

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21



Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Carrera: Licenciatura en Administración

“MUJERES Y EL RECAMBIO GENERACIONAL EN EL LIDERAZGO”

“WOMEN AND THE GENERATIONAL CHANGE IN LEADERSHIP”

Autora: PAULA ROMERO

D.N.I.: 39.173.036

Legajo N°: VADM17102

Tutora: Sofía Rinero

Julio 2022

Índice

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Método.....	15
Diseño.....	15
Participantes.....	16
Instrumentos de Recolección.....	17
Análisis de Datos.....	18
Resultados.....	18
Discusión.....	21
Referencias.....	25
Anexos.....	26
Modelo de consentimiento.....	26
Modelo de entrevista.....	37

Agradecimientos

Principalmente a mis padres que fueron los que hicieron y hacen esto posible.

A mi hija por entenderme y aguantarme en este tiempo.

A Sofi y Pato por el acompañamiento en este último tramo de la carrera.

A mi tía Araceli que me dio una mano enorme.

A mi Abuela, incondicional siempre conmigo.

A cada uno de los profes que formó parte de este increíble viaje.

A mis facuamigos, sostenes emocionales en este trayecto.

A mis hermanos que están siempre.

A mis amigas Isa, Flor y Sofi, por aguantarme y siempre animarme a seguir.

A mi prima Pame, prima amiga y confidente.

Y cada una de las personas que formaron parte de mi vida en estos 8 años de carrera

Resumen

La presente investigación analiza qué factor predomina a la hora de la sucesión del liderazgo en empresas familiares ubicadas en el Departamento Río Segundo, provincia de Córdoba, con relación al género. El objetivo es conocer el factor predominante a la hora de ceder el liderazgo en las empresas, entre la falta de interés de la mujer por ocupar el rol o la falta de selección por parte del líder predecesor, para comprender si efectivamente las mujeres son discriminadas al momento de selección y preparación para asumir la dirección de la empresa familiar, o si es la mujer la que no pretende cumplir ese rol y prefiere ceder el espacio.

La investigación parte de resultados de entrevistas realizadas a líderes o familiares de los líderes actuales de empresas familiares, en relación a los tipos de liderazgo y la cultura de las generaciones sucesoras y nuevas, basándose en la problemática de falta de liderazgo femenino en las empresas de Argentina. De esta manera, se llegó a la conclusión que el mando de jefe, se viene heredando de generación en generación, pero por legado, en algunos casos sin ningún tipo de capacitación, sólo por valores enseñados de la gestión anterior. Que el término autoritarismo resulta cada vez más pasado de moda, mientras que donde la descentralización del poder, la capacitación y actualización permanente acompañando los nuevos tiempos y la jerarquización del mando tomen cada vez más relevancia.

Palabras clave: Liderazgo, Empresa familiar, Lider, Género, Mujeres.

Abstract

This research analyzes which factor predominates at the time of leadership succession in family businesses located in the Department of Río Segundo, province of Córdoba, in relation to gender. The objective is to know the predominant factor when it comes to giving up leadership in companies, between the lack of interest of women in occupying the role or the lack of selection by the predecessor leader, in order to understand if women are indeed discriminated against in the role. moment of selection and preparation to assume the management of the family business, or if it is the woman who does not intend to fulfill that role and prefers to give up the space.

The research is based on the results of interviews with leaders or relatives of the current leaders of family businesses, in relation to the types of leadership and the culture of the successor and new generations, based on the problem of lack of female leadership in companies of Argentina. In this way, it was concluded that the boss command has been inherited from generation to generation, but by legacy, in some cases without any type of training, only by values taught from the previous management. That the term authoritarianism is increasingly outdated, while where the decentralization of power, training and permanent updating accompanying the new times and the hierarchy of command take on more and more relevance.

Keywords: Leadership, Family business, Leader, Gender, Women.

Introducción

El presente trabajo de investigación busca indagar en un intrincado cultural cada vez más llamativo que intenta cambiar la mirada sobre las mujeres y su posición en el mundo en general, y en los negocios, en particular, analizando la arista del liderazgo. El liderazgo “se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos”. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 412).

En estos tiempos de alta competitividad, el liderazgo es una de las claves del éxito o fracaso en las organizaciones, por ello existe tanto atractivo en la búsqueda de la fórmula para seleccionar al líder adecuado o formar líderes excepcionales para el futuro traspaso del mando de las compañías. En relación con el liderazgo femenino y su aporte a las organizaciones, se puede hacer referencia a los resultados de estudios que afirman que las mujeres líderes logran otra perspectiva con relación a la manera de estructurar y definir las estrategias organizacionales y, por ende, guiar el comportamiento de los miembros generando una cultura diferente a la del tipo de liderazgo masculino. De esa manera las organizaciones logran grupos más cohesionados y unidos, al dejar de lado el egoísmo individual y lograr un trabajo en equipo más fuerte del que caracteriza el liderazgo masculino. Ese estilo de liderazgo promueve mucho mejor el poder y control compartido y colaborativo, junto con el refuerzo sobre la importancia de los miembros. (Rosener, 1990).

