa como un momento de sacrificio, donde algunas de las necesidades individuales se ven postergadas.

En el caso de las féminas se incrementa la sobrecarga de rol percibida, donde ahora no sólo realiza la mayor parte de las tareas del hogar, sino que se agregan otro grupo de actividades del negocio, donde el tiempo libre resulta cada vez más escaso y aumentan los niveles de estrés.

La movilidad social que se produce en este tipo de familias, deriva en algunos casos a una desprofesionalización del individuo, percibiéndose en una actividad diametralmente opuesta a la anterior, con la que no guarda algún tipo de identidad. Esto implica sentimientos de desarraigo y malestar, no siendo esta nueva actividad un espacio gratificante para la persona.

Entre los beneficios para el individuo se destacan un aumento de los ingresos económicos y condiciones materiales, (más discretas en el caso de las caferías que los paladares). En otros casos el sentido de pertenencia derivado del proyecto familiar, redimensiona los proyectos de vida de sus miembros, y se busca grados de experticia en estas actividades.

Se reportan como beneficios para algunas familias que el negocio contribuye a una relación más interdependiente entre sus miembros, derivándose niveles más altos de unidad y bienestar.

La sociedad se verá beneficiada en los casos donde el negocio familiar mantiene una orientación prosocial identificada en la generalidad de los casos de estudio.

Para la familia tienen lugar riesgos referidos al tiempo que se dedica para relacionarse, la realización de reuniones y festividades familiares. Se afecta además la función cultural espiritual de la familia, al estar soslayadas la mayor parte de actividades fuera del hogar.

Existe además en la familia una hiperbolización de la función económica, donde el trabajo conjunto está dirigido a la sostenibilidad y desarrollo del negocio. Existe una entrada común de ingresos en estos grupos, que luego será dividida, por lo que

asegurar un funcionamiento efectivo de sus miembros es pilar esencial de la estructura familiar.

Para la sociedad los riesgos que pueden darse es que en estas familias se modifican las formas de vinculación social, donde son menos los tiempos y espacios que la familia participa, dado lo escasos fondos de tiempos que deriva su actividad.

3.5 Valoraciones finales

Se producen notables impactos en las familias estudiadas, donde elementos de su estructura, dinámica y funcionamiento se muestran susceptibles de las transformaciones que deriva este tipo de actividad.

Todos los miembros de edad laboral de la familia cambian sus estatus al incorporarse al sector cuentapropista. Sus miembros pertenecían a una amplia gama de esferas lo que diversifica los niveles de calificación del sector.

La razón que pondera al iniciarse en el Trabajo por Cuenta propia, es el factor económico. Existe la intención de aumentar el número de ingresos familiares y alcanzar determinados proyectos colectivos, que por momentos han quedado aplazados.

La mayor parte de estas familias inician el negocio con un fondo económico común, la intención de crear una cafetería o paladar constituía en muchos casos un objetivo aplazado en los proyectos del grupo, y que encuentra condiciones viables de ejecución, en el nuevo contexto económico y social del país, dado las nuevas flexibilidades que regulan el trabajo en este sector.

Se encuentran sujetos altamente motivados con el trabajo en este sector, al desplegar una serie de iniciativas y nuevos modos de hacer en la actividad. Al mismo tiempo existen casos donde los procesos de desprofesionalización implican que sus miembros se sientan poco motivados con el nuevo ejercicio.

La sobrecarga del rol femenino es un elemento que alcanza niveles de criticidad en las familias estudiadas. No se produce en la mayor parte de las familias una

reorganización de las actividades y funciones en el hogar, lo que deriva, una marcada sobrecarga en la mujer, donde no solo se ocupa de la pluralidad de tareas del negocio familiar, sino que también debe continuar con la mayor parte de las labores del hogar. En el caso de las cafeterías esta percepción de sobrecarga alcanza niveles superiores, ya que no existen otros trabajadores que disminuyan el número de actividades por miembros.

El tiempo libre es una de las variables que mayor afectaciones muestra, sus miembros aluden sentirse altamente absorbidos en la ejecución de su trabajo. Los tiempos de recreación familiar, paseos al aire libre, práctica de deportes, lecturas, se dan con muy poca frecuencia. Aun cuando la afectación es notable en todos los grupos familiares, existen casos donde la familia reajusta los tiempos libres en función del bienestar del grupo. En otros casos la inmediatez soslaya los tiempos y espacios familiares, donde el antes y después de la vida familiar muestra cambios alarmantes.

En el estudio realizado se encuentran hallazgos que rompen con el imaginario social del trabajo en el sector cuentapropista. En investigaciones anteriores se concluía que las familias iniciaban el negocio en la etapa de extensión del ciclo vital, donde los hijos se encontraban en las edades infanto-juveniles, existe en la muestra un grupo familiar, donde personas de la tercera edad deciden emprender este modo de actividad y mantienen efectivos modos de funcionamiento.

Otro hallazgo interesante es la incorporación al sector de personas que ocupan cargos directivos en organizaciones políticas y de masas. Existe un miembro de la muestra que ejerce la actividad no estatal, simultánea a las responsabilidades directivas en el PCC. En este caso se identifica un traslado de los mecanismos de dirección de la organización partidista a las relaciones laborales del negocio familiar, identificándose mecanismos directivos que buscan organización, racionalidad, licites, creando en el grupo de trabajo un sentido de pertenencia a su labor.

Llama la atención que todas las familias estudiadas pertenecen a la raza blanca donde se contaba con un presupuesto inicial y determinada holgura económica que le permiten iniciarse en estas actividades.

Otro elemento novedoso se da en la relación mundo público/mundo privado. La yuxtaposición de ambos sistemas en un mismo espacio no constituye un factor de reordenación de los roles simbólicos de la familia. El modelo de relación en el hogar es trasladado al modo de funcionamiento de la actividad. Aun cuando están diluidos en un mismo espacio, no se crea otro modelo vincular. La flexibilización y ejercicio de determinados roles asignados a la figura femenina (fregado, limpieza, elaboración de dulces), se identifica solamente en los momentos de trabajo, al concluir la jornada, se retoman nuevamente los roles tradicionalmente asignados al hombre y la mujer.

Otro de los elementos que incide en que los resultados sean diferenciados resulta en la medida que la cafetería o paladar invade el espacio habitacional de la familia. Existen en las familias diversidad en la amplitud de sus hogares, donde en algunas el sitio utilizado para la actividad, ha ocupado un importante territorio del hogar, imposibilitando que los miembros realicen algunas actividades cotidianas. (La cafetería ocupa el área de la sala y el comedor, la cocina es utilizada en todo el proceso de elaboración, en los cuartos se guardan materias primas). Los miembros poseen una percepción desfavorable de esta situación, al irrumpir con el estilo de vida del grupo. Se ponen en riesgo espacios familiares como sentarse a la mesa de manera conjunta, ver la televisión, recibir visitas, los momentos de juego en el caso de los niños. Por otra parte existen familias que cuentan con un espacio habitacional de mayores dimensiones que le permite diferenciar los espacios físicos de trabajo y del hogar. Otras familias buscan como alternativa el arrendamiento de locales que funcionen como espacio laboral, guardando determinadas distancias entre los territorios casa-trabajo.

El abandono del alcohol y reestructuración del estilo de vida resulta un elemento tentativo a analizar en dos de los casos de la muestra. Las nuevas actividades se constituyen como espacios gratificantes, motivadores, que le ha concedido determinado estatus, reconocimiento en la localidad, tales factores inciden en que estos sujetos muestren estilos de vida bien distintos en una antes y después del negocio familiar.

Hasta aquí se han enunciado los hallazgos y elementos generales encontrados en las familias estudiadas. En un análisis minucioso de la muestra se identifican determinadas configuraciones familiares que no obedecen a pertenecer a un grupo u otro (cafeterías y paladares) sino que se trata de nuevas agrupaciones que manifiestan características similares a su interno.

Configuración 1: Interinfluencia positiva entre el negocio y la familia

En este caso las familias mantienen altos niveles de cohesión y bienestar familiar. Existe determinada linealidad en un antes y un después del negocio. Los miembros perciben mayor unidad e integración familiar luego de trabajar de manera conjunta.

Existe además una mayor flexibilidad en la distribución de tareas domésticas y los roles de género, viabilizando relaciones más simétricas. Donde se construyen nuevos modos de hacer en función de la disponibilidad de tiempo, las competencias de cada quién, alejándose del modelo tradicional predominante en el resto de las familias. Con relación al empleo del tiempo libre, las afectaciones no alcanzan una connotación de riesgo para las relaciones familiares, al darse desde lo interno un conjunto de estrategias que posibilitan reajustar los tiempos sin que se dañen las actividades habituales que realiza la familia.

En este grupo las estructuras de poder funcionan con flexibilidad, prevaleciendo un eje de autoridad basado en las diferencias generacionales (relaciones de padres a hijos). Las familias se mueven con determinada paridad en sus funciones, lo cual no implica una disfuncionalidad en el ejercicio de la actividad. Existe el liderazgo compartido por los padres, las fronteras y límites familiares están claramente definidos. Al hablar de los roles parentales se observa que estos ejercen su función de manera efectiva, los adultos delimitan los tiempos familiares y de trabajo, para minimizar las afectaciones que se derivan en la descendencia.

El clima emocional en este grupo se identifica por presentar un núcleo de relaciones afectivas que establece las bases para un adecuado desarrollo emocional de sus miembros. La armonía, el sentimiento de unión y la cohesión constituyen las bases emocionales de la familia.

La identidad familiar enriquecida de este grupo favorece la imagen del negocio, derivándose un traslado de los valores, creencias y modos de relación de la familia a la cafetería o paladar.

El eje principal del grupo continúa siendo la familia, existe la intención de salvaguardar por parte de los miembros la integridad familiar. El negocio es visto como otro de los espacios de interrelación, pero este no llega a desplazar, soslayar a la familia.

Las relaciones familiares y de trabajo se establecen de forma armónica, efectiva, los miembros se encuentran motivados en estas nuevas formas de vinculación e interdependencia familiar.

Configuración 2: Interinfluencia negativa entre el negocio y la familia

En este grupo se identifican climas conflictivos de trabajo, relaciones de distanciamiento, y una percepción de desunión e incomunicación. La familia no ha creado una serie de estrategias que permitan que sus miembros trabajen de forma conjunta, la comunicación es defectuosa, imposibilitando que las redes actúen de forma coherente. Los conflictos familiares, la fallida comunicación, entorpecen una cohesión familiar que contribuya al negocio.

Otro de los elementos que dinamita las relaciones en este grupo es la reproducción de un modelo tradicional en la distribución de tareas domésticas y los roles asumidos y asignados en el hogar. La percepción de sobrecarga de rol adquiere una mayor criticidad, estableciéndose relaciones asimétricas que inciden en el bienestar de alguno de sus miembros (mujeres).

