

LA EMPRESA FAMILIAR Y LA MUJER IMPERCEPTIBLE

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

María Camila Velandia Soto

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
Universidad Central de Colombia
Colombia
mvelandias@ucentral.edu.co

Nicolás Herrera Pineda

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
Universidad Central de Colombia
Colombia
nherrerap@ucentral.edu.co

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





LA EMPRESA FAMILIAR Y LA MUJER IMPERCEPTIBLE

Resumen

Aunque no pueda definirse de forma exacta el tema de las empresas familiares no es un secreto que las empresas constituidas por miembros de un mismo núcleo familiar son uno de los principales agentes de crecimiento económico de un país. De acuerdo con el periódico Portafolio, en Colombia se encuentran aproximadamente 511.000 microempresas, generando entre un 65% y 70% del Producto Interno Bruto del país (PIB). Es por esto que se hace relevante el estudio del funcionamiento de este tipo de compañías especialmente cuando es relacionado con temas tan actuales como lo es el enfoque de género, lo cual resulta interesante para todo profesional de la gestión. La presente investigación se plantea identificar los distintos comportamientos y conductas que desempeñan las mujeres dentro de su empresa familiar, particularmente aquellas a las cuales se les denomina Mujer Imperceptible - quienes pese a estar activa y permanentemente en sus organizaciones no están claramente remuneradas ni valoradas conforme su nivel de entrega y participación-.

Lo anterior se logró por medio de un recuento bibliográfico, seguido de un trabajo de campo para posteriormente hacer la unificación de éstos y proceder a caracterizar a la Mujer Imperceptible.

Palabras clave: Mujer Imperceptible, empresa familiar y género.





Introducción

Las empresas familiares como “la columna vertebral de la economía en los países desarrollados, con un peso determinante en el tejido empresarial” (Moreno Martínez, 2012), son fundamentales en la actividad económica de diversos países del mundo; de acuerdo con el profesor de Thunderbird School of Global Management y consultor Ernesto Poza, en Latinoamérica “más del 80% del Producto Interno Bruto (PIB) está basado en empresas familiares” (Moreno, 2009). Adicionalmente, un estudio reciente realizado por la Cátedra de Empresa Familiar Mare Nostrum afirma que “la presencia de las mujeres en el cargo de gerente en las empresa familiares alcanza el 8,9%” (López Nicolás, 2014) lo cual afirma lo que el presente estudio identifica, es decir, un bajo nivel de acceso de la mujer a los distintos cargos decisivos dentro de la organización, bajos o nulos salarios, bajo reconocimiento y un papel imperceptible; por otro lado, a pesar de ser una cifra bastante baja proyecta un escenario esperanzador para la inclusión femenina en los altos cargos de las empresas familiares. Es por ello que el presente estudio cobra importancia y es aplicable a distintos países de Latinoamérica donde existe una alta representatividad de las empresas familiares en la economía de cada país y aún se evidencia en ellas bajo reconocimiento de la proactividad de la mujer en la empresa familiar.

Es importante resaltar que este tipo de estudios se puedan expandir y trabajar en distintos lugares donde aún se evidencian escenarios en los se promueve a la Mujer Imperceptible; esto con el fin de mejorar las condiciones que ofrecen las empresas familiares a nivel internacional a sus miembros internos y evitar la discriminación de género en cuanto al reconocimiento de sus funciones, roles y acciones, promoviendo no solo el crecimiento de la empresa, la familia y el patrimonio, sino también en el largo plazo a la economía de cada país, acompañado de un cambio de perspectiva en aquellas empresas que identifican dicho rol y deciden cambiarlo.

La presente exploración vincula los temas de perspectiva de género y la empresa familiar, buscando por medio de un acercamiento a éstas analizar los distintos roles que desempeña una mujer dentro de las organizaciones e identificar cuáles son los comportamientos específicos que conllevan a la caracterización de las Mujeres Imperceptibles, entendiéndolas no como aquellas que tienen un papel formal reconocido en la empresa o mujeres emprendedoras líderes de sus propios negocios, sino por el contrario como aquellas que a pesar de estar activamente en las empresas no están claramente identificadas o pasan por desapercibido, y se enfrentan a un juicio moral acerca de las responsabilidades que deberían tener como mujeres, principalmente debido a que todas sus actividades son tomadas como una obligación.

La pregunta que dio origen a la investigación fue ¿Cuál es el rol que desempeñan la Mujeres Imperceptibles en las microempresas familiares? Con el fin de identificar, analizar y describir el perfil general que desarrolla la Mujer





Imperceptible en las microempresas familiares abordadas en el estudio, estableciendo sus características más relevantes.

El logro del anterior objetivo se llevó a cabo en cuatro partes: (1) un estado del arte respecto al tema de la empresa familiar y el rol de la mujer; (2) la definición de herramientas y la metodología a utilizar para recolectar información; (3) la presentación de los resultados obtenidos del trabajo de campo cruzado con la bibliografía previamente analizada; para así finalmente, (5) poder caracterizar a la Mujer Imperceptible y sus particularidades.