Si se consideran las características del liderazgo femenino, uno podría preguntarse por qué existen imposibilidades para el acceso de la mujer a puestos de la alta gerencia, sin embargo existen y tienen diferentes naturalezas, aunque derivan en gran medida de cuestiones culturales. Un concepto muy popular en el mundo de la investigación sobre Género y Management es el del “Techo de cristal”. Morrison, White y Van Velsor(1987) hacen referencia a motivos por

los cuales, a las mujeres, de una manera sutil y casi invisible, se les hace imposible ascender en la jerarquía corporativa. Dichos no dependen ni de sus capacidades, habilidades, dedicación, conocimientos, preparación, compromiso o resultados en sus objetivos dentro de la empresa, sino que se basan en cuestiones no escritas, informales, culturales, que hacen a la discriminación sistemática por género.

El techo de cristal representa un obstáculo diario para las mujeres en su ámbito laboral. Este término viene a dar nombre a la desigualdad y el impedimento para crecer que tienen las mujeres a la hora de alcanzar puestos jerárquicos o incluso, sueldos equitativos en comparación a sus compañeros hombres que realizan sus mismas tareas.

Muchas veces es difícil percibir estas actitudes a simple vista porque justamente, este "techo" está arraigado a la estructura de la sociedad y su modificación puede darse únicamente con un cambio cultural que dé cuenta del machismo socialmente establecido.

Todavía predomina el estereotipo que relaciona al hombre como directivo y se considera que la mujer no puede serlo porque le falta capacidad de mando y autoridad. Además, el hecho de que la mujer siga siendo la que más horas dedica al cuidado de la familia y del hogar implica que encuentra menos tiempo para realizarse y crecer profesionalmente.

Como puntapié para comprender la diversidad de factores que colaboran con el bajo porcentaje de mujeres líderes, se puede citar el estudio de la doctora Rachida Justo (2008) quién llega a conclusiones sobre los factores que afectan a la decisión de emprender de las mujeres o al mantenimiento con vida de sus emprendimientos. Este estudio concluye que hay una diversidad muy grande de factores que intervienen en la problemática, algunos muy relacionados a la familia y el costo de oportunidad, en términos intangibles, relacionados a lo emocional, que afectan la intención de la mujer de continuar con un emprendimiento y seguir en el rol de líder.

Según Betina Rama, consultora especializada y autora del libro “Liderazgo Femenino”, las características que definen al liderazgo femenino en nuestro contexto actual y situacional, señala que en general las mujeres de la América Latina son expertas en manejo de crisis y en adaptarse a los cambios. “Esto es una consecuencia positiva de las situaciones económicas y políticas que hemos vivido. Esta habilidad para manejar procesos de cambio y tolerar incertidumbres y ambigüedades es fundamental para el éxito de cualquier empresa”, explica.

Las competencias y habilidades que destacan en mujeres líderes es que poseen un mayor desarrollo de la inteligencia emocional, son sociables, expresivas y cercanas. Poseen la capacidad de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo.

El liderazgo femenino es necesario en los equipos, en las organizaciones y en la sociedad: con ello todos se benefician. Por eso se necesitan líderes de ambos sexos para que se complementen.

Algunas de las características que determinan el liderazgo femenino son:

- Orientación a las personas: Son sociables, expresivas y cercanas, lo que brinda mucho potencial a la hora de lograr compromisos, sea con los objetivos de la organización o en un proyecto en particular.
- Tendencia a la cooperación: Esto hace que el trabajo en equipo sea más natural, ya que ellas son activas en la inclusión y conteniendo a las personas. También se preocupan porque los procesos sean ordenados y sanos.
- Capacidad de actuar en muchas direcciones: Poseen la capacidad innata de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo. Esto les da una ventaja a la hora de tomar decisiones y enfrentar crisis.
- Conducción horizontal: El liderazgo femenino es inclusivo, alienta la participación y comparte el poder y la información con aquellos a quienes conduce. Tiende a crear y fortalecer las identidades de grupo.

- Predominio de lo emocional: En general se hallan capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas y generar altos niveles de empatía.
- Mayor predisposición al cambio: Su estilo es innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo.

Actualmente existe un gran esfuerzo por promover el cambio de paradigma sobre las mujeres y su posición en la sociedad y es por ello por lo que muchos estudios se concentran en conocer las particularidades de la cultura que la limitan en el logro de su potencial y en las posibilidades de alcanzar espacios muy comunes a los hombres. Uno de estos espacios es la posición de líderes en las empresas, como puede observarse claramente de las cifras que estiman que solo el 15% de los líderes de empresas nacionales Argentinas son mujeres (Grant Thornton, 2017).

Un beneficio a largo plazo de contar con más mujeres líderes es ofrecer a las próximas generaciones modelos a seguir positivos. Tener a más mujeres en puestos visibles de dirección tiene el poder de moldear las expectativas y objetivos de las mujeres del mañana. No solo eso: sino que las buenas y buenos líderes pueden transmitir aprendizajes y habilidades a sus equipos.