En el empleo del tiempo libre este grupo no ha reajustado de un modo efectivo las actividades familiares y del negocio, entorpeciéndose de forma recíproca y mellando la dinámica familiar. Existe resistencia a esta nueva cotidianidad, se habla de un antes y un después en la vida hogareña que difieren de forma notable, apareciendo el tiempo libre como relegado, soslayado.

Se identifican además estructuras de trabajo altamente jerarquizadas en su funcionamiento. La figura del fundador es la encargada de establecer que le corresponde a cada quién y es quién realiza la toma de decisiones en ambos sistemas

(familia/trabajo). El eje de autoridad que prevalece en estas estructuras más que por las diferencias generacionales pondera las diferencias en los ingresos y el poder económico. Se establecen relaciones de un tipo más contractual en este tipo de familias, implicando un riesgo para la percepción de integridad y unidad entre sus miembros.

En estas dinámicas familiares las relaciones parentales se encuentran impactadas. Los adultos están mayormente centrados en las exigencias laborales, quedando sesgadas las funciones de cuidado, de brindar afectos y los tiempos de esparcimiento con los menores.

El clima emocional que define ese grupo se caracteriza por fuertes grados de tensión, carga psíquica expresada en la pluralidad de tareas, funciones y responsabilidades a simultanear. Existe entre los miembros una percepción de hostilidad y sentimientos ambivalencia, de forma explícita o sumergida. Los miembros muestran inconformidad y desagrado con el tipo de relaciones que prevalece de manera cotidiana. Muchas de las necesidades de estas familias en el orden emocional y de comunicación se encuentran eludidas, derivando costos y riesgos en el desarrollo psicoemocional de la familia y de sus miembros.

El eje de estas familias se centra en el desarrollo del negocio, obviando temas medulares de la dinámica familiar. Aparece en estos casos la figura del fundador altamente centrado, motivado, enfocado en el desarrollo y competitividad del negocio familiar, quedando la dinámica de la familia empobrecida, soslayada.

Las relaciones familiares y de trabajo se ven afectadas por el modo vincular que prevalece en estas familias. Es interesante como en estos grupos la familia se percibe funcional con relación al negocio, no obstante reconocen que no existe la unidad. Las relaciones de trabajo establecidas en algunas familias (en ocasiones contractuales) constituyen elementos nocivos para el grupo familiar.

No se dan en estos grupos familiares un cuestionamiento y problematización de los principales conflictos que presenta la familia luego de ser cuentapropistas, quedando desplazados temas que corroen la integridad familiar.

En un análisis integrativo de las diferentes categorías en estos grupos familiares, se identifica un patrón de interinfluencia recíproca entre los sistemas familia y negocio familiar.

Interinfluencia recíproca de los sistemas familia y negocio. Ejes de relación - subordinación entre ambos.

En la interinfluencia positiva el modo vincular que establece la familia a partir de su estructura, dinámica y funcionamiento, potencia y refuerza las relaciones y funcionabilidad en el negocio, este último a la vez, puede consolidar, fortalecer la cohesión de sus miembros. Los sistemas familia y negocio no se relacionan como elementos contrapuestos, antagónicos sino que surge como sistema único con características comunes.

Mientras que la interinfluencia negativa se observa cuando en la propia estructura y dinámica familiar existen elementos de disfuncionalidad precedentes que serán trasladados al negocio, derivando climas tensos, conflictivos, y una percepción desfavorable de este nuevo modelo de interacción familiar. Estos nuevos conflictos y tensiones serán incorporados nuevamente a la dinámica del hogar, provocando mayores niveles de disfuncionalidad y desarticulación en la familia.

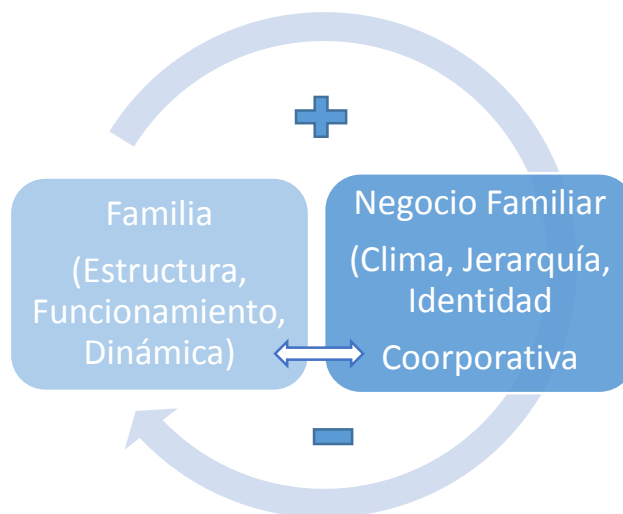


Figura 1: Interinfluencia Recíproca entre los sistemas familia-trabajo

Otra dimensión en el análisis de ambos sistemas sería los ejes de relación-subordinación establecidos, identificándose dos formas de jerarquía implícitas en el funcionamiento familiar. Una de las configuraciones muestra el negocio subordinado a la familia, siendo esta última quien pauta, regula, el sistema laboral. Resultando una jerarquización de la familia con relación al negocio. En este modo de vinculación se preserva la integridad familiar, el negocio es creado desde la familia y para la familia.

El siguiente eje de relación jerarquiza al negocio familiar con respecto al sistema familiar, este tipo de subordinación complejiza el núcleo de relaciones familiares, donde la familia es la figura de trasfondo en el sistema laboral. En este caso la familia se encuentra a la zaga del negocio, resultando una estructura mellada y erosionada a su interno. En términos identitarios la imagen del grupo familiar queda atrapada en la identidad corporativa que expone el negocio. Este tipo de subordinación supone una connotación de riesgo para las familias.

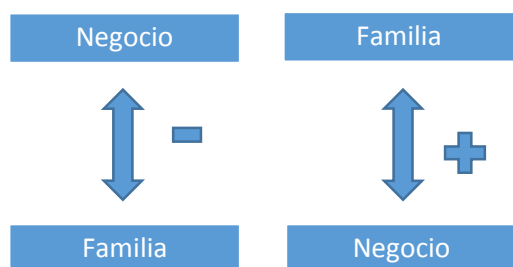


Figura 2: Ejes de Relación-subordinación entre la familia y el negocio familiar.

De lo analizado hasta aquí, se deriva una conclusión fundamental que atravesó todo el análisis de las familias, identificándose que la base familiar, entendida por el tipo de

vínculos, unión, relación entre sus miembros influye, condiciona el éxito y funcionabilidad de sus miembros en este nuevo tipo de actividad.

CONCLUSIONES

- La inserción o reinserción de la familia a la modalidad del Trabajo por Cuenta Propia provoca impactos en las familias estudiadas. Puede identificarse un antes y después en la vida familiar, que redimensiona al grupo en toda su composición, luego de iniciado el negocio.
- Se evidencian importantes cambios en la estructura, dinámica y funcionamiento de las familias estudiadas, resultando un modelo de familia que adquiere nuevos matices en su desarrollo.
- Se identifican elementos definitorios y distintivos entre familias dueñas de cafeterías y dueñas de paladares, resultando sistemas con determinadas peculiaridades, que pautan sistemas de interrelación diferenciados.
- Existen nuevas formas de vinculación de la familia con relación a la comunidad y a la sociedad. Los escasos tiempos que deriva este tipo de actividades condicionan un modo de integración social determinado por el contexto. Donde los miembros se integran ahora desde la colaboración, apoyo y gestión que se le facilita en este tipo de actividades.
- La base familiar que identifica la familia condiciona, mediatiza el modo vincular de los miembros en las relaciones laborales y familiares luego de iniciar el negocio.
- Los principales riesgos que encierra este tipo de actividad se encuentra para el individuo, la pluralidad de funciones y sobre exigencia a la vida cotidiana, derivando fondos de tiempos bien escasos. Para la familia se redimensiona el cumplimiento de las funciones familiares, soslayándose determinados espacios, para la sociedad implica un nuevo modo de participación e integración social.
- Entre los principales beneficios para el individuo, se encuentran un aumento de los ingresos económicos y las condiciones materiales, además de diversificar los proyectos de vida de sus miembros. Para la familia implica mayor autogestión de la economía familiar.

RECOMENDACIONES

- Extender este estudio a otras modalidades de Trabajo por Cuenta Propia en vista a conocer que tendencias se dan en otros grupos familiares.
- Realizar estudios como este a nivel nacional, de manera que puedan contrastarse los resultados obtenidos en los diferentes territorios del país y lograr una visión más amplia del fenómeno.
- Realizar investigaciones en estas familias concebidos desde un enfoque de género, al identificarse en este estudio, la reproducción de un modelo patriarcal en la familia, donde en la mayor parte de los negocios sus dueños son hombres y las mujeres se encuentran asociadas a labores domésticas, reforzándose la percepción de sobrecarga de rol.
- Ejecutar estrategias psicoeducativas de orientación e intervención a los grupos familiares que presentan una interinfluencia negativa entre los sistemas laboral y familiar.
- Crear grupos interdisciplinarios en el estudio e intervención de estas familias. (psicólogos clínicos, organizacionales, terapeutas familiares). En estos casos los sistemas familia y negocio se encuentran diluidos en un mismo espacio, lo que deriva una dinámica propia, susceptible a estudiar por este grupo de especialistas.
- Concebir políticas sociales diferenciadoras para el ejercicio en el Trabajo por Cuenta Propia. En este estudio se observa que aunque las nuevas regulaciones en el sector cuentapropista apuntan hacia la disponibilidad de la población para ingresar, la posibilidad real de acceder a ella se restringe para algunos sectores poblacionales que no cuentan con los recursos necesarios para iniciar este tipo de actividad. Identificándose una masa de trabajadores que emergen de un factor no favorecido, que es contratado y se subordina a un sector favorecido.