Se espera que los resultados obtenidos sirvan de guía para aquellos individuos interesados en el tema de la empresa familiar, particularmente el de la Mujer Imperceptible, y que por medio de ellos se motiven nuevas investigaciones con temas a fines para así fomentar un cambio de perspectiva en cuanto a aquellas prácticas que pongan en desventaja a la mujer.

En este sentido, se propone el estudio de todas aquellas teorías, investigaciones, y aportes previos que se encuentren de los temas objeto de estudio, cuya documentación inició durante el segundo semestre del año 2013.

Marco Referencial

En principio, se toma el recuento bibliográfico de artículos publicados a partir del año 2005 sobre el tema empresas familiares en Colombia y su relación con otros temas empresariales y de género, de los cuales es necesario destacar la participación de autores como Gonzalo Gómez Betancourt (Director del Área Empresa Familiar, INALDE - Universidad de La Sabana, consultor Senior, Family Council Consulting International Group, FCCIG) experto en el tema en Colombia; como segunda base se tienen las conferencias realizadas por Matilde Salganicoff pertenecientes al Instituto de la Empresa Familiar de Barcelona - España, quien ha abarcado el tema del rol de la mujer desde varias perspectivas: como mujer emprendedora, invisible, gerente de sus propios negocios, entre otros; además de otras investigaciones relacionadas con el contenido del trabajo en curso.

Para comprender el tema de las empresas familiares, es indispensable identificar su significado y principios básicos; vale la pena aclarar que al ser un tema bastante extenso, cuenta con gran variedad de conceptos; por tal razón, se toma la definición mencionada por Matilde Salganicoff de Davis y Tagiuri (1982) que dice: “Una empresa familiar es aquella en la que dos o más miembros de la familia influyen en la dirección de la empresa a través del ejercicio de roles generacionales, lazos de parentesco o derechos de propiedad” (Instituto Empresa Familiar, 1997); adicionalmente, para que éstas sean completamente diligentes deben cumplir una serie de principios que marcan de alguna forma la conducta empleada por dichas organizaciones y que les permite tener una mayor trayectoria; éstos son mencionados por Rosa Nelly Treviño en su libro





Empresas Familiares Visión Latinoamericana (Trevinyo, 2010), entre ellos podemos mencionar:

- ❖ Poseer mayor participación en la compañía (es decir, que más del 51% esté conformado por el núcleo familiar, permitiendo asumir mayor poder en la toma de decisiones) teniendo mayor control de la misma.
- ❖ Los integrantes de la empresa deben tener la capacidad de actuar activamente en las áreas o funciones establecidas en la misma y promover la continuidad generacional en la organización por parte de sus miembros.
- ❖ Poseer la capacidad de mantener y generar riqueza en la empresa, entendiendo por ésta todos aquellos factores base de la misma, entre ellos el capital, los valores, buen nombre de la familia y los lazos afectivos que la conforman.



Al analizar las empresas familiares se ha identificado que hay un problema acerca de cuál es su significado, ya que este se confunde con conceptos similares tales como el de emprendedores y el de familias empresariales; por ello es vital definirlos para poder llegar a establecer su diferencia con el de las empresas familiares:

- ❖ **Emprendedor:** “No tiene como objetivo principal que su empresa pase de generación en generación como legado, sino que le sirva de medio para que él y su familia puedan vivir cómodamente” (Trevinyo, 2010).
- ❖ **Familia Empresaria:** “Se distingue por su capacidad para generar nuevas empresas a partir de las ya existentes, así como por su evolución continua para ajustarse al mercado” (Trevinyo, 2010).



Una vez definidos estos conceptos se puede puntualizar con mayor claridad el significado de las empresas familiares, en este caso, se mencionará el propuesto por Nelly Trevinyo, que la define “precisamente por el factor familia, por el involucramiento de ésta en el negocio y por la visión de continuidad que el fundador y la generación al mando que han establecido y transmitido a las siguientes generaciones” (Trevinyo, 2010).

Dentro del concepto de empresa familiar es conveniente involucrar el modelo de los tres círculos, establecido por John Davis y Renato Tagiuri que representan los tres sistemas: la empresa, la familia y la propiedad, donde cada persona que integra una empresa está involucrada en uno de estos círculos y puede encontrarse en diferentes posiciones (ver Gráfico 1):





Gráfico 1. Modelo de los Tres (3) Círculos



Fuente: Imagen tomada de <http://www.ssgt.com.mx/efamiliares/modelocirculos.html>.



1. **Familia:** aquel al cual pertenecen todos y cada uno de los miembros de un mismo grupo familiar.
2. **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.
3. **Propiedad:** determina quiénes son dueños de las acciones de la empresa, lo cual genera toda una serie de deberes y derechos sobre ésta.

En cuanto a los integrantes que las conforman se encuentran:

1. Miembros de la familia y propietarios que no trabajan en la empresa.
2. Propietarios que trabajan en la empresa pero no son parte de la familia.
3. Miembros de la familia, no propietarios, que trabajan en la empresa.
4. Propietarios y miembros de la familia que trabajan en la empresa.