Otro efecto que tienen más mujeres líderes es que lleva a más mujeres con empleos de calidad. Un estudio del BID, BID Invest, y el INTAL indica que cuando una mujer es gerente principal, las contrataciones de mujeres aumentan en un 22%. Esto quiere decir que cuando una mujer es líder, hay mayor paridad en la fuerza laboral.

Siguiendo con esta línea de análisis, hay que tener en cuenta las características particulares de las empresas familiares en donde el liderazgo se ve afectado por la cultura.

Las empresas familiares tienen particularidades que las diferencian de las tradicionales, principalmente relacionadas al tipo de gestión, a la relación entre sus miembros, a las reglas intrínsecas, a las costumbre y la cultura en general, pero lo que las destaca principalmente, y

de donde se desprenden todas esas características, es el hecho de estar compuestas por miembros de una misma familia en la propiedad, gobierno y/o gestión. Es así como uno de los principales intereses es el traspaso generacional de progenitores a descendientes. El futuro de la organización en manos de la familia es un factor que depende directamente de la toma de decisiones a la hora de elegir el sucesor más adecuado. El desafío es tomar la mejor decisión con el objetivo de mantener la competitividad y continuidad de la empresa (Sánchez-Famoso, Maseda y Iturralde, 2016). Tanto la propiedad como la dirección de las empresas familiares son aspectos de vital importancia en el momento de pensar en la continuidad de la misma. Casillas et al. (2005), entienden la sucesión familiar como un proceso que finaliza con la transmisión del poder de decisión y de la propiedad a la siguiente generación, siendo este uno de los procesos más importantes y a la vez más críticos que debe emprender una empresa familiar para garantizar su continuidad. Por tanto, la importancia de la sucesión radica principalmente en no perder la continuidad de la empresa, la cual consiste, como se definió anteriormente, en mantener tanto la propiedad como la dirección de la empresa en la familia.

Las compañías familiares tienen un rol fundamental en la producción de valor de una economía. En Argentina este tipo de organizaciones inciden directamente en el desarrollo productivo y laboral del país: representan a más del 70% de empresas y generan el 80% del trabajo en el sector privado. Allí reside la importancia de la formación efectiva de sus líderes, la gestión de su rentabilidad y crecimiento, así como la preservación de vínculos y la propia armonía familiar.

Así como “cada familia es un mundo”, cada empresa familiar lo es también, con sus virtudes y problemáticas, fortalezas y debilidades. Está claro que la conjunción de la coyuntura interna y la externa resultan determinantes para su continuidad y evolución. Sin embargo, todas coinciden en el enorme desafío que resulta lograr una sucesión efectiva de una generación a la siguiente.

Actualmente 7 de cada 10 empresas no sobreviven el traspaso entre la generación fundadora y la sucesora. Aquellas que logran sostenerse en el tiempo coinciden en la necesidad de anticiparse a estos hitos, que pueden ser traumáticos y afectar cada aspecto de la organización. Por eso, los procesos de profesionalización que buscan asegurar supervivencia y competitividad, deben trabajar de manera sistémica sobre la gobernanza, el marco legal y la planificación legal y patrimonial, el modelo de negocios y de generación de valor, el emprendimiento en la familia empresaria y la gestión de la intergeneracionalidad, entre otros aspectos.

El traspaso suele generar un gran shock en las empresas de familia porque implica transferir la forma de entender el mundo, el legado, los valores, cuestiones tan abstractas como fundamentales. A su vez, el impulso o la fuerza que tuvo el fundador no necesariamente se repita en una segunda generación o no logren una forma diferente de crear valor a través de un nuevo modelo de negocio acorde a las necesidades y oportunidades actuales.(Martín Guezuraga.2021)

Tener modelos a seguir en aquellas empresas familiares donde existen mujeres en los rangos directivos ofrece una motivación para las mujeres de la empresa que es posible ascender y asumir puestos de liderazgo. El pensamiento a largo plazo se caracteriza por incluir en la estrategia de la empresa en pensar en horizontes mucho más lejanos, pensando en las generaciones futuras y sea sostenible a lo largo del tiempo. El ambiente inclusivo supone el equilibrio de los intereses de la familia con las necesidades del negocio, enfatizando en la cohesión, el compromiso con el bienestar de las y los trabajadores/as, en definitiva que no solo las ganancias importan sino también al mismo nivel las personas. En este tipo de entornos inclusivos es donde las mujeres más prosperan.

Aunque actualmente existe una lucha activa para remediar la situación, en las empresas familiares las estadísticas no son muy diferentes ya que, en un 14,6% de las empresas familiares

hay una mujer ocupando el cargo de Directora General o de CEO, un 33,4% de mujeres están en puestos directivos y un 27% ocupan puestos en el Consejo de Administración y/o Consejo Asesor, según datos del Family Business, 2015.