BIBLIOGRAFÍA

1. Antognolli, S et al. (2012). *Empresas familiares. Buenas prácticas en Argentina. Resultados de programa de supervivencia y competitividad de las empresas familiares de la región centro*. Córdoba, Argentina: Instituto Profesional de Empresas Familiares.
2. Arés, P. (1997). *Aproximación al estudio de nuevas configuraciones familiares ante el impacto de la crisis coyuntural en la realidad cubana actual*. (Informe de Investigación). La Habana, Cuba: Grupo de Familia, Facultad de Psicología.
3. _____ (1999a). Estudio de la relación entre familia-sociedad en el sector privado de la economía emergente en Cuba. En. *Diversidad y Complejidad familiar en Cuba*. La Habana: Centro de Estudios Demográficos de La Habana.
4. _____ (1999b). *Familia actual: Realidades y desafíos*. En *Diversidad y Complejidad familiar en Cuba*. La Habana: Centro de Estudios Demográficos de La Habana.
5. _____ (2002). *Psicología de la Familia. Una aproximación a su estudio*. Editorial Félix Varela: La Habana.
6. _____ (2010). *La familia. Una mirada desde la Psicología*. La Habana: Editorial Científico-Técnica.
7. _____ (2011). *La familia cubana en el contexto latinoamericano actual*. Artículo en digital. Consulta personal.
8. Arés, P., & Benítez, M. E. (2009). Familia cubana: nuevos retos y desafíos a la política social. *Revista Especializadas en temas de población*(10). Obtenido de www.cedem.uh.cu
9. Belausteguigoitia, I. (2001). *La singular dinámica de las empresas familiares en Latinoamérica*. [Versión Electrónica] Boston: Babson College.
10. Bolaños, M. (2011). Trabajo por Cuenta Propia: sin pasión ni prejuicios. *Revista de análisis general: Bohemia*, Año 104, pp. 12-14.
11. *Capítulo VI Empleo y Salarios*. (s.f.). Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de www.one.cu
12. Colectivo de Autores. (2008). *Las familias cubanas en el parteaguas de dos siglos*. La Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Ministerio de Ciencias, Tecnología y Medio Ambiente.
13. Davis, J., & Tagiuri, T. (1993). *Fases vitales y relaciones laborales padre-hijo. La empresa familiar*. Instituto de Estudios Superiores de la Empresa IESE, Barcelona, España.

14. De Luca, M. (2012). El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. *Revista de Psicología GEPU*(No. 3).
15. Díaz, M. (2003). *La familia cubana ante la crisis de los 90*. La Habana: Centro de Investigaciones Sociológicas y Psicológicas.
16. _____ (2006a). *Familias cubanas entre cambios y estrategias*. La Habana: Centro de Investigaciones Sociológicas y Psicológicas.
17. _____ (2006b). *Familias en Cuba: cambios y recomendaciones a la política social*. La Habana: Centro de Investigaciones Sociológicas y Psicológicas.
18. Domínguez, D. (2011). *Aproximación a la caracterización sociopsicológica de familias portadoras de bajo capital cultural y económico*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.
19. Gallo, M. (1995). *Empresa familiar: textos y casos*. Barcelona: Editorial Praxis.
20. Galvez Acosta, M. (2008). *Estructura de los Roles de la familia cubana actual*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Sociología, Facultad de Sociología, La Habana, Cuba.
21. García, I. (2005, Mayo/Agosto). Estudio de empresas familiares en escenarios partiendo del modelo evolutivo tridimensional. *Revista Omnia*, Vol. 11, número 002. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, pp. 31.
22. Hidalgo, V. (2011). *Estudio de la subjetividad familiar en familias con alto capital cultural y bajo capital económico*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.
23. Jaffe, D. (1991). *Trabajar con los seres queridos*. Argentina: Librería Editorial El Ateneo.
24. Kánepa, C. (1997). *El sector informal en Cuba: una reflexión sociológica*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Sociología, Facultad de Sociología, La Habana, Cuba.
25. Linares Herrera, M. P., & Santovenia Díaz, J. R. (2012). *Buenas Prácticas. Comunicar e Informar*. La Habana: Editorial Academia.
26. Llúpiz, A. F. (2008). *Estructura Social. Desigualdades y Política Salarial*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Sociología, Facultad de Sociología, La Habana, Cuba.
27. Lozano, M. (2003). *Las relaciones intrafamiliares en la empresa familiar*. Colombia: Universidad de Icesi.

28. Méndez, M. (2012). *Impacto psicosocial de la emigración de uno de los padres en familias monoparentales con hijos púberes y adolescentes*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.
29. Méndez, O. (2012). *Función educativa y heterogeneidad social. Comparación de familias con alto capital cultural y económico y familias con bajo capital cultural y económico con hijos adolescentes*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.
30. Neubauer, F. (1990). *La empresa familiar como es dirigida para que perdure*. Bilbao.
31. Reyes, D., & Rubio, V. (2011). Trabajo por Cuenta Propia: sin pasión ni prejuicios. *Revista de análisis general: Bohemia*, Año 104, pp. 12-14.
32. Ruzo, E et al. (2003). *El diseño organizativo de la empresa familiar gallega*. Universidad Santiago de Compostela, España.
33. Taylor, L. (2012). *¿Yo...? ¡CUENTAPROPISTA!* La Habana: Editorial Academia.
34. Torres, K. (1997). *Aproximación a la caracterización del impacto del trabajo por cuenta propia en la familia cubana actual*. Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Psicología, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.
35. *Una mirada al cumplimiento de las funciones sociales de la familia*. (s.f.). Recuperado el 15 de Febrero de 2012, de www.cbioetica.org
36. Varona, J. M. (s.f.). *Trabajo por Cuenta Propia en Cuba: Necesidad del concepto jurídico*. Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de www.prensalatina.cu
37. Vélez, D. (2008). *Dinámica de la Empresa Familiar PYME*. Colombia: Estudio Exploratorio en Colombia.
38. *¿Empresa Familiar o Familia Empresaria?* (20 de Enero de 2010). Recuperado el 14 de Febrero de 2012, de mba.americaeconomia.com
39. *Amplían en Cuba el Trabajo por Cuenta Propia*. (3 de Enero de 2012). Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de www.cubadebate.cu
40. *Amplían en Cuba el trabajo por cuenta propia en los servicios*. (22 de Mayo de 2012). Obtenido de Sección de Noticias: Revista Cubadebate: <http://www.cubadebate.cu>
41. Colectivo de Autores. (s.f.). *Trabajadores por Cuentapropia. ¿Quiénes son? ¿De dónde vienen? ¿Para dónde van?* Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de mba.americaeconomica.com

42. *Continúa creciendo el trabajo por cuenta propia.* (2 de Abril de 2012). Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de www.cubasi.cu
43. *Cuba. Trabajo por Cuenta Propia.* (s.f.). Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de www.trabajadores.cu
44. *Diversas miradas en torno a las familias cubanas. Sus retos.* (s.f.). Recuperado el 13 de Abril de 2012, de www.radiometropolitana.cu
45. Dodero, S. (2005). *Investigación sobre la empresa familiar en Latinoamérica.* Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de www.negociosyfamilias.com
46. *Empleo y Trabajo por Cuenta Propia. Indicadores Favorables.* (27 de Marzo de 2012). Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de www.trabajadores.cu
47. *Empresa y Familia.* (s.f.). Recuperado el 14 de Febrero de 2012, de www.monografia.com
48. *En familia "Un blog para la gente de casa a lo cubano".* (08 de Septiembre de 2010). Recuperado el 14 de Febrero de 2012, de alinacm.blogcip.cu
49. *Familia y Desarrollo Cooperativo en Cuba.* (s.f.). Recuperado el 15 de Febrero de 2012, de www.flacso.uh.cu
50. *Familias Cubanas. Hogar Adentro.* (s.f.). Recuperado el 13 de Abril de 2012, de www.cedem.uh.cu
51. Freire Santana, Orlando;. (19 de Agosto de 2012). *Desventuras del Cuentapropismo.* Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de economyacubana.blogspot.com
52. *Indagaciones sobre la familia cubana.* (9 de Marzo de 2012). Recuperado el 15 de Febrero de 2012, de www.granma.cubaweb.cu
53. *La familia en la Empresa.* (7 de Julio de 2009). Recuperado el 14 de Febrero de 2012, de lavalda.wordpress.com
54. *La relación entre Familia y Empresa.* (s.f.). Recuperado el 14 de Febrero de 2012, de www.udep.edu.pe
55. *Las familias cubanas.* (s.f.). Recuperado el 12 de Abril de 2012, de www.unicef.cu
56. *Mayoría de cuentapropistas cubanos están sindicalizados.* (24 de Febrero de 2012). Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de www.juventudrebelde.cu
57. Mora, C. (s.f.). *Mitos, liderazgos y análisis organizacionales de las empresas familiares.* Recuperado el 20 de Febrero de 2012, de www.psicopedagogia.com
58. *Naturaleza. Cultura e identidad.* (s.f.). Recuperado el 13 de Abril de 2012, de fincadellibro.cubaliteraria.cu

59. *Orientación Psicológica a la familia.* (s.f.). Recuperado el 12 de Abril de 2012, de www.grciencia.granma.inf.cu
60. *Reflexiones sobre los cambios sufridos en la familia cubana.* (s.f.). Recuperado el 12 de Abril de 2012, de letras-uruguay.espaciolatino.com
61. Rodrigo, B. (s.f.). "*La investigación en la Empresa Familiar.*" *Un debate sobre la existencia de un campo independiente.* Recuperado el 8 de Octubre de 2012, de www.aedem.virtual.com
62. *TCP por dónde van los números.* (14 de Abril de 2012). Recuperado el 14 de Abril de 2012, de www.bohemia.cu

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Datos Generales:

Familia	Tipología	Miembros	Edad	Raza	Ocupación antes	Ocupación después
1	Nuclear	Madre	34	M	bailarina	elaborador
		Padre	48	B	administrador	administrador-vendedor
		Hija	10	M	estudiante	ídem
2	Nuclear	Madre	43	B	dependiente	ídem
		Padre	45	B	operario	elaborador
		Hija	22	B	estudiante	estudiante
3	Nuclear	Madre	37	B	económica	elaborador vendedor
		Padre	42	B	militar	elaborador
		Hija	10	B	estudiante	ídem
4	Nuclear	Madre	70	B	jubilada	elaborador
		Padre	74	B	económico	vendedor
		Hijo	51	B	administrador	elaborador
		Nuera	48	B	contadora	ídem
5	Extensa	Madre	39	B	enfermera	administrador
		Padre	39	B	gastronómico	ídem
		Hijo	7	B	estudiante	ídem
		Hija	5	B	estudiante	ídem
		Abuela	62	B	maestra	administrador
		Abuelo	68	B	económico	jubilado

6	Extensa	Madre	69	B	jubilada	ídem
		Padre	72	B	económico	administrador
		Hijo	47	B	entrenador	administrador
		cónyuge	38	B	gastronómica	gastronómica
		Nieta	20	B	estudiante	ídem
		Nieta	15	B	estudiante	ídem
		Nieto	1	B	-	ídem
		Madre	50	B	cuentapropista	cuentapropista
7	Reconstituida	Padre	53	B	cuentapropista	cuentapropista
		Hijo	20	B	estudiante	cuentapropista
		Hijo	8	B	estudiante	ídem
		Esposa	56	B	económica	administrador
8	Nuclear	Esposo	60	B	administrador	administrador

Anexo 2: Entrevista a Cuentapropista:

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?
2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?
3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?
4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)
5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?
6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?
7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.
8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)
9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?
10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general? ¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?
11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)
12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así? ¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Anexo 3: Entrevista a familiar no cuentapropista:

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?
2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?
3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?
4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?
5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?
6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?
7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?
8. ¿Algún comentario que desees realizar?