***Respecto al modelo de los tres círculos de la empresa familiar, se puede afirmar que cada persona que interactúa en el sistema social tiene ciertas necesidades, motivaciones, roles y obligaciones de acuerdo con la posición que ocupa en cada uno de estos círculos.**

Es importante indicar que este no es un modelo abstracto, sino que por el contrario es una realidad de las empresas familiares, es decir, que si las metas personales, familiares y empresariales no están alineadas se puede desatar un potencial conflicto, por ello es sustancial tratar de mantener un equilibrio entre estos sistemas, puesto que si las personas que las conforman conviven en dos contextos sociales diferentes, pueden provocar que lo que acontece en uno impacte en los comportamientos y actitudes del otro y si no hay una visión de metas y objetivos en común no es posible una sana relación intrafamiliar.

Las empresas familiares pueden llegar a ser muy competitivas y hasta ser mucho más rentables que aquellas que no son familiares, ¿Por qué? He aquí unas de las ventajas de estas organizaciones también mencionadas por Nelly Treviño:

- ❖ Cuando un miembro de la empresa ha visto cuánto ha costado desarrollar el patrimonio que se tiene lo cuidará mucho más que aquel miembro al que solo se le asigna un cargo. Este es el sentido de propiedad y pertenencia



que motiva a los integrantes de las empresas familiares a comprometerse con el proyecto empresarial familiar.

- ❖ La unidad presente en las familias hace que el interés por la empresa crezca y que la prosperidad de todos sea mayor que los intereses particulares, para así poder tener más y vivir mejor.
- ❖ No hay dualidad de mando, ya que cuando el fundador está presente todos saben a quién deben seguir dado que hay una jerarquía establecida.
- ❖ Los miembros de la empresa tienen fuertes vínculos de parentesco que generan que exista confianza, transparencia y comunicación, permitiendo que se identifiquen más fácil los intereses y los conflictos dentro de esta.

***Es indiscutible que una empresa familiar trae consigo grandes ventajas pero si en la familia no hay un objetivo en común, todas las ventajas pueden actuar en conjunto como desventajas.**

Las expresiones culturales se complementan con valores y tradiciones que, a nivel familiar, han forjado el carácter de los miembros de la familia llegando así a un conjunto completo de costumbres, creencias, y formas de hacer que no solo se transmiten de generación en generación sino que también se reflejan en el negocio de la familia (Trevinyo, 2010), pero para que una tradición sea útil es indispensable que se renueve, se adapte o si la situación así lo requiere se modifique en su forma y fondo. Todos estos rasgos culturales pueden afectar positiva o negativamente a la competitividad de las empresas familiares, en este caso se hará énfasis en el machismo y el marianismo en el cual se desenvuelven estas organizaciones y que serán definidos a continuación.

En Latinoamérica es destacable la presencia del machismo en las empresas familiares, ya que en la mayoría de los casos el hombre es la cabeza de la familia y debe mostrarse valiente, como la figura de autoridad que protege y apoya a su familia. La mujer se encuentra entonces en una subordinación (desigualdad) y es marginada a las labores del hogar, además de estar en la mayoría de los casos excluida de las labores profesionales.

El papel complementario de la mujer es llamado “marianismo” que hace referencia a un estereotipo derivado del culto católico a la Virgen María (en LA el 85% son católicos), que define a la mujer como sumisa, abnegada, religiosa, humilde, responsable de los quehaceres del hogar además de la educación y el cuidado de los hijos (Trevinyo, 2010) y estos roles pesan demasiado en la cultura latinoamericana. A pesar de esto, las mujeres que tienen la oportunidad de trabajar en una empresa familiar tienen numerosas ventajas, ya que poseen horarios flexibles, apoyo por parte de los otros miembros de la familia que laboran en el negocio y se tienen responsabilidades compartidas; sin embargo si la familia se desenvuelve en un entorno de lucha por el poder y competencia, esto generará complicaciones en el negocio y la mujer tendrá frustraciones por no poderse desarrollar a tope y tendrá una desilusión personal debido al bajo reconocimiento del trabajo realizado.





Las tradiciones latinoamericanas colocan a las mujeres y hombres en diferentes posiciones y contextos sociales, lo que hace que tengan diferentes responsabilidades y trabajos dentro de la familia y esto afecta tanto a futuras generaciones dentro del negocio como a la supervivencia de la empresa. El principal problema de las empresas familiares que no sobreviven a la tercera generación consiste en que sus potenciales sucesores son en su mayoría mujeres, y dado que los fundadores que piensan que administrar un negocio y criar una familia son dos cosas totalmente opuestas e incompatibles, prefieren cerrar sus negocios antes de imponer esa carga tan pesada a sus hijas, asegurando así que sean exitosas madres de familia y tengan un matrimonio estable... ¿Pero acaso no sería mejor que sus hijas estuvieran bien preparadas para el futuro y que puedan ejercer una opción profesional válida en caso de que no se casen, se divorcien, o muera su cónyuge?