Estudios internacionales analizan el rol de la mujer en las empresas familiares y determinan la importancia de su participación, así es el caso de la investigación de Ceja Lucía (2008): “La participación de la mujer en el mundo laboral es cada vez mayor y también en la empresa familiar su rol (vital) está empezando a reconocerse y a pasar a un (merecido) primer plano. Durante mucho tiempo, las aportaciones de las mujeres en el negocio familiar han permanecido invisibles, pese a su papel clave en la educación de los futuros líderes de la empresa (la siguiente generación) y en la transmisión de valores, entre otros aspectos críticos en la trascendencia de la empresa familiar. Sin embargo, hoy en día el rol de la mujer en la empresa familiar evoluciona hacia una participación más completa dentro de la empresa. Las mujeres realizan contribuciones importantes para el éxito y la continuidad de sus empresas familiares en diferentes niveles, incluida la gestión del negocio familiar.” (p.2).

El “CEO oculto”: las mujeres en los negocios familiares a menudo juegan un papel oculto, pero importante, como lo es ser "jefa emocional" (Chief Emotional Officer). Las características propias de las mujeres, como la lealtad, la preocupación, la sensibilidad a las necesidades de los demás, la solución de problemas y conflictos, reflejan un estilo de liderazgo holístico, tanto para mujeres como para hombres, y representan un enfoque constructivo para cualquier negocio.

Como dice Gabriela Catterberg las mujeres poseen características más ventajosas dentro de la Empresa y en la Familia empresaria, toda vez que su carisma, su compromiso con la unión de la familia, y por su inteligencia emocional, puede llevar adelante la totalidad de las funciones como integrante de la familia y líder de la empresa familiar y siempre obvio es que

se preparen y profesionalicen para tomar el cargo no por continuación de apellido, sino por meritismo técnico para ocupar el lugar fundamental en la toma de decisión.

Y por último tiene una importancia trascendental en el liderazgo, dado que constituyen la principal formación como madres, hijas, hermanas y profesionales. Por todo ello puede trascender la mujer, a través de sus valores, transmitirlos a la familia, cuáles serán capital necesario e imprescindible también para la Empresa Familiar.

Los Retos para la Mujer frente a la Empresa Familiar según Ma. Piedad López Vergara Ph.D. son:

La tendencia de la mujer por fomentar la unidad y la armonía familiar, las lleva a desempeñar un papel vital, no mejor ni más importante que el de los hombres, sino diferente.

Si es así, ¿Por qué no contamos con más sucesoras/directivas mujeres?

Primero porque se continúa privilegiando al hombre debido a un tema cultural y segundo porque los padres sienten la obligación de proteger a sus hijas de las difíciles situaciones laborales y profesionales que conlleva el diario vivir en una empresa.

Cabe anotar que entrar a suceder a un fundador tiene unos retos inmensos, este es el caso para hombres y mujeres, pero evidentemente es más difícil enfrentar este proceso para las mujeres que, no sólo tienen que demostrar que no le quedan grandes los zapatos de su padre, sino que como mujer tiene las capacidades para hacerlo.

La mujer de hoy se enfrenta ante la búsqueda del deseado equilibrio entre el desarrollo profesional, el desarrollo familiar y el desarrollo como mujer. Esto requiere una flexibilidad particular en el desarrollo laboral. Es muy común pensar que la empresa familiar se convierte en una opción para aquellas mujeres que quieren mantenerse activas profesionalmente sin dejar de lado la familia. Es aquí donde se pueden presentar algunas dificultades ya que esto puede ser interpretado como una falta de compromiso con el trabajo y por lo tanto una salida fácil. Esto no necesariamente es cierto, ya que el hecho de tener flexibilidad no significa falta de

compromiso en el cumplimiento de los objetivos, como lo plantean las nuevas políticas de empresas familiarmente responsables, que a su vez permiten crear una estructura que apoya a la mujer en su intento por conciliar trabajo y familia.

Esta percepción sobre la falta de compromiso, tal vez explica el por qué las empresas familiares invitan a las mujeres a desempeñar trabajos “simples” y transitorios, sin pensar en su futuro potencial como líderes y directivas de la empresa. Y precisamente aquí está el reto de ser una mujer en estos tiempos, ese doble rol que busca el desarrollo personal sin dejar de lado la familia.

Otro reto que enfrenta la mujer al ingresar a la empresa familiar es el diseño de su plan de carrera. Aunque la mujer esté motivada principalmente por conservar la unidad y armonía familiar, esto no significa que deba olvidarse de su plan de carrera profesional dentro de la empresa, un plan que le permita contar con claridad sobre lo que puede aportar, desde que cargo lo puede hacer y pensar hasta donde quiere llegar, sin autolimitarse, estableciendo prioridades en su proyecto de vida.

A pesar de que varios estudios demuestran la importancia del rol de la mujer en los puestos gerenciales y su aporte a las empresas, actualmente parece que la maternidad y la búsqueda de vida personal activa, son condicionantes para la selección de un directivo.

En diversas entrevistas y encuestas realizadas a directivos de Argentina y el mundo hispano, muchos encuentran que la falta de dedicación exclusiva y entrega total a las organizaciones, por parte de sus directivos, no son atractivos para el reclutamiento.