Anexo 4: Cuestionario de evaluación de Impactos

Inserción socio - clasista antes y después del TCP	Madre o Sustituta		Padre o sustituto		Hijo	
	Antes de trabajar por cuenta propia	Después de trabajar por cuenta propia	Antes de trabajar por cuenta propia	Después de trabajar por cuenta propia	Antes de trabajar por cuenta propia	Después de trabajar por cuenta propia
Dirigente Profesional- Técnico						
FAR-MININT						
Trabajadores administrativos						
Obreros agropecuarios						
Otros obreros						
Trabajadores por Cuenta Propia						
Jubilado o pensionado						

Continuación:

Empleo del tiempo libre de forma cotidiana	Madre o sustituta		Padre o sustituto		Hijo	
	Antes de TCP	Después de TCP	Antes de TCP	Después de TCP	Antes de TCP	Después de TCP
Leer						
Escuchar radio						
Escuchar música						
Ver televisión						
Ir a centros nocturnos						
Ir a restaurantes						
Ir a paladares						
Pasear al aire libre						
Asistir actividades festivas con amigos						
Ingerir bebidas alcohólicas						
Realizar reuniones familiares						
Visitas a cines, teatros						
Practicar deportes						
Otros ¿Cuáles?						

Continuación:

Distribución de tareas en el hogar	Madre o sustituta		Padre o Sustituto		Hijo	
	Antes de TCP	Después de TCP	Antes de TCP	Después de TCP	Antes de TCP	Después de TCP
¿Quién realiza las tareas con mayor frecuencia?						
Repartir las tareas						
Prepara el desayuno						
Cocinar						
Lavar						
Limpiar la casa						
Botar la basura						
Hacer los mandados						
Poner la mesa						
Fregar						
Planchar						
Arreglos Domésticos (Recoger y ordenar)						
Control de la economía doméstica						
Ganar dinero para la casa						
Participar en las actividades del CDR						

Participar en trabajos voluntarios			
Participar en actividades sociales			
Levantar los niños			
Compartir actividades			
Ayudarlos y dedicarles tiempo			
Atender su educación			

Anexo 5: Diferencial Semántico:

A continuación se le presenta una serie de adjetivos propios del negocio familiar, usted debe marcar en qué grado estas características describen o no su negocio. No existen respuestas buenas o malas, marque considerando lo que realmente sienta que lo identifique.

	1	2	3	4	5	
Comunicación efectiva	_____	_____	_____	_____	_____	Incomunicación
Desunión familiar	_____	_____	_____	_____	_____	Cohesión familiar
Incompetente	_____	_____	_____	_____	_____	Competitivo
Organizado	_____	_____	_____	_____	_____	Desorganizado
Equitativo	_____	_____	_____	_____	_____	Inequitativo
Injusto	_____	_____	_____	_____	_____	Justo
Estable	_____	_____	_____	_____	_____	Inestable
Estancado	_____	_____	_____	_____	_____	Exitoso
Respetuoso	_____	_____	_____	_____	_____	Irrespetuoso
Indiferente	_____	_____	_____	_____	_____	Recompensador
Reconocido	_____	_____	_____	_____	_____	Desconocido
Desenfocado	_____	_____	_____	_____	_____	Enfocado
Armónico	_____	_____	_____	_____	_____	Dilemático
Estático	_____	_____	_____	_____	_____	Dinámico
Seguro	_____	_____	_____	_____	_____	Vulnerable

Anexo 6: Escudo Familiar:

Consigna:

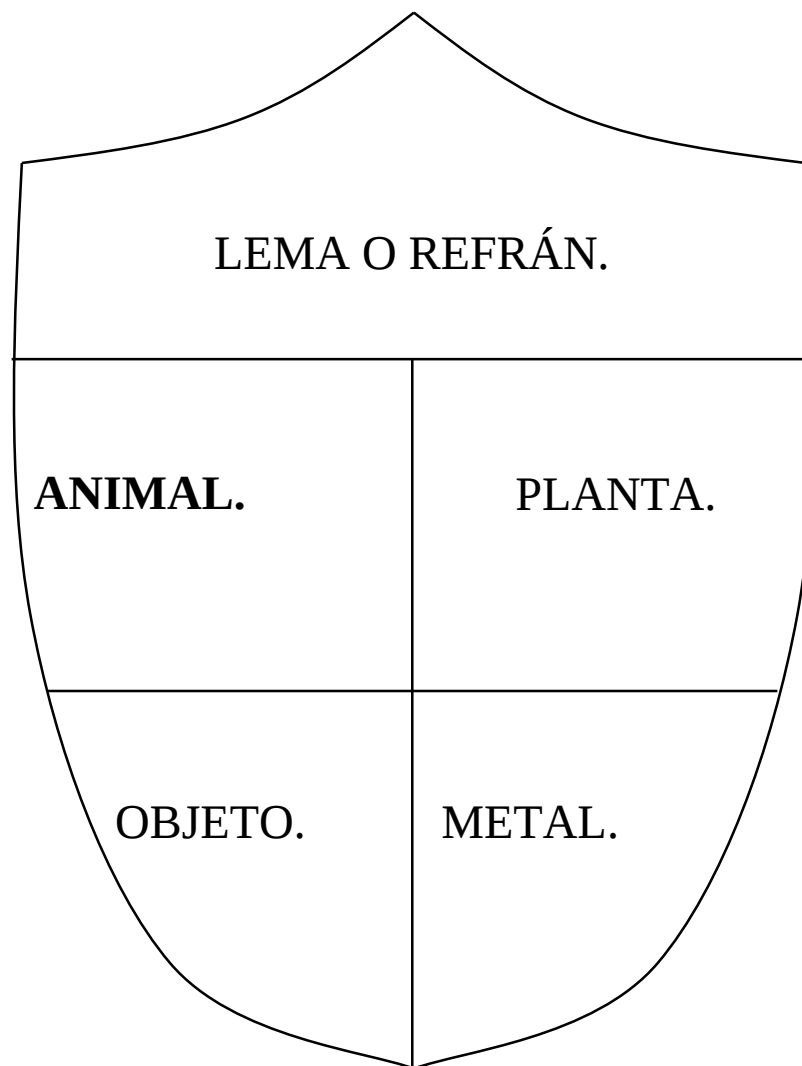
Si esta familia tuviera un lema o refrán cual sería.

Si esta familia fuera animal que sería.

Si esta familia fuera planta que sería.

Si esta familia fuera objeto que sería

Si esta familia fuera metal que sería



Anexo 7: Tabla General del empleo del tiempo libre:

Actividades	Paladares		Cafeterías	
	Antes de TCP	Después de TCP	Antes deTCP	Después de TCP
Leer	50%	25%	67%	50%
Escuchar radio	50%	33%	58%	58%
Escuchar música	75%	75%	92%	83%
Ver televisión	75%	67%	75%	58%
Ir a centros nocturnos	42%	25%	42%	25%
Ir a restaurantes	67%	42%	42%	25%
Ir a paladares	67%	50%	25%	25%
Pasear al aire libre	58%	33%	75%	25%
Asistir actividades festivas con amigos	50%	33%	58%	42%
Ingerir bebidas alcohólicas	0%	0%	17%	0%
Realizar reuniones familiares	33%	17%	50%	50%
Visitar a cines, teatros	25%	8%	25%	25%
Practicar deportes	33%	8%	25%	17%

Anexo 8: Tabla General de distribución de tareas domésticas:

Actividades	Paladares		Cafeterías	
	Mujeres después de TCP	Hombres después de TCP	Mujeres después de TCP	Hombres después de TCP
¿Quién realiza las tareas con mayor frecuencia?	3	1	4	0
Repartir las tareas	2	3	4	0
Prepara el desayuno	2	1	3	2
Cocinar	2	2	4	0
Lavar	3	1	4	1
Limpiar la casa	3	1	4	0
Botar la basura	1	2	0	4
Hacer los mandados	2	2	0	3
Poner la mesa	1	2	4	0
Fregar	3	0	4	2
Planchar	2	0	4	0
Arreglos Domésticos (Recoger y ordenar)	2	2	4	0
Control de la economía doméstica	3	2	2	3
Ganar dinero para la casa	3	4	3	4
Participar en las actividades del CDR	2	2	3	4
Participar en los trabajos voluntarios	2	1	2	2
Participar en los trabajos sociales	1	1	2	2
Levantar a los niños	2	1	2	2
Compartir actividades	2	1	4	4