Por eso es preferible que en vez de enfocarse en el género de los hijos se observen las capacidades que tienen como personas; las mujeres poseen habilidades innatas y especiales de organización, socialización y comprensión que las hacen líderes empresariales envidiables. Suelen ser más honestas con ellas mismas y tienden a valorar mucho más a los demás en comparación con sus contrapartes varones, fomentando un clima de trabajo en equipo; suelen ser excelentes negociadoras y mediadoras de conflictos tanto laborales como personales, se enfocan más en convencer que en imponer, fomentando la participación en los empleados y motivándolos para que den lo mejor de sí mismos vía delegación; además, piden ayuda antes de estar en problemas, previendo futuras complicaciones y planificación para salir airoso de ellas. Por todo lo anterior, es elemental que el negocio familiar se adapte al mercado modificando sus percepciones y amoldando algunos valores para poder ser competitiva y poder mantenerse en su entorno de funcionamiento. Gracias a ello es preciso destacar que:

“Para que una mujer pueda desarrollarse plenamente en la empresa familiar, la dirección debe apoyarla, construir junto con ella un plan de carrera, incentivarla a realizar una actividad relevante en el negocio y darle la oportunidad de escalar posiciones en la pirámide organizacional. Esto la mantendrá altamente comprometida y vinculada a la empresa, desarrollando sus talentos, fortalezas y aumentando, cuando así corresponde, el patrimonio familiar.” (Trevinyo, 2010).

Todas las empresas familiares se someten al proceso natural de la sucesión, generando muchos dolores de cabeza y conflictos a nivel interno tanto de la empresa como de la familia. Por ello, se recomienda que el próximo sucesor(a) (el miembro de la siguiente generación) se vaya preparando desde su infancia, es decir, que desde niño(a) se vaya incorporando a los procesos de la organización y la vaya conociendo de una manera divertida. Así, el futuro miembro deberá decidir libremente si está dispuesto(a) a asumir la responsabilidad y el compromiso de trabajar con sus familiares, teniendo en cuenta que debe estar seguro(a) de que quiere y puede trabajar en su empresa





familiar, entendiendo que cuando asuma este cargo tendrá que enfrentar miedos y expectativas. Por esto, esa decisión debe ser fruto de un proceso de razonamiento y reflexión para saber si va a trabajar en operación, mercado, producto o con expandir y diversificar el negocio de la empresa familiar.

Para preparar a los futuros sucesores es necesaria la transmisión del conocimiento, en este caso al hablar de empresas familiares se debe aclarar que éstas poseen una mayor predisposición a compartir el conocimiento entre ellos, especialmente porque todos viven de la misma fuente (negocio familiar) además de convivir juntos; en consecuencia, es primordial que la riqueza cultural e intelectual se transmita de generación en generación para garantizar la continuidad de la empresa, cabe mencionar que para la misma la reputación del negocio está íntimamente ligada a la reputación de la familia, lo que hace que el compromiso sea mayor y que el deseo de seguir con el negocio sea más fuerte.



Los temas empleados por Matilde Salganicoff (1997) derivan del eje central de exploración, debido a sus aportes sobre la implicación de la mujer en las organizaciones, la correlación de las mujeres y el mundo empresarial, la diversidad de tareas asignadas a las mismas en su contexto laboral, profesional, familiar y personal, además de sus contribuciones en diferentes universidades por medio de conferencias, publicaciones e investigaciones. Igualmente, entre sus aportes se encuentra el énfasis del papel que adopta la mujer, que en el presente trabajo es denominada como “Mujer Imperceptible” dentro de las microempresas familiares, involucradas indirectamente en la empresa familiar, generalmente poco valoradas, no remuneradas ni reconocidas formalmente de manera justa, sin igualdad de oportunidades, y lo peor, que en muchos de los casos ellas mismas no se auto reconocen como miembros activos, útiles e influyentes en la organización.



Gracias al objetivo principal descrito antes es crucial integrar el tema de género para poder llegar a establecer el rol que desarrollan las Mujeres Imperceptibles en las microempresas familiares. Por ello, se toman dos definiciones de género: una propuesta por Marta Lamas en “Mujeres al Timón en la Función Pública (Manual de Liderazgo Social)” para hombres y mujeres que trabajan en el sector público y que lo entiendo como el: “Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual” (Lamas, 2005); y la segunda usada por Ana Buquet, Jennifer Cooper e Hilda Rodríguez en su publicación “Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior” de Incháustegui y Ugalde (2004) desde una perspectiva más académica: “el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres” (Buquet, Cooper, & Rodríguez, 2010).





Con relación al género y de su manifestación en las empresas, se hace posible entender las percepciones puntuales sobre las mujeres y los hombres, que surgen tanto en la sociedad como en el ámbito organizacional. El género se tomará como la influencia que tendría ser hombre o mujer, y cómo ésta precisa las oportunidades, roles, compromisos, tareas y relaciones que se puedan desatar en la sociedad y mundo empresarial (García, García, & Madrid, 2012). De esta manera, se decide introducir un análisis con perspectiva de género gracias a que éste “permite entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos; a la vez, otorga herramientas científicas para desarrollar estrategias encaminadas a mitigar la desigualdad entre hombres y mujeres” (Zárte & Gall, 2005). También porque ésta facilitará analizar los contextos y comportamientos de hombres y mujeres en las microempresas familiares en comparación con las variables seleccionadas en el trabajo, haciendo énfasis especialmente en el comportamiento de las mujeres y su relación con la empresa.