Esto es uno de los factores por los cuales las mujeres pierden oportunidades en relación con los hombres, a pesar de que no necesariamente implica una baja de productividad o rendimiento de la empresa. Estas cuestiones culturales, que repercuten en los sistemas de gestión organizacional, son los que refuerzan la falta de oportunidades para las mujeres en

puestos de toma de decisiones. Son datos que aún no han sido corroborados científicamente, pero que sí son mencionados por estudiosos del tema.

Teniendo en cuenta estos resultados y connotaciones, el objetivo del presente trabajo es conocer hasta qué punto esa visión, y la condición de los sistemas de gestión de las empresas familiares, afectan el traspaso del liderazgo a las nuevas generaciones de mujeres, se busca responder si la baja participación de las mujeres en el liderazgo se debe al rechazo de terceros hacia las mujeres o si son ellas mismas las que, en muchos casos, no reclaman este espacio.

Es así como se formula la pregunta de investigación: “en la sucesión del liderazgo en empresas familiares, ante la posibilidad de traspaso a sucesoras mujeres ¿cuál de los siguientes factores predomina para no ganar ese espacio de entre sus pares hombres: no ser elegidas por su género o la falta de interés personal para reclamarlo?”.

Para dar respuesta a este interrogante, se llevará a cabo una investigación de tipo exploratoria. Como un tipo de investigación documental, observacional bajo la búsqueda de información cualitativa. Se utilizarán fuentes primarias y secundarias para la recopilación de la información con técnicas como el estudio de casos y entrevistas de tipo abiertas.

Los objetivos por alcanzar en esta investigación son de dos tipos:

Objetivo general

Conocer el factor predominante a la hora de ceder el liderazgo en las empresas familiares ubicadas en la Provincia de Córdoba, específicamente la zona del departamento Río Segundo, con relación al género, entre la falta de interés de la mujer por ocupar el rol o la falta de selección por parte del líder predecesor.

Objetivos específicos

- Comprender, en base a estudios realizados y bibliografía de especialistas, la realidad de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer.
- Caracterizar en términos de tipo de liderazgo a las empresas familiares que, habiendo tenido la posibilidad de suceder el rol de líder a una mujer no lo hicieron en su momento.
- Conocer las características de liderazgo actual de las empresas familiares que tienen la posibilidad de optar por futuras líderes mujeres de entre sus posibles sucesoras.
- Indagar sobre los motivos que movilizaron a las mujeres a no imponerse como posibles líderes, a rechazar el espacio o a cederlo.
- Conocer la opinión de las mujeres que están en posición de ser candidatas para futuros puestos de liderazgo en la empresa familiar y pretenden alcanzarlos.

Método

Diseño

La presente investigación se centró en la búsqueda de la respuesta a la pregunta de investigación central y sus objetivos a través de una investigación de tipo exploratoria.

Se utilizarán fuentes de información primaria y secundaria. Se centrará en conocer los motivos por los cuales las mujeres en las empresas familiares en el departamento Río Segundo no acceden a los cargos de liderazgo al momento del traspaso generacional, teniendo en cuenta las características de este tipo de empresas y las investigaciones previas que otorgan diferentes ángulos de visión respecto a los posibles motivos por los cuales este fenómeno sucede.

El contexto en el que se pretenden estudiar estas características es en el territorio de Argentina, puntualmente en la zona geográfica del departamento Río Segundo y limitado a las

empresas de tipo familiares, específicamente se entrevistará a líderes actuales que están por realizar el traspaso del mando, una líder que lo traspasó recientemente, mujeres líderes actuales y posibles líderes sucesores. El primer objetivo de tipo específico requerirá explorar las concepciones o teorías implícitas de manera cualitativa, sostenidas por líderes y seguidores acerca del liderazgo masculino y femenino y su impacto en las empresas familiares. De esta manera se podrá arribar superficialmente al conocimiento acerca del posicionamiento de la mujer en las empresas familiares respecto de sus pares hombres, luego, a través de la exploración, utilizando fuentes primarias, se determinarán los aspectos claves de la presente investigación.

Para los objetivos que requieren fuentes primarias, se busca analizar las características estereotípicas de género percibidas por los líderes actuales respecto a los predecesores femeninos. De esta manera se conocerán las actitudes sostenidas por líderes de ambos sexos hacia las mujeres.

Participantes

En relación a la investigación primaria, será de tipo cualitativo, y el criterio muestral usado será de carácter no probabilístico e intencional. La muestra se compondrá de 10 (diez) empresas de tipo familiar del departamento Río Segundo (Provincia de Córdoba), que cumplan con las características antes mencionadas.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y su derivada, se recurrirá a 8 (ocho) directivos actuales, o hijos de los mismos, de empresas que están prontas a la determinación de sus futuros líderes, una posibilidad es optar por mujeres y un grupo de aquellos que, en el momento del traspaso generacional decidieron por hijos varones. Por otro lado, se abordará a 2(dos) mujeres que, habiendo estado en la situación de ser opción de liderazgo, no lo obtuvieron, así como a 2 (dos) posibles futuras líderes. De esta manera se logrará conocer los

factores que, para ambos involucrados en la decisión, tuvieron y tienen peso al momento del traspaso.

Instrumentos de recolección.