Ayudarlos y dedicarles tiempo	2	2	4	3
Atender su educación	2	2	4	3

Anexo 9: Genogramas Familiares

Leyenda



Femenino

P: Padres

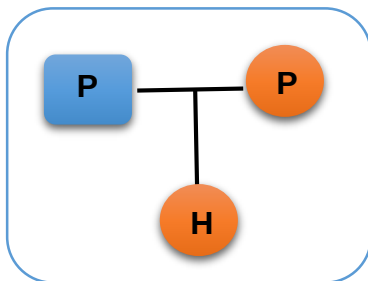
C: Cónyugue

H: Hijos

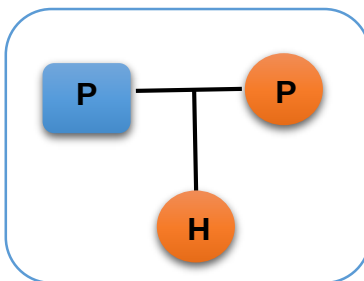


Masculino

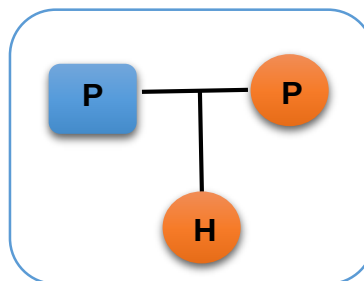
Familia 1



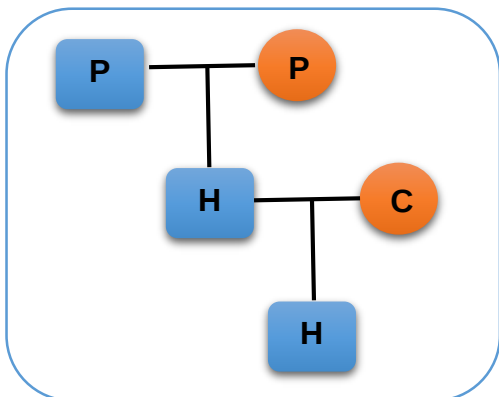
Familia 2



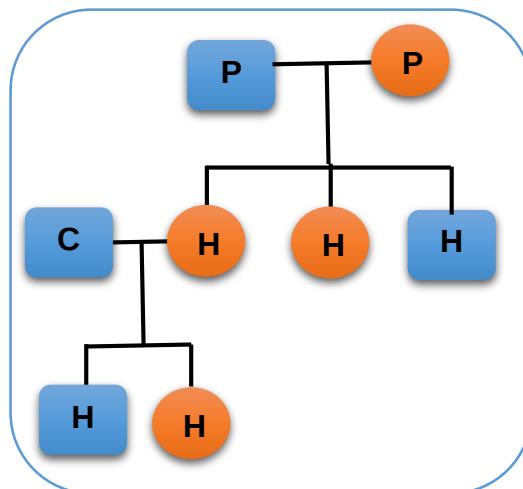
Familia 3



Familia 4

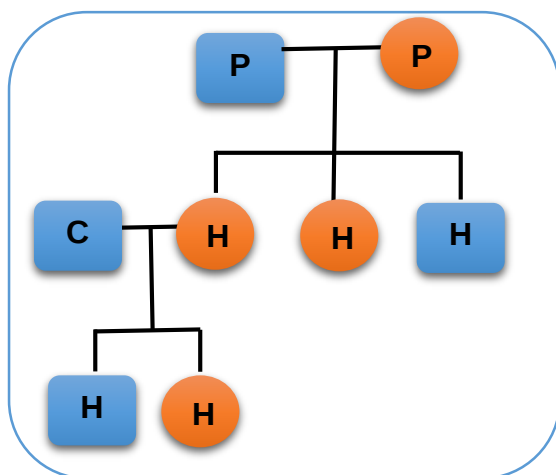


Familia 5

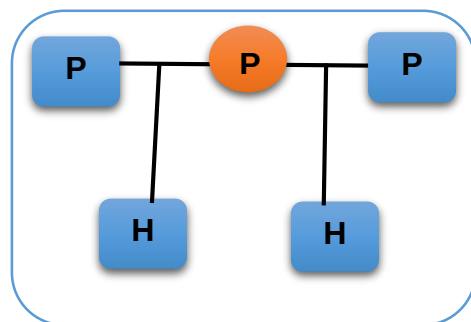


Continuación:

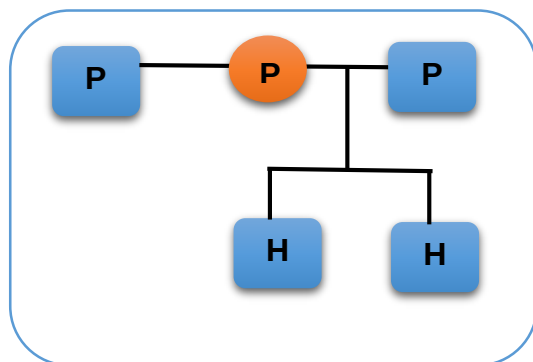
Familia 6



Familia 7



Familia 8



Anexo 10 Tablas de datos estadísticos del MINTRAB:

Tabla 1: Número de Cuentapropistas por municipios de la capital

*** (Vigencia hasta el 30 de marzo del 2013)**

MUNICIPIOS	CANTIDAD
PLAYA	8135
PLAZA DE LA REVOLUCIÓN	7204
CENTRO HABANA	9136
LA HABANA VIEJA	5528
REGLA	1941
LA HABANA DEL ESTE	7573
GUANABACOA	4803
SAN MIGUEL DEL PADRÓN	7470
DIEZ DE OCTUBRE	8073
CERRO	4676
MARIANAO	6889
LA LISA	5263
BOYEROS	7684
ARROYO NARANJO	7895
COTORRO	3630

Continuación:

Tabla 2: Fuentes de Procedencia del Personal Cuentapropista en la capital.

***(Cierre Febrero 2013)**

Municipios	Total	Edad	Afiliad	Trabaj	A.Casa	Jub	Desv	Dispo	Estud	NFG	Egres. Est	Sancion
		Prom.	SS								Pent	Sin int
PLAYA	7738	45	5644	998	2043	1091	3362	11	22	94	2	115
PLAZA DE LA REVOLUCION	6760	43	2083	977	1896	942	2693	6	63	72	40	71
CENTRO HABANA	8314	43	6275	1192	2371	813	3480	5	15	140	48	250
LA HABANA VIEJA	4957	43	3876	500	1556	509	2198	1	16	107	22	48
REGLA	1819	44	1165	435	465	211	634	3	1	23	12	35
LA HABANA DEL ESTE	7074	45	4629	1249	1807	1196	2588	1	36	83	56	58
GUANABACOA	4510	44	3246	638	1268	516	1933	0	1	40	48	66
SAN MIGUEL DEL PADRON	6928	41	5171	1109	1924	562	2978	5	8	55	157	130
DIEZ DE OCTUBRE	7519	44	5456	1208	1977	855	3054	5	19	120	99	182
CERRO	4435	44	3113	746	1195	543	1644	4	14	67	104	118
MARIANAO	6357	44	4475	1068	1675	750	2577	0	6	98	67	116
LA LISA	4925	43	3549	733	1314	635	2074	0	18	58	13	80
BOYEROS	7078	44	4795	1297	1790	976	2710	22	23	69	86	105
ARROYO NARANJO	7387	43	5263	1158	1965	825	3122	0	25	79	27	186
COTORRO	3395	43	444	771	838	412	1216	3	7	32	13	103
Totales	89196	45	59184	14079	24084	10836	36263	66	274	1137	794	1663

Anexo 11

Familia 1: Cafetería Doña Rosa

Entrevista a cuentapropista: Esposo

Año de creación: 12 de Marzo de 2012.

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Soy la columna vertebral. Te explico, soy el vendedor, tengo que buscar la mayor parte de los abastecimientos. Elaboro además algunas cosas de las que se venden; llevo las finanzas en la cafetería.

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Me siento bien, para las personas que tienen iniciativa, es bien bonito, puedes ampliar tu diapasón mental, te permite innovar. No caes en la cuenta conceptual sino genérica.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

He sido varias cosas. Soy graduado de Técnico en Mantenimiento en Automóviles. Fui cantinero, administrador de gastronomía, operador de sonido, Mecánico B, Especialista B en Inyección Diésel. El trabajo que más me atraía era la gastronomía. Pero no entendía el sistema de gastronomía, no existe paralelismo, ni relación entre la calidad y el precio de los productos. Creo la cafetería por iniciativa propia sin ningún fin de lucro.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Es bien insípido el tema de las iniciativas con las celebraciones. Lo que se ha hecho son cumpleaños y días puntuales.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Esto ha traído discusiones. Mi esposa es elaboradora, la que friega, trae los pedidos de panes a la tostadora. En el negocio asumo como jefe y ella como subordinada. Se busca la eficacia y la rapidez. Uno rectorea y el otro acomete.

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

Ahora mismo discutimos más, buscando la eficiencia en el trabajo. Aquí hay que ser operativo. Yo a veces meto la pata. Mi esposa a veces es muy soberbia y no te miento, a menudo yo también meto la pata. Otro conflicto que veo es la incomprensión (No sabemos discutir o no sabemos conversar). Por otra parte se ha ido invadiendo espacio de la casa para utilizarla en la cafetería y como ves es bien pequeña; casi el 90% de la casa es de las cosas de la cafetería. La cocina es donde se elabora todo lo que se vende, lo que era la salita y el comedor es donde se vende. El almacén está en nuestro propio cuarto. Estamos como viviendo en comunidad.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? .Indagar en el antes y después.

Se puede decir que nuestra familia está erosionada. Tenemos trabas y muchos problemas de comunicación. Eso se ha recrudecido, ahora que hay menos tiempo, más tareas, más tensión por las responsabilidades de la cafetería.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Se ha visto beneficiada, aumentó nuestro número de ingresos.

Sexualidad: Mal, casi no nos queda tiempo, terminamos el aseguramiento para abrir la cafetería a media noche.

Educación de los Hijos: Creo que la hemos descuidado un poco. El tiempo que antes teníamos libre ya no está.

Relación con la familia de origen: Mi familia completa se encuentra en el exterior. Francis sigue visitando a sus familiares pero con mucha menor frecuencia; a veces Ella (su mamá) es la que tiene que venir hasta aquí.

Proyectos, Perspectiva Futuras: Realizar este tipo de negocio te crea nuevos horizontes, pretendemos ampliar nuestra cafetería, rentando otro local, que nos dé más espacio y agregar variedades en el menú.

Distribución del Tiempo Libre: Afectada, ya no hay tiempo libre. Comienzo mi trabajo 8:30 – 9:00am y terminé de preparar las cosas de 12:30 a 1:00am. Yo soy una persona muy aprensiva, me gusta hacer las cosas bien, suelo coger vacaciones, o cerrar de improviso.

Distribución de las Tareas Domésticas: Afectada. Mi esposa con eso se ve un poco tensionada, el mayor groso de tareas domésticas lo tiene ella.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

Lo que más me gustaría, es que se pueda cubrir las necesidades de mi esposa, de mi hija y del hogar. Lo que menos me gusta son los horarios.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Con los vecinos todo marcha bien, las relaciones son muy buenas. A veces las personas piensan que la cafetería trae mucho dinero y lo que no saben es que la mayor parte del dinero se reinvierte. En ocasiones sutilezas hacen que las personas se molesten, pero en modo general las personas colaboran; (que si te hace falta hielo, o guardar algo en el refrigerador, o prestarle un balón de gas

- a) Debo acercarme a los del CDR y pensar en algo más serio. En un inicio cuando “Doña Rosa” abrió tenía la intención de realizar una donación al Hospital Oncológico, pero por problemas burocráticos el proyecto no cuajó. Cuando se amplíe la cafetería pienso materializarlo o este u otro.

Por otra parte los precios que mayormente están en el menú se hace para beneficiar a los estudiantes que son nuestro mayor público. Es casi una actividad comunitaria, sin querer jactarme. Con el proyecto de la nueva cafetería esta va a alcanzar una mayor función social y mucha gente se va a sentir beneficiada. Yo no lo perseguía pero la aceptación de “Doña Rosa” ha sido notable. Es un sustento sin licites, una de las razones por la que seguimos trabajando es porque el público lo pide.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

Existen personas, es decir, familiares míos, mi mamá, mis hermanos pero nada tienen que ver ni con el inicio, ni con el desarrollo del negocio.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

El nombre del negocio familiar es “Doña Rosa”; ese es el nombre de mi mamá. Ella siempre amó esta casa, hasta que emigró, era una persona muy querida y conocida aquí en el barrio; esa siempre fue la idea, ponerle su nombre y no hubo cuestionamiento. Mi mamá es un ícono para mí.