Ahora bien, se tiene que la perspectiva de género evidencia las distintas formas de segregación que se puedan desprender en el funcionamiento y actividad de una microempresa familiar, aclarando que éstos no son generalmente directos, claros o premeditados (ya que actualmente todas aquellas prácticas discriminadoras establecidas de manera formal en una empresa están prohibidas en muchos países del mundo), sino que por el contrario, pueden llegar a desarrollarse de forma indirecta, causando la permanencia de estructuras sociales e institucionales que están previamente diseñadas desde una afilada partición entre lo masculino y femenino, donde se desatan desigualdades menos claras e identificables, pero que pueden impactar de forma buena o mala la vida de las organizaciones.

Otro factor distinto a tener en cuenta es el conflicto que se pueda presentar entre la familia y la empresa, ya que éste puede provocar más tensiones y desigualdades entre lo que realizan los hombres y las mujeres, y es una de las bases que mantiene la discriminación de las mujeres. Para ello la perspectiva de género permite ver que “la incorporación de las mujeres al mercado laboral (...) reproduce la división sexual del trabajo y la estructura social en la que se cimienta la subordinación” (Buquet, Cooper, & Rodríguez, 2010).

En cuanto al comportamiento femenino en la sociedad, en general Mose (1989) afirma que la mujer ha adoptado tres funciones básicas: reproductivas, productivas y de gestión de la comunidad (García, García, & Madrid, 2012), pero si es llevado a la realidad, la mujer por mucho tiempo ha desarrollado o se ha destacado solo en la función reproductiva, debido a que generalmente se le ve asociada a actividades del hogar, en especial como amas de casa, es decir, que han sido por mucho tiempo apartadas de determinadas actividades, ya sea por la parte económica, el acceso a recursos, por las diferencias en la capacidad administrativa y técnica, factores culturales, entre otros, y se le asocian una serie de trabajos y ocupaciones de la esfera doméstica.





Así es que la mujer lleva en cierta parte desventaja en comparación con los hombres en cuanto al acceso de oportunidades laborales, salarios, emprendimiento, etc. o como sucede y se identifica en las empresas familiares tiende a estar oculta, a pesar de ser valiosa e influyente en todas las actividades de la organización porque se parte del supuesto de que es su responsabilidad como mujer. Todo ello debido a que la sociedad ha ofrecido un pensamiento machista que por mucho tiempo ha provocado que la mujer sea subordinada a determinadas labores; para este caso vale la pena mencionar que a pesar de que al día de hoy esto ha cambiado (no en su totalidad), se continúan observando actividades de desigualdad o falta de reconocimiento a las diligencias que realizan las mujeres; como se demostrará, es el caso de algunas empresas familiares en las que la mujer sigue rezagada a realizar ciertas funciones o no desarrollan un rol formal dentro de las mismas, pese a estar siendo activas y estando presentes en muchos de los procesos que las conforman.



Las mujeres se enfrentan ante la existencia del denominado “techo de cristal”, entendido como “una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas alcanzar puestos de mayor nivel dentro de las organizaciones y mayores niveles de responsabilidad” (García, García, & Madrid, 2012), que también imposibilita que la mujer pueda desarrollar más libremente sus capacidades y aptitudes en pro del crecimiento de una empresa.



Por mucho tiempo se ha supuesto que las mujeres pueden tener mayor movilidad en una empresa de carácter familiar, pero si se pone en análisis entre un hijo e hija quien debe tener mayor poder para la sucesión, siempre el hombre será el más selecto para desarrollar esa función, lo cual permite afirmar y reconocer que:

“las características asociadas a la masculinidad gozan de mayor valor que los atributos femeninos, (...) los estereotipos de género se hallan totalmente relacionados con las normas y valores de la organización, asentándose y construyéndose en éstos gran parte de la cultura organizativa” (Fernández, López, Maeztu, & Martín, 2010).

La familia constituye un factor clave y concluyente para aquellas mujeres imperceptibles, al grado de llegar a ser un componente limitante para desarrollar un cargo en la empresa, lo cual hace evidente el carácter inclusivo que tienen las mujeres al considerar que ésta es una decisión que se debe discutir en familia. En este caso es importante el rol que desempeña la pareja ya que es quien:

“constituye la primera red de apoyo para la mujer, en lo que implica la toma de decisiones en ámbitos domésticos y laborales como también en el apoyo que se espera de éste para sortear los obstáculos de diversa índole que deberán enfrentar en su trayectoria profesional, laboral y personal” (Pizarro & Guerra, 2010).