El instrumento de recolección a utilizar será la entrevista en profundidad a través de cuestionarios indirectos administrados por un especialista, se solicita a los participantes el consentimiento informado digital y/o presencial según sea el caso. Siendo esta ideal para obtener descripciones e información sobre ideas, creencias y concepciones sobre la persona que actúa en la realidad que queremos analizar. Las entrevistas, de acuerdo con el entrevistado, podrán ser del tipo entrevista en profundidad o semi-estructuradas ya que como dice José Yuni (2014) estas se caracterizan por ser:

“Parte de un guión (un listado tentativo de temas y preguntas) en el cual se señalan los temas relacionados con la temática del estudio. En el desarrollo de la entrevista, se van planteando los interrogantes sin aferrarse a la secuencia establecida previamente, permitiéndole que se formulen preguntas no previstas pero pertinentes. El guión indica la información que se necesita para alcanzar los objetivos planteados.” (p.82).

También se administrarán entrevistas abiertas que colaboran con la exploración de los temas, en particular sobre la investigación y el comportamiento, creencias y opiniones que existen sobre los temas expuestos.

Análisis de datos

Los datos a analizar serán de tipo cualitativos. El procedimiento para el análisis de datos será el siguiente: obtención de la información a través de la búsqueda documental y los

cuestionarios; capturar, transcribir y ordenar la información, a través de la recolección de material original, y las entrevistas a través del registro electrónico de las mismas; codificar la información, codificar es el proceso mediante el cual se agrupa la información obtenida en categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso (Rubin y Rubin, 1995) integrar la información mediante el análisis y categorización de la información recopilada en relación al alcance de los objetivos propuestos.

Resultados

Siguiendo el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en la investigación, se buscó conocer inicialmente como está formada la empresa familiar, quienes son los líderes actuales y cuántos miembros de la familia forman parte de ella en este momento, para luego avanzar en más profundidad sobre el tipo de liderazgo, y el porqué de mujeres que están dispuestas a alcanzar el liderazgo de su empresa familiar, y de las que no.

Las entrevistas realizadas fueron a diez miembros de ocho empresas familiares, específicamente del departamento Río Segundo, provincia de Córdoba.

Los datos recolectados, según las empresas elegidas arrojan que actualmente cinco de nueve puestos de liderazgo son ocupados por mujeres, mientras que los cuatro restantes por miembros masculinos de la familia.

De los trescientos seis puestos con que cuentan las empresas analizadas, sólo cuarenta y nueve de ellos son ocupados por algún miembro de las familias entrevistadas.

Pero esas cifras disminuyen notoriamente cuando preguntamos cuántos de esos puestos son ocupados por mujeres de la familia.

Mientras que el porcentaje de mujeres que ocupan algún puesto en las empresas familiares entrevistadas es del 25,5%, (setenta y ocho puestos), el 74,5% restante lo hacen los hombres (doscientos veintiocho puestos).

Los cargos ocupados por mujeres de la familia son un total de dieciocho puestos contra treinta y uno que ocupan los hombres de la misma.

En cuanto a los miembros que no participan, las respuestas tienen un factor común, madres y esposas, esto se repite en seis de las ocho empresas estudiadas.

Siguiendo con los objetivos específicos, se coincidió en su mayoría la importancia de tener un tipo de liderazgo motivacional y sin discriminación por género. Son solo tres de las empresas las que no le sucederían el mando de la organización a una mujer, mientras que el resto de los líderes de las empresas sí lo harían.

A su vez, en seis de las organizaciones analizadas nos encontramos con mujeres dispuestas a asumir el mando de éstas en un futuro. El 100% de los entrevistados coinciden en que el puesto de liderazgo demanda mucho tiempo y dedicación.

De igual manera, y ante el conocimiento del exhaustivo trabajo que lleva ocupar un puesto de alto mando en una empresa, nos encontramos con once mujeres ocupando puestos importantes y significativos dentro de ellas, coincidiendo ser las mismas empresas en donde el líder actual no tiene ninguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor.

En dos de las entrevistas se coincidió en que además de tener un liderazgo autoritario, los líderes también presentaban una preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor, siendo una de ellas una mujer la que colocó las barreras para que su hija no pudiera acceder al puesto.

Una frase que se repite bastante por los entrevistados es “trabajo de hombre” haciendo referencia a la fuerza física, donde en ninguna definición de liderazgo se hace referencia a que un líder debe poder levantar cierta cantidad de peso en sus funciones, son estas empresas donde se encuentran la menor cantidad de mujeres trabajando, y en donde éstas no presentan interés en formar parte de la empresa.

En cuanto a la necesidad de conocer porque una mujer de la familia no se impuso como líder o no lo eligió, se pudo observar otra particularidad, éstas coinciden en que el líder anterior, desde una edad muy temprana, decidió quién iba a sucederle en el mando, eligiendo a su primogénito, transmitiéndole los conocimientos sobre el negocio, y haciéndolo partícipe en el mismo desde pequeño, acto que no realizó con sus hijas mujeres.

Mostrando de una manera indirecta quienes querían que fuera el próximo líder de la empresa. Esta acción por parte de su padre y líder de la empresa familiar, condicionó su interés por la misma, donde años más tarde tomó la decisión de no participar en el negocio, cediendo el puesto que le correspondía a su esposo.