- a) Como características que lo definan está la funcionabilidad; es casi una actividad comunitaria.

Familia 1: Cafetería Doña Rosa

Entrevista a Cuentapropista: Esposa

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Soy elaboradora

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

No me gusta la gastronomía. Lo que me apasiona es la música, el baile, lo hacía desde los 13 años y ya hace casi 13 años que no lo hago. Lo dejé 2 años antes de tener la niña. Esto ahora es mi sustento, siento que tengo trabajo.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Antes de la cafetería era manicura; lo dejo cuando comienza este proyecto. Fue una decisión de mi esposo y yo lo seguí. No sabes la carga de trabajo que trae esto.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

En nuestra familia las fiestas llovían, ahora se perdieron muchas cosas. Se perdieron las comidas. A Camila se le hacían cumpleaños, ahora es muy difícil hacer celebraciones. Cambió para todos.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Sí, a veces se generan discusiones, y a veces ha sido delante de los clientes. Nos hace falta mucha comunicación, demasiada. Discutimos con reiteración. El problema está en la forma de decir.

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

Se pierde más la comunicación y eso es un problema, el tiempo libre es otra cosa que ya no existe. El espacio del hogar se ha perdido, todo lo de la cafetería se hace aquí y esta casa es un cucurucho; imagínate. Las cosas de la casa, limpieza, organización, me llevan de la mano y corriendo. No puedo más.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.

Había sus cosas pero no al extremo de ahora; yo me siento demasiado cargada; hay demasiado machismo (vagancia). El termina la parte de las ventas a las 5 de la tarde, se acuesta a dormir para descansar, es ahí cuando después de haberme pasado el día trabajando tengo que seguir en la limpieza de todo lo que quedó sucio; pelar las frutas, hacer los jugos, ayudar a Camila con las tareas, hacer la comida, hasta que me dan las 12 o la 1 de la mañana.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Beneficiada

Educación de los Hijos: Un poco afectada.

Participación en actividades políticas y sociales: Afectada.

Relación con la familia de origen: Afectada. Se perdió.

Distribución del Tiempo Libre: Afectada.

Distribución de Tareas Domésticas: Afectada. Esto es peor. Esta parte no es fácil.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas

No me gusta nada de esta familia. A veces tengo ganas de enfermarme; para ver que ellos van a hacer.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Excelentes relaciones se tienen. Cuando se realiza alguna visita a la escuela de la niña, colaboramos un poco con la logística.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias).

No.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Doña Rosa. Porque a Rosa la conoce todo el mundo. Chuchy fue el de la idea.

Familia 1: Cafetería Doña Rosa

Entrevista a familiar No Cuentapropista: Hija

Edad: 10 años

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?

No me siento muy bien porque ahora la casa es más pequeña que antes. Me siento con muy poco espacio.

2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?

Se han puesto más... A veces discuten y es muchas veces por la cafetería. Yo me relaciono más con mi mamá porque a ella le puedo plantear con más claridad las cosas de la cafetería. Ahora ya no paso casi tiempo con ellos. Me pongo a dormir o a jugar computadora. La computadora me ha ayudado demasiado. A veces leo libros que sean interesantes.

3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?

Lo que más me gustaría es que cerraran la cafetería, porque no me siento muy bien con las cosas de la cafetería por doquier y lo que menos me gusta es que me escondieran los problemas del negocio como si fuera una niña pequeña. Ya casi nunca me prestan atención. Se acabaron las salidas familiares. Quería en este año un cumpleaños, no quería salir y eso fue lo que pasó.

4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?

No participo en ninguna de estas tareas porque piensan que me puedo hacer daño. A mí a veces tampoco me gusta tener mucha responsabilidad.

5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?

Me gustaría estudiar estomatología, o ballet popular. Para nada me gustaría trabajar aquí en la cafetería.

6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?

Para nada, todo el tiempo lo dedicamos a la cafetería. Mi familia no es muy atenta.

7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?

No crear discusiones. Que cuando uno le responde al otro normalmente el otro, no lo malinterprete.

8. ¿Algún comentario que desees realizar?

Desearía viajar y conocer el mundo.

Anexo 12

Familia 2: Cafetería “El Recodo”

Entrevista a cuentapropista: Esposo

Año de creación: 1 de Enero de 2011.

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Yo soy Dueño, Elaborador, Mensajero, Abastecedor, mientras mi esposa descansa 2 o 3 días y ayuda en esos días en la cafetería.

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Yo me siento bien, estoy en mi casa, no tengo nadie arriba de mí, soy mi propio jefe.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Era Jefe de Brigada de una Fábrica de Plástico: EMI Granma. En la fábrica donde trabajaba yo tenía carro y todos quedaron disponibles. Comenzaban las medidas de apertura al Cuentapropismo y abrí.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Cuando hay actividades en la casa ya no abro la cafetería. No se ha afectado para nada.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Si puede ella lo hace, todo transcurre bien. No se actúa como jefe y subordinada.

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

Aquí no habido ninguno, si habrán en otros lados no sé, pero aquí no.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.

Antes estábamos bien, y después fue mejor, aquí todo el mundo ayuda. Hay armonía, todo está bien.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Beneficiada.

Sexualidad: Muy bien, no se ha afectado para nada.

Educación de Hija: Beneficiada, el dinero se incrementó y podía ayudarla más con sus necesidades.

Participación en actividades políticas y sociales: No se afecta porque ya después de las 5:00pm es que se dan esas actividades.

Relación con la familia de origen: Muy bien. Sin afectación.

Proyectos, Perspectiva Futuras: Beneficiada por proyecto de ampliación de la cafetería.

Distribución del Tiempo Libre: El tiempo libre si se ha afectado. El sábado se trabaja y el domingo no.

Distribución de las Tareas Domésticas: Sí, sigo ayudando a mi esposa con las tareas domésticas. Busco los mandados.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

Mi esposa y mi hija son buenísimas, colaboran. Yo creo que no deben cambiar nada, yo creo que todo está bien.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?

¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Nos relacionamos bien, al contrario, se ponen bravos cuando yo no abro la cafetería.

- a) Apoyo un proyecto de la localidad dirigido a la protección del medio ambiente. Otros sectores no se han acercado. Lo común es que en las actividades del CDR se apoye con algo.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

No.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así? ¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

El Recodo se nombró porque se encuentra en una curva y la curvita es un recodo. Mi hija decide llamarla así, contó conmigo y le dije que sí.

a) La limpieza, que está bonita, organizada. Todos se sienten contentos en la familia, hay más armonía, me han ayudado mucho.

Es de destacar la ayuda que ellos me han dado en todo desde que comencé, somos muy unidos, es una familia armónica.

En mi casa no hay reglas, se vive con bastante flexibilidad, siempre hemos funcionado.

Familia 2: Cafetería “El Recodo”

Entrevista a cuentapropista: Esposa

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?
Ayudante.
2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?
Contenta, me alegró que mi esposo esté entusiasmado.
3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?
Trabajar como farmacéutica, continúo con el vínculo estatal.
4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)
Un poquito más entusiasta.
5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?
Juntos, se entrelazan los roles, se hacen las dos cosas.
6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?
Que yo sepa no hay conflicto.
7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.
Bien, más contentos.
8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Beneficiada.

Sexualidad: Beneficiada.

Educación de los Hijos: Beneficiada. Contribuye a su desarrollo.

Participación en actividades políticas y sociales: Han aumentado, hemos paseado más, aumentamos las relaciones con los vecinos.

Relación con la familia de origen: Son muy buenas, han mejorado.

Proyectos, Perspectiva Futuras: Beneficiados.

Distribución del Tiempo Libre: Muy afectado.

Distribución de las Tareas Domésticas: Muy cargada.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

Me gusta más: somos unidos. No me gusta: no tenemos tiempo para nada.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Bien, sí.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

No.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

El Recodo, por la posición en que se encuentra ubicada. Características: unidad, comprensión, empuje.

Familia 2: Cafetería “El Recodo”

Entrevista a no cuentapropista: Hija

Edad: 22 años

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?

Me siento Bien. En ocasiones me siento un poco presionada por la Contaduría. A veces mi papá me exige que la haga, y a veces me siento con poco tiempo por las cosas de la escuela. Tengo muchas cosas que hacer. Pero es mi responsabilidad.

En general, me siento bien.

2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?

Trabajamos en función de ayudarnos. Es consciente la premisa de ayudarnos. A veces sale solo.

3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?

Lo que más me gusta es que mi papá se siente una persona útil, segura, exitosa. Hizo que mi papá se encontrara como dulcero. Económicamente nos sentimos más independientes. Se replanteó además el patrón de la entrada económica. Mi papá antes se sentía más frustrado.

4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?

En la Contabilidad y a veces cuando estoy en la casa atendiendo a los clientes.

5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?

Yo quisiera apoyar el negocio cuando termine mi Servicio Social usando las herramientas que me brinda mi profesión: Comunicación Social (Marketing, Relaciones Públicas, Publicidad...)

6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?

No, se hacen como siempre, no se han alterado.

7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?

La comunicación de mis padres conmigo, no es por el negocio, es en la vida del hogar, si tuviéramos comunicación fuéramos más felices, funcionaríamos mejor.

8. ¿Algún comentario que desees realizar?

Nada.

Anexo 13

Familia 3: Cafetería “Mamá Cacha”

Entrevista a cuentapropista: Esposa

Año de creación: Mayo de 2011.

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Fue una idea que estaba cocinándose hace un tiempo, su hermano lo terminó de embullar, pero esto es de los dos, de la familia. Soy la dependiente, también soy elaboradora. Mi esposo se encargó de la Mensajería, Abastecimiento, Administración. Entre ambos llevamos las finanzas.

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Muy estresada, es muy complicado. Por múltiples factores: burocratismos desde las instancias que tienen que ver con el sector cuentapropista. Con los que tienen que ver con la planificación física. Dime que problema puede traer un toldo de 1 metro y medio, que su función es dar sombra a los clientes, esperando que estén las pizzas.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Era económica de una dependencia de Habaguanex. No soportaba trabajar más para el Estado. Fue una idea del hermano de mi esposo. En aquel momento, mi esposo se encontraba fuera del país por compromisos de trabajo. Él era militar, trabajaba en la Oficina del Programa Martiano, cuando termina la misión, se incorpora al negocio familiar. Hasta que él vino el negocio fue a la mitad con mi cuñado. Luego pasó a ser de nosotros dos, su hermano comienza un negocio independiente.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Aunque es escaso, siempre tratamos de buscar el tiempo libre. Para nosotros eso es muy importante. Se separan un poco las cosas porque esta casa (donde se abre la cafetería) es de mis abuelos. No se han afectado las festividades.