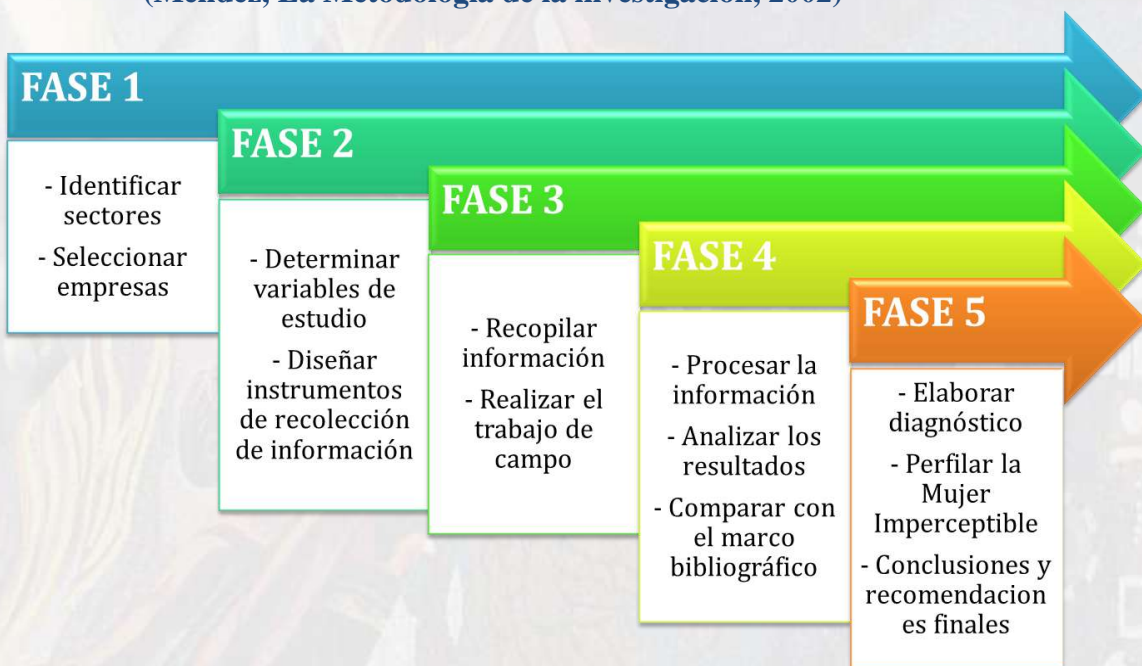
A partir de la teoría de las funciones de género, Powell y Eddleston (2011) investigaron sobre la correlación entre la labor que hacen las mujeres en el trabajo y la familia, concluyendo que éstas facilitan más el logro de altas utilidades y beneficios a las empresas de carácter familiar que los alcanzados hasta el momento por los hombres (García, García, & Madrid, 2012), lo cual lleva a deducir que éstas son efectivas en cuanto al logro de metas, siempre y cuando se les permita desarrollar plenamente y formalmente sus tareas, ya que ellas están al pendiente y tienen mayor contacto con gran parte de los procesos en las empresas, y más si éstas están integradas mayormente por miembros de un mismo núcleo familiar, puesto que de ello se desprenden otra serie de funciones como la resolución de conflictos y el reemplazo de determinados miembros (es decir, realizar funciones de otros).



Metodología

La presente investigación es un estudio de caso con elementos exploratorios y descriptivos, con uso de información primaria y secundaria, así mismo cuantitativa y cualitativa en los resultados, ya que tienen como base principal el poder establecer o definir el rol que desarrollan las Mujeres Imperceptibles y su gran influencia y participación en las microempresas familiares. Por ello, estuvo compuesta de las siguientes fases:

Gráfico 2. Flujo Metodológico
(Méndez, La Metodología de la investigación, 2002)



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a lo anterior es importante mencionar que:





Para dar comienzo al trabajo de campo de esta investigación se seleccionaron 20 microempresas familiares de sector de Funza - Cundinamarca. En primera instancia se consultó a la Cámara de Comercio de Facatativá las microempresas registradas en la zona; sin embargo, al no obtener respuesta por parte de la entidad se procedió por medio de referidos del sector a contactar a los miembros más activos de las empresas familiares dispuestas a brindar entrevistas y encuestas.

Con el objetivo de obtener información significativa de las empresas familiares se diseñaron y desarrollaron instrumentos de recolección de información previos al trabajo de campo. A medida que se concretaban las citas con los empresarios iban aumentando los referidos, permitiendo así un contacto directo con el sector micro empresarial de Funza Cundinamarca, brindando de esta manera la oportunidad de conocer más afondo los procesos y funciones principales que realizan estas organizaciones.