En cuanto al objetivo planteado sobre si habiendo tenido la posibilidad de suceder el rol de líder a una mujer no lo hicieron en su momento, encontramos el caso de una mujer, hija del líder en ese momento, quien se había preparado para tomar el mando de la empresa, y por una falta de organización, por la muerte repentina de su padre, y por no contar con un sistema de toma de decisiones organizado entre los herederos de la misma, su madre decide autoritariamente darle el poder al primogénito, siendo que este no participaba en ese momento de la empresa.

La conciencia de género está cada vez más presente, los entrevistados se mostraron bastante abiertos a la hora de hablar del importante rol que cumplen las mujeres en las empresas, y en su mayoría estaban a gusto con el trabajo que hacen las mismas a pesar de todos los desafíos que enfrentan para ser escuchadas y a la hora de competir por un puesto de alto mando.

Discusión

El objetivo principal de esta investigación fue conocer el factor predominante a la hora de ceder el liderazgo en las empresas familiares con relación al género. Se buscó responder si la baja participación de las mujeres en la dirección de este tipo de empresas, puntualmente en el Departamento Río Segundo, se debe al rechazo del líder predecesor hacia las mujeres o si son ellas mismas las que no reclaman ese espacio.

A través del estudio realizado, el análisis exhaustivo de los datos recogidos y la bibliografía consultada, hemos comprendido cuál es la realidad actual de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer en ellas.

Las empresas familiares elegidas y analizadas, muestran un liderazgo femenino mayoritario, esto tiene que ver porque fueron así elegidas, no siendo un dato relevante.

Los resultados arrojados por la investigación muestran una misma cara de la realidad que vivimos, los puestos de trabajo son, en su mayoría, ocupados por hombres.

Lo mismo pasa en el tipo de empresas que analizamos, el porcentaje de las mujeres de la familia que forman parte de la empresa es mucho menor que el es ocupado por los varones de la misma.

Casi unánimemente se constató que las esposas de los líderes no ocupan ningún cargo, directamente no participan, alegando no estar interesadas. siendo esto un dato significativo ya que, ante la ley, son un 50% dueñas de las mismas, salvo acuerdos preestablecidos legalmente.

Dato por demás importante ya que siempre que se habla de liderazgo, se desestima qué papel cumple la esposa de un líder, o qué características tiene en la empresa.

Son parte indirecta pero no por ello menos importante de la empresa, considerando que además de ser un apoyo emocional de quien está al mando, son las formadoras de la futura generación de la empresa.

En cuanto al liderazgo de las empresas, se destaca el de tipo motivacional y participativo en su mayoría, coincide con las empresas donde hay una mayor participación de mujeres en las mismas, un liderazgo orientado a la enseñanza, la transmisión de valores para que se trasladan de generación en generación.

Una apreciación importante es que al ser empresas de pocos años, el líder de la misma tiende a formar parte de todos los procesos de la empresa, con cierta dificultad para delegar.

El común de estas empresas es que los cargos importantes son ocupados por los miembros de la familia más allegados al líder, depositando toda la confianza en ellos, confirmando de alguna manera que el líder de la empresa a veces involucra a sus hijos en el negocio familiar desde temprana edad, para prepararlos y poder integrarlos cuando estén realmente listos.

De igual manera las empresas con un liderazgo autoritario, marcado por el machismo, referido a la fuerza física, coinciden con una baja participación de mujeres en la ocupación de sus puestos de trabajo, además de un desinterés de las mujeres de la familia por formar parte.

Un pensamiento autoritario y discriminatorio en cuanto al género femenino refrendado por los hijos basándose en la premisa de ser trabajo de hombres. Estas mismas empresas no tienen ningún interés en que una mujer ocupe un cargo de jerarquía y liderazgo.

En relación a la posibilidad de suceder el rol de liderazgo a una mujer y se abstuvo de realizarse, se pudo constatar que al fallecer el líder y fundador de la firma, la persona más calificada para sucederle al frente de la empresa era su hija, pero por decisión materna, el mando fue otorgado al hijo mayor, el cual no trabajaba en la empresa familiar. En esta decisión se deposita la confianza en un líder masculino en desmedro de la figura de liderazgo femenino, quien, a la sazón era la más calificada para la obtención del cargo.

Siguiendo la línea de investigación y los objetivos propuestos una mujer que por decisión propia elige no participar de la empresa familiar, alegando razones personales a que prefería quedarse en su casa, permitiendo que su marido se hiciera cargo de sus acciones en la misma.

Explicando sobre cómo su papá indirectamente, había decidido que su hermano mayor fuera el que siguiera con la empresa. Cómo su papá siempre involucró a su hijo y le enseñó el negocio familiar, mientras que con las niñas las actividades eran distintas y no relacionadas con la empresa. De esa forma su decisión desde temprana edad fue no reclamar el liderazgo de la misma. Otra de las particularidades de que fue un líder autoritario, coincide con los otros analizados, imponiendo preferencias de género a la hora de elegir a su sucesor.