Cuando existe algún problema se abre más tarde. No sé, en ese aspecto no hemos dejado que incida.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual? Todo fluye. Nosotros no discutimos ni en la casa. Existe muy buena comunicación entre mi esposo y yo y a la vez con la niña. No es lo mismo trabajar con un jefe que con tu esposo. Un jefe te está exigiendo las 24 horas del día. Ahora mismo tengo una tranquilidad enorme. Como mi esposo y yo acoplamos bien, las cosas marchan por la misma línea

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

Este es un trabajo desgastante. Hay que estar pendiente de los abastecimientos; que si el queso, la cebolla... Mi esposo se tiene a las 5 de la mañana para garantizar el pan, y otros productos y no para hasta las 10 de la noche.

Existe además muy poca ganancia. Esto ahora mismo no es lo que más nos afecta, a veces nos sentimos ahogados. Cuando comenzamos venía mucha gente, ya no es igual.

Hemos tratado de reducir la ganancia pura para vender mejor y tú sabes que esto trae otras consecuencias. Nosotros estamos dispuestos al cambio.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? .Indagar en el antes y después.

Nosotros como familia seguimos igual, entre nosotros existe determinada linealidad. Siempre nos hemos llevado bien, somos muy unidos. Prácticamente no discutimos, no sé, a veces porque no me gusta ver regueros, pero esas son cosas normales en la familia. Mi esposo me ayuda en todo y siempre nos llevamos muy bien.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Afectada. Antes era mi ingreso y por otro lado el de mi esposo, ahora todo sale por el mismo lugar y los tiempos para el negocio no son buenos. Existe una inestabilidad financiera.

Sexualidad: Afectada un poco, claro.

Educación de los Hijos: Beneficiada. Este negocio hizo que mi esposo estuviera más tiempo a nuestro lado. Se pasaba mucho tiempo de misión. Ahora se pasa más tiempo con la niña. Si hay una actividad en su escuela, abrimos más tarde pero vamos.

Participación en actividades políticas y sociales: Afectada.

Proyectos, Perspectiva Futuras: Se han visto un poco afectados. Estos dependían del crecimiento económico que podía reportarnos la cafetería y como te he comentado no ha sido así del todo. No se han podido realizar nuestros planes, ni el primero.

Distribución del Tiempo Libre: Beneficiado. Al no abrir el fin de semana, nos queda el fondo de tiempo para nosotros, nos autoadministramos el tiempo.

Distribución de las Tareas Domésticas: Somos bastante complementarios mi esposo y yo, prevalece la cooperación.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

Lo que más me gusta es la tranquilidad. Nadie me manda, soy yo. Mis abuelos se sienten menos solos, ahora pasamos todo el tiempo aquí. Lo que menos me gusta es el trabajo que nos hace pasar el tema de los abastecimientos.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

No. Sólo llevamos algunas cositas para apoyar actividades del aula de la niña.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

No. No existe familiar desde el exterior que nos apoye. Esto es a pulmón y con dolor.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Mamá Cacha. La niña buscó una lista y al final eligió este nombre; es el nombre de mi abuelita. Ella es una persona muy activa y maternal. La sobreprotección aquí en esta familia, es en demasía. No podemos estar sin saber el uno del otro. Eso es algo que se hereda, nosotros tenemos la niña en una urna de cristal. Ella no tiene nada que ver con esto, lo de ella es el estudio, y velamos porque así sea.

a) Velamos por la calidad de nuestros productos, y eso es importantísimo para nuestro negocio. Sino están todos los ingredientes para hacer un plato, no se hace. Es un negocio muy unido, que se llevan bien entre sí.

Familia 3: Cafetería “Mamá Cacha”

Entrevista a familiar No Cuentapropista: Hija

Edad: 10 años

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?

Me siento bien. Cuando salgo de la escuela vengo para acá, aquí puedo conectarme en la máquina y escribirle a amigos míos que se fueron del país. Me pueden llevar el almuerzo caliente para la escuela.

2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?

Son buenas.

3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?

Lo que más me gustaría es que puedan venir amistades mías acá; cuando la cafetería está abierta. No veo nada malo en eso.

4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?

A veces apunto los pedidos.

5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?

No. Me gusta ser escritora.

6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?

Se celebran de la misma manera. Ahora puedo pasar el 24 y el 31 de diciembre con mis bisabuelos.

7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?

Nada

8. ¿Algún comentario que desees realizar?

Ninguno.

Anexo 14

Familia 4: Cafetería “Los Helechos”

Entrevista a cuentapropista: Esposo

Año de creación: 5 de Enero de 2012.

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?
Dependiente y Fregador.
2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?
Yo en el negocio me siento bien. Muchas veces soy optimista, pero las ganancias no son altas pero se tiene algo. La pensión era de \$356. A veces cuesta mucho seguir. El abastecimiento sale muy difícil. El suministro se complica. Los precios de los productos suben.
3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?
Mi esposa y yo llevamos una vida sedentaria, salimos poco. Mi esposa tiene problemas de la columna. Los hijos incentivan a que se siga trabajando. El trabajo es un trabajo que absorbe mucho tiempo.
4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)
Cerramos sobre los 3:30 – 4:00pm. Los domingos sí se descansan.
5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?
Yo nunca pensé que llevara tanto trabajo de preparación.
6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?
Por la ley natural, todo se consulta conmigo al igual que yo con ellos. Se negocia con todos los temas de la cafetería. Nosotros somos una familia chapada a la antigua.
7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.
Funcionamos bien. Existe un espíritu de cooperación que nos distingue.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Beneficiada

Educación de los Hijos: El hijo es un adulto medio. Posee 45 años.

Relación con la Familia de Origen: Son una familia pequeña y no se puede establecer una afectación en esta área.

Participación en las actividades sociales y políticas: Ni afectada ni beneficiada.

Metas, Proyectos, Perspectivas Futuras:

Distribución del Tiempo Libre: Ni afectada ni beneficiada.

Distribución de Tareas Domésticas: Mi esposa es la que más trabaja. La vida de la casa la ha llevado ella.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas

Lo que más me gusta es que se ha creado determinada cohesión, unidad. Estamos los 3 unidos en este trabajo. El cuentapropismo nos ha ayudado a unir a la familia.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?

¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Nosotros somos personas relativamente hogareños. Hemos vivido enclaustrados en la casa.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias).

No.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Se llama Los Helechos porque yo soy muy amante a las plantas. Yo tenía tres plantas de Helechos que son muy lindas y a la gente le gustaba mucho.

Anexo 15

Familia 5. Paladar “Doña Ceci”

Entrevista a Cuentapropista: Esposa

Año de creación: 1995

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Actualmente soy la administradora del negocio.

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Esto no es lo que más me gusta, esto es por un problema de economía. Mi esposo me ayuda con muchas cosas, porque se me van detalles organizativos básicos de este mundo.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Soy Licenciada en enfermería, con categorías docentes de instructora y auxiliar. Trabajaba en el entrenamiento de cirujanos del Centro Nacional de Cirugía de Mínimo Acceso. Estuve sin trabajar por las enfermedades respiratorias de mi niño, mi esposo prácticamente estaba llevando todos los gastos, fue una decisión mía y familiar, quedarme al frente del paladar. Tuve que suprimir mi profesión, mi motivación, mi desarrollo profesional, dejarlo todo, mi carrera la extraño y aún hoy la lloro. Era un tema de herencia del patrimonio familiar, al mis hermanos no estar en el país yo debía asumir.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Se mantienen los días festivos, cumpleaños, el 31 se celebra aquí en el paladar. Eso tratamos por todos los medios que no se afecte.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Siempre hay una diferencia generacional, ella es la fundadora de este negocio, y veces tiene la razón en muchas cosas. Yo le escucho siempre, por más de 20 años ella estuvo al frente del paladar.

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

El tiempo que pudiera dedicarle a los niños se ha visto afectado. Además que tuve que hacer un lado mi desarrollo profesional. Cada vez siento que esta responsabilidad, va más hacia mí, la heredo.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? Indagar en el antes y después.

Trato por todos los medios de mantenernos todos juntos, de que la familia se vea lo menos afectada. La economía en la casa la estaba llevando mi esposo, ahora mi aporte nos beneficia todos. Pero si siento el cambio, no se puede tener el mismo cuidado con los arreglos del hogar, hay que ponerse siempre en función del negocio.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: beneficiada

Sexualidad: Sigue igual

Educación de los hijos: un poco afectada

Actividades sociales: afectada

Relación con la familia origen: un poco afectada

Metas, proyectos: algo beneficiada

Tiempo libre: afectado

Distribución de tareas domésticas: sigue igual en la relación de mi esposo y yo siempre nos hemos ayudado.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

Lo que más me gusta es sentirme útil para poder ayudar a mi familia. Lo que menos es el tiempo libre que me roba y más el tiempo con los niños.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Bien, sin problemas. Como saben que soy enfermera, vienen muchas veces para consultar, estar en el negocio no ha impedido estas cosas.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

Mis hermanos están allá, pero se fueron mucho después de que el negocio se creara, esto es desde el 1995, nos ayudan de vez en cuando con algunos suministros, productos importados, esto no es regular.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Fue una idea de mami, cuando ella empezó, Cecilia era una vecina nuestra, era como de la familia nos ayudó mucho cuando estaba la idea del paladar, es una psicóloga... Entre mami, papi y los hermanos nos preguntamos y dijimos que sí.

- a) Es un negocio familiar, del barrio, nuestro mayor público son las familias del Casino Deportivo.

Familia 5. Paladar “Doña Ceci

Entrevista a familiar no cuentapropista: Hija

Edad: 5 años

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?

Me siento bien, mamá gana dinerito, nos pueden comprar más cosas, la familia puede vivir más feliz

2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?

Todo está bien

3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?

Que mamá se aleje de la familia, mi mamá se pasa el día trabajando.

4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?

Ayudo a veces a traer los mandados del paladar.

5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?

No. Quisiera ser diseñadora de vestidos de moda, por ahora bailarina.

6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?

Si nos llevan a los cumpleaños de los niños de la cuadra y los del aula.

7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?

Que toda la familia estuviera unida

8. ¿Algún comentario que desees realizar?

La escuela es muy importante porque te hace aprender.