Al terminar las encuestas y entrevistas a las 20 microempresas familiares se dio paso a procesar y revisar toda la información recopilada, hacer su respectivo análisis y comparar dichos resultados con el marco bibliográfico, permitiendo desarrollar un diagnóstico orientado a identificar las características básicas de las microempresas familiares, sus tendencias e inclinaciones dentro del entorno organizacional, revelando las oportunidades y retos a los que se enfrentan los empresarios en la actualidad. Posteriormente, se perfiló y describió el rol que cumple la Mujer Imperceptible dentro de las empresas familiares y su impacto dentro de estas, mostrando la fuerte tendencia patriarcal dentro de las familias y reafirmando las brechas de género existentes dentro de la cultura latinoamericana. Por último se formularon las conclusiones finales más relevantes de la investigación que dan lugar al incentivo de nuevas investigaciones afines y a la retroalimentación con las empresas junto con los individuos que puedan llegar a estar interesados en los resultados obtenidos de la presente investigación.

Vale la pena aclarar que el presente estudio, no hace una comparación en cuanto al rol que desempeñan las mujeres y los hombres, o definir quién es mejor en determinadas funciones o actividades desarrolladas en las organizaciones.

Resultados

De acuerdo con todos los escritos que han argumentado la razón de ser de los temas de investigación del actual estudio, se presentan los siguientes resultados:

- ❖ Dentro de las microempresas familiares se encontró el rol de la Mujer Imperceptible, sus características principales y sus actividades sobresalientes, confirmando y enlazando todas las teorías e investigaciones afines acerca de las brechas de género y la subordinación de la mujer dentro de los ámbitos empresariales.



- ❖ Las microempresas que tuvieron acceso a una retroalimentación respondieron de manera abierta y con una perspectiva tolerante en relación con los resultados encontrados, haciéndose partícipes de un cambio de pensamiento y una nueva postura acerca del rol que desempeña la mujer dentro de las microempresas familiares.
- ❖ A pesar de que se hace evidente la presencia de la mujer imperceptible, se encontraron empresas en donde la mujer se empodera de la empresa familiar, caracterizándose por innovar, estar al tanto de las relaciones internas y externas de la empresa y motivando a los empleados permanentemente, demostrando así que es posible llegar a una equidad de oportunidades y funciones al momento de dirigir una organización
- ❖ Existen limitaciones en cuanto al ingreso y crecimiento de las mujeres dentro de las empresas; éstas principalmente de carácter social, debido a que las obligaciones que la sociedad les impone a las mujeres impactan negativamente en las percepciones que tienen sobre su trabajo, lo cual requiere y necesita de un rápido y eficiente momento de cambio cultural dentro de las microempresas familiares que promueva mayores oportunidades de desarrollo y crecimiento a la Mujer Imperceptible.
- ❖ Las oportunidades que tienen las mujeres para demostrar sus capacidades y aptitudes en las empresas aún son bajas, ya que el tema de la equidad de género y la participación de las mujeres en el mundo empresarial es reciente. Entre las principales barreras que se encontraron que inhiben la participación de las mujeres en las empresas están las limitaciones que tienen para el acceso a un alto nivel de educación lo cual hace que a pesar de que conozcan bien los procesos internos de la organización no se les permita tomar decisiones finales e importantes dentro de éstas.
- ❖ Las empresas familiares se caracterizan por tener autonomía, independencia y flexibilidad en los horarios, pero a pesar de que esto representa más trabajo y responsabilidad que ser empleado, los microempresarios están dispuestos a pagar los costos de oportunidad de emprender el reto de tener su propia unidad productiva de la mano de su familia.
- ❖ Persistir frente a la adversidad, fomentar la iniciativa, enlazar los valores y los principios de la familia con los de la empresa son actividades fundamentales para el funcionamiento de la empresa familiar, facilitando su crecimiento y superveniencia en el mercado a lo largo del tiempo.
- ❖ Las microempresas familiares aseguraron que sus ingresos no son regulares y que tienden a no ser suficientes haciendo claridad de que satisfacen las necesidades de la empresa para subsistir en el mercado, así mismo afirman que el uso de sus ingresos lo reinvierten en el negocio siempre con expectativas de crecer; otra parte la destinan a los gastos familiares y por último en menor proporción lo destinan al ahorro.

Mujer Imperceptible

Fruto del proceso de investigación a continuación se proponen las siguientes características y comportamiento que resaltan de la Mujer Imperceptible:



- ❖ Llevan labores del hogar y de la empresa familiar de manera simultánea, algunas sin remuneración tanto económica como simbólica, sin importar los costos que deban asumir. Pese a lo anterior, no tener una asignación salarial acorde a sus funciones no es impedimento para aportar sus ingresos al crecimiento de la empresa familiar o a sus integrantes; así mismo, se plantean nuevos retos respecto al ámbito laboral y empresarial.
- ❖ Tienen un bajo nivel de escolaridad y poca experiencia laboral, por ende le son asignados cargos de menor categoría y con menor remuneración.
- ❖ No son tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones finales, ni consideradas como indispensables para el reconocimiento y dirección de la microempresa familiar.
- ❖ No se auto-reconocen como un miembro fundamental para la empresa.
- ❖ Practican la conspiración del silencio y aceptan sus tareas sin queja alguna. Mantienen y fomentan la unión familiar por medio de la comunicación, convirtiéndose en el puente de información entre los miembros de la organización y la familia.
- ❖ Es socializada a definirse en términos de relaciones, es decir, es más sensible a las situaciones que se puedan desatar en la familia o la empresa.
- ❖ Desarrollan y mantienen relaciones favorables externas e internas.
- ❖ Promueven la participación dentro de la empresa para ser dinámico, activo e innovador.
- ❖ Frente a momentos de adversidad tanto a nivel empresarial como familiar, se convierten en una fortaleza permanente y como fieles escuderos se mantienen firmes en todo momento y nunca se olvidan de sus vivencias; *el estar unidos es la mayor fortaleza.*
- ❖ La experiencia hace que se conviertan en excelentes consejeras y mediadoras en la resolución de conflictos a la hora de tomar decisiones tanto de la empresa como de la familia, así no sean tomadas en cuenta, nunca deja de aportar sus ideas.