Pero también tenemos a nuestras líderes mujeres, demostrando un liderazgo participativo y estar totalmente abiertas a la diversidad de género en las empresas. En el apartado de investigación, se constata que el liderazgo femenino motiva a más mujeres a formar

parte de las empresas, y estas líderes mostraron lo importante que es que las mujeres visualicen a otras, para generar confianza.

A modo de cambio, por todo lo investigado en este trabajo, se propone una concientización de la importancia de una estrategia de liderazgo compartido, ya no puede haber altos mandos ocupados con gente que ignore las diferentes características que debe tener un líder eficiente.

El mando de jefe, se viene heredando de generación en generación, pero por legado, en algunos casos sin ningún tipo de capacitación, sólo por valores enseñados de la gestión anterior, el término autoritarismo resulta cada vez más pasado de moda, mientras que donde la descentralización del poder, la capacitación y actualización permanente acompañando los nuevos tiempos y la jerarquización del mando tomen cada vez más relevancia. Siendo las empresas que sobreviven las que se adaptan a los cambios culturales y a la necesidad de combinar liderazgo masculino con el femenino en una perspectiva de género más igualitaria para que exista una competencia justa a la hora de tomar el mando de la empresa.

La dificultad en esta investigación, fue conseguir una descripción de los líderes actuales, que haga referencia a el tecnicismo con que los mandos superiores se destacan en las empresas, principalmente por la falta de información o conocimiento sobre los tipos de liderazgo que puede asumir una compañía.

Y a modo de sugerencia, propongo estudiar qué rol ha cumplido y cumple la esposa del líder, rol que puede ser directo o indirecto, tanto en como acompaña, contiene e inspira a su pareja a la hora de liderar o de fundar la empresa pero además como madre de la próxima generación de nuevos líderes. En cómo acompaña, contiene e inspira a su pareja a la hora de liderar, o de fundar la empresa.

Referencias

- Harold Koontz. Heinz Weihrich. Mark Cannice. 14ª edición. Koontz. •. Weihrich ... Una perspectiva global y empresarial, 14a. edición
- Rosener (1990). Ways Women Lead. Business; Harvard business review.
- Morrison, White y Van Velsor, (1987), Breaking the glass ceiling: can woman reach the top of Americans corporations? - Nueva York: Addison-Wesley.
- R Justo (2008). “La influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras”. Tesis Doctoral Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. Universidad de Madrid. Madrid, España.
- B. Rama (2015). Liderazgo Femenino.
- Grant Thornton (2017). Women in business, Visiones diversas, soluciones conjuntas.
- Benitez. Morino (2021) Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe.
- Iturralde, T., Maseda, A., Arzubaiaga, U. (2016). Cátedra de Empresa Familiar.
- Sanchez-Famoso, V., Maseda, A. y Iturralde, T. (2016) Relationship between family and non-family social capital: The case of Spanish family firms. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, volumen 22 (4), 177-185.
- Christiane Büchner, Herbert Schwarze. (2015). Family Business.
- Martín Guezuraga.(2021).Empresas familiares: el dilema del traspaso generacional
- Ceja, L (1 septiembre 2008). “El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico, pero a veces invisible”. IESE Business School. Universidad de Navarra. España.
- Gabriela Catterberg 2019. Clarin

Anexos

Modelo de Consentimiento:

Pilar, Córdoba de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo de edad años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

I

Pilar, Córdoba Mayo de 2022




Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo LEANDRO F. MARE de edad 28 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

.....

Pilar, Córdoba ABRIL de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo LUCA ALEJANDRO HERRERA de edad 30 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Pilar, Córdoba MAYO de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo MARISA GABRIELA LABUJA..... de edad 45 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

.....

Pilar, Córdoba ABRIL de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo PABLO M. GRANOVES de edad 48 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Pilar, Córdoba ...*ABRIL*..... de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo *SOFIA RONCO*..... de edad *55* años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Pilar, Córdoba ... ABRIL ... de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo Diego Javier Giordano..... de edad 38 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Diego Giordano

Pilar, Córdoba ABRIL de 2022




Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo M. ANGELES GIRONDO de edad 35 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante


.....

Pilar, Córdoba ...17/11/20..... de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo ...ROJERO, MARCELO, JAVIER..... de edad ...35... años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Pilar, Córdoba ABRIL de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo JOSE INNOCENZI de edad 26 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

Pilar, Córdoba *ABRIL* de 2022



Estimado participante

Los alumnos de la Universidad Siglo 21 que están realizando su Trabajo Final de Grado de la carrera Licenciatura en Administración necesitan obtener información sobre el liderazgo femenino y el traspaso del mismo en empresas familiares. Cada alumno debe seleccionar una cierta cantidad de empresas familiares con el fin de realizar entrevistas a mujeres líderes o no de las mismas. Se busca conocer por medio de un cuestionario la opinión sobre la temática con el objetivo de arribar a una conclusión. Se asegura la confidencialidad de los datos y ante cualquier inconveniente puede abandonar la investigación y retirar su consentimiento. La entrevista será grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Yo *FLORENCIA