Anexo 16

Familia 6. Paladar Villa Nueva

Entrevista a familiar cuentapropista: Esposo

Fecha de creación: 1994

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Soy el dueño, administro, abastezco y llevo las finanzas

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Me siento bien, mi negocio es próspero y eso en este mundo es importante.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Era profesor de educación física pero en pleno año 94' tenía que tener otra entrada, me gustaba el deporte pero necesitaba más el dinero. Tuve la posibilidad de que mi negocio fuera exitoso y va siendo cada vez mejor.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Se celebran algunos, se mejoró en condiciones para celebrarlo, en la casa de mis padres es donde se celebran los que se hacen.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Trabajamos en el negocio mi papa y yo los otros trabajadores no son de la familia. Mi papá me ayudado inmensamente, por años ha llevado las finanzas del negocio.

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

Todo el mundo quiere coger sin trabajar, eso me sobrecarga. Este tipo de trabajo lleva todos los tipos de esfuerzos, mental físico. Hay que organizar, gestionar, ir para aquí y para allá.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? .Indagar en el antes y después.

Han cambiado mucho...(silencio)

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: beneficiada

Sexualidad: sigue igual

Educación de los hijos: un poco afectada

Participación en actividades sociales: afectada

Relación con la familia origen: Afectada

Metas, proyectos, perspectiva futura: beneficiada

Distribución del tiempo libre: afectada

Distribución de tareas domésticas: normal

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

No te puedo decir lo que más me gusta de mi familia luego de ser cuentapropistas porque ya te dije que yo no tengo una familia.” Ahora mismo mis hijas están y no están aquí, hace poco me separo de mi exmujer, tengo un niño pequeño de esta nueva relación, y un saco de problemas, ¿eso es familia?

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Perfecto. Algunos de los vecinos son trabajadores del paladar, es una fuente de empleo. Cada dos meses se hace una comida a un precio módico de \$15.00 MN con un Círculo de Abuelos de la comunidad y en la actividad de los donadores de sangre de Santiago de las Vegas se les ofrece una comida gratis en el paladar.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

No

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

“Villa Nueva”: Lo decidimos llamar así por la zona donde está ubicado, ese el nombre de este reparto, inicialmente quería ponerle “El cocodrilo”, porque teníamos uno, pero luego decidimos que Villa Nueva sería mejor.

Familia 6. Paladar Villa Nueva

Entrevista a familiar no cuentapropista: Hija

Edad: 20 años

1. ¿Cómo te sientes luego de haber comenzado el negocio familiar?

Cuando era pequeña la mayor parte del tiempo estábamos en armonía, cuando fui creciendo ya habían problemas familiares.

2. ¿Cómo se dan las relaciones con tus padres?

Bien, últimamente por el tema de la universidad y el paladar no pasamos mucho tiempo junto

3. ¿Qué sería lo que más y menos te gustaría luego de empezar el negocio en el hogar?

Lo que más me gustaba antes de mi familia antes es que pasábamos más tiempo juntos, mis padres me ayudaban con las tareas, ahora a mi papá lo veo de vez en cuando. Ya no funcionamos en conjunto hay muchos conflictos.

4. ¿Participas en alguna tarea del negocio, cómo te sientes con relación a esto?

A veces cuando tenía más tiempo lo ayudaba. Lo mío es hacer mi parte, cumplir y ya, eso de mandar y controlar no se me da bien.

5. Al concluir los estudios ¿deseas ingresar al negocio o dedicarte a otra profesión u oficio?

No sé, lo he pensado a veces. Mi papá me ha pedido que después que me gradúe lleve la contabilidad. Pero el negocio es demasiado grande para llevar eso.

6. ¿Cómo se da la distribución del tiempo libre, realizan visitas a familiares, festejos de cumpleaños?

Un poco, ya no es de manera conjunta.

7. ¿Si desearas agregar, quitar, cambiar algo a la familia en los momentos actuales que sería?

Aunque estén separados que al menos se entiendan, y más ahora por la crianza de mi hermana, que es adolescente. Deben tener la mente un poco más abierta aunque estén separados se pueden llevar mejor, pasar más tiempo juntos.

8. ¿Algún comentario que desees realizar?

No

Anexo 17

Familia 7: Paladar Rancho Blanco

Entrevista a cuentapropista: Esposa

Año de creación: Octubre de 2011.

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?
Dirijo actividades, me encargo de la limpieza y hago reservaciones. También hago cosas de la decoración.
2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?
Es mucho el trabajo, es difícil. Los impuestos son muy altos. Te exigen una venta estable y no siempre es igual. Me siento muy cansada.
3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?
Era peluquera. Tuve que dejarlo para comenzar este negocio. Eso es lo que me gusta. Me duele haberla dejado.
4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)
No, ya eso cambió. En estos dos años hemos cerrado 1 solo día, el 1ro de enero de este año. Más de 10 mesas vinieron ese día, ya no se vuelve a hacer eso más. Cuando hay un cumpleaños se le canta felicidades allá arriba.
5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?
Los dos dirigimos el negocio. Llevamos 20 años de matrimonio. Sabemos manejar eso. No se puede dejar que te guíe la angustia, la desesperación. Eso siempre ocurre en los negocios iniciales.
6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?
El niño más chiquito ya ni lo podemos sacar. Mi esposo es el cocinero. No puede salir del paladar. El niño lo exige y lo sufre, pero eso los niños no lo entienden.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? .Indagar en el antes y después.
Somos bastante conservadores. No es el caso de que el negocio haya ocasionado alguna afectación. Nos consideramos una familia unida.
8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP? (Economía, Sexualidad, Educación de los hijos, participación en actividades sociales y políticas, relación con la familia de origen, metas, proyectos, perspectiva futura, distribución del tiempo libre, distribución de las tareas domésticas)

Economía: Un poco afectada.

Sexualidad: Un poco afectada provocado por el cansancio.

Educación de Los Hijos: Le puse un maestro particular que viene a la casa todos los días una hora.

Participación en actividades políticas y sociales: Generalmente soy yo.

Relación con la Familia de Origen: No tenemos personas aquí a quien visitar. La mayor parte de nuestra familia está en Estados Unidos.

Metas, Proyectos, Perspectivas Futuras: No tenemos pensado hacer nada, por ahora mantener el negocio.

Distribución del Tiempo Libre: Muy afectado. Es mucha la dedicación que hay que darle a esto, es sacrificio. No podemos cerrar.

Distribución de Tareas Domésticas: Estoy muerta, es arriba y abajo. Tengo que ocuparme y cerciorarme de la limpieza de arriba y abajo. Cerciorarme de que se le haga el almuerzo y comida de los empleados, estoy muy cargada. Aunque tenga ayuda, está siempre la preocupación de dirigirlos.

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas?

La unión que siempre hemos tenido. No debe estar toda la familia en el negocio. Era mejor antes, no teníamos trabajadores asalariados.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?

¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Nos llevamos muy bien. Tratamos por todos los medios de no molestar. Se respetan los horarios de la música alta y hasta ahora no ha habido ningún problema con los vecinos.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias)

Tenemos familia en el exterior pero la inversión inicial del negocio fue por nuestra parte. Mi familia en el exterior nos ayuda con los adornos, algunas lámparas, copas, cosas para la decoración, pero todo lo demás corre por nosotros.

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?

¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

Rancho Blanco porque el apellido de mi esposo es Blanco, en el giro de los paladares él es un chef muy reconocido, sería un gancho para los clientes, lo llamamos así por su reconocimiento.

Es un lugar muy bonito, se come muy bien. Si se fuera a salir yo escogería Rancho Blanco. Vivimos para que la carta esté completa y surtida.

Anexo 18 Familia 8. Paladar La Campana

Entrevista a cuentapropista: Esposo

Año de creación: 2010

1. ¿Qué rol desempeña en el negocio familiar?

Aquí lo llevo todo, la finanza, la administración, el abastecimiento, aparte de mandar y dar galletazos, que aquí son suaves. Aquí se lleva la contabilidad diaria de todo lo que entra o sale, lo que se invierte, lo que se gana. Tengo un buen equipo de trabajo, pero siempre exijo el control y la contabilidad. Para eso soy el jefe, hay una frase militar que dice que donde hay dos tiene que haber un jefe

2. Luego de iniciarse ¿Cómo se siente usted en el mismo?

Me siento bien no hay problemas, hay que coordinarlo todo, no puede haber descanso. Entre mi esposo y yo hacemos un buen equipo, llevamos la contabilidad diaria.

3. ¿Qué hacía antes de trabajar por Cuenta Propia? ¿Qué los llevó a ser cuentapropistas?

Yo era vicedirector administrativo de Servicios Comunes, quería tener más tranquilidad, beneficiar mi economía. Tenía ese cargo de administración y a la vez soy el secretario de la circunscripción del Partido.

4. Luego del negocio familiar, cómo transcurren las actividades familiares. (Entiéndase cumpleaños, días festivos.)

Yo los celebro, pero en estos lugares hay buena presión, buen caldeo de trabajo. En el comercio y la gastronomía los días festivos no existen. Esto es de 6:30 a 10:30, todos los días, es una locura.

5. ¿Cómo se fusionan los roles familiares y los de trabajo en una jornada habitual?

Mi esposa y yo tenemos 22 años de matrimonio y nos llevamos muy bien, de esos 22, trabajamos juntos hace 18 años para el sector estatal, luego vino esto, imagínate tú... ¿qué no sabemos hacer juntos?

6. ¿Cuáles serían los principales conflictos que vivencia la familia una vez iniciado el negocio familiar?

No siento conflicto alguno nos llevamos bien.

7. ¿Cómo se daban las relaciones familiares? .Indagar en el antes y después.

En mi caso no hay nada de diferencias entre un antes y un después.

8. De las siguientes esferas, explique cuáles se han visto beneficiadas o afectadas luego del ingreso al TCP?

Economía: beneficiada

Sexualidad: normal

Educación de los hijos: normal

Participación en actividades sociales y políticas: normal

Relación con la familia de origen: normal

Metas, proyectos: beneficiados

Distribución del tiempo libre: afectado

Distribución de las tareas domésticas: normal

9. ¿Qué sería lo que más le gustaría y lo que menos de su familia, luego de ser cuentapropistas? No pienso nada en cuanto a eso.

10. ¿Cómo se relaciona la familia con los vecinos y la comunidad en general?
¿Realiza alguna actividad que beneficia el desarrollo local, o a algunos de sus pobladores?

Yo me llevo bien con todo el mundo, tengo buenas relaciones, todos me quieren.

a) No hasta ahora pero se pudiera hacer algo.

11. ¿Existe familiar o persona vinculada al negocio familiar que resida en el extranjero? ¿Qué tipo de ayuda o vínculos mantiene con el negocio? (De ser así especificar cómo se produce la distribución de las ganancias). No

12. ¿Cuál es el nombre del negocio familiar? ¿Por qué deciden llamarlo así?
¿Cuáles a su consideración serían las características que definirían el negocio familiar?

“La Campana”. A las campanas cuando tocan todos la sienten, resuena y alegría.