Conclusiones Generales

- Abordar el rol de la mujer implica ampliar la visión hacia distintos escenarios que impactan sus conductas, entre ellos la empresa, la familia, la cultura y la sociedad en general.
- Hay una fuerte tradición machista en Latinoamérica, la cual genera actividades diferentes para los hombres y las mujeres dentro sus contextos sociales, mostrando a la mujer como sumisa y obediente al hombre, obstaculizando su desarrollo integral como persona. Igualmente, dentro de la comunidad las capacidades laborales de las mujeres no son reconocidas ni valoradas ya que a ellas se les delega la responsabilidad del hogar.
- Si las empresas familiares logran equilibrar sus intereses, hay una fuerte oportunidad de que estas prosperen y se genere un legado de principios,



valores, buen nombre y capital. Todo esto ocasionado por el sentido de pertenencia y unidad de los miembros de la empresa familiar.

- A causa de los prejuicios que aún existen en nuestra sociedad no se evidencia un completo desarrollo de la mujer en cuanto al reconocimiento de sus capacidades, aptitudes y habilidades, pero si se fomenta la educación y la participación de la mujeres en la vida laboral; es posible que en tres o cuatro generaciones adelante haya igualdad de oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres.
- El aprendizaje dentro de las empresas familiares es fundamental para preparar a los miembros de la siguiente generación en los cuales recaerá la responsabilidad de tomar las riendas del negocio llevándolo por un camino de prosperidad y alto nivel de competencia.
- La educación y la cultura son factores clave para una prosperidad tanto económica como integral de las personas. Por ello, es necesario crear conciencia acerca de la igualdad de capacidades y oportunidades de los individuos sin importar su género.

Si bien aún faltan varios aspectos por mejorar hacia un trato equitativo a la Mujer Imperceptible, es necesario crear conciencia acerca de la igualdad de capacidades y oportunidades de los individuos sin importar su género. Se evidencia que en las microempresas familiares hay una fuerte intención de cambiar esta mentalidad y lograr condiciones equitativas para los miembros de su familia, empresa y sociedad.



Bibliografía

- López Nicolás, C. (6 de Febrero de 2014). Universidad de Murcia . Obtenido de Cátedra Mare Nostrum Empresa Familiar:
http://www.um.es/cef/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=2571:asuntos-discusiones&catid=20:colaboraciones-sobre-la-ef&Itemid=391
- Moreno Martínez, I. (2012). La Internacionalización de la Empresa Familiar. Obtenido de Biblioteca Universidad de la Rioja:
http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000103.pdf
- Moreno, T. M. (21 de Septiembre de 2009). CNN EXPANSIÓN LATINOAMÉRICA. Obtenido de
<http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2009/09/18/empresa-familiar-mantenla-a-flote>
- Buquet, A., Cooper, J., & Rodríguez, H. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. México, D. F.: UNAM-PUEG.
- Fernández, F., López, M., Maeztu, I., & Martín, A. (2010). El Techo de Cristal en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, 231-247.
- García, M., García, D., & Madrid, A. (Enero - Junio de 2012). Caracterización del comportamiento de las Pymes según el género del gerente: un estudio empírico. *Cuadernos de Administración - Universidad del Valle*, 28(47), 37 - 53.
- Instituto Empresa Familiar. (1997). La Mujer y la Empresa Familiar. *Documento 083* (págs. 1 - 23). Europa - Victoria y Sevilla: Instituto Empresa Familiar.
- Lamas, M. (2005). *Mujeres al Timón en la Función Pública (Manual de Liderazgo Social)*. Mexico, D. F. : Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A. C.; INDESOL.
- Méndez, C; (2002) *Metodología de la investigación*. México, Ed: Mc Graw Hill.
- Pizarro, O., & Guerra, M. (2010). *El rol de la Mujer en la Gran Empresa (Un estudio del programa Chile Emprendedoras)*. Santiago de Chile , Chile: Centro de Estudios Empresariales de la Mujer CEEM y el Banco Interamericano de Desarrollo .
- Trevinyo, R. N. (2010). *Empresas Familiares (Visión Latinoamericana)*. Monterrey, México: Prentice Hall.
- Zárate, M., & Gall, O. (2005). *Mujeres al Timón en la Función Publica (Manual de Liderazgo Social)*. Mexico, D. F. : Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A. C.; INDESOL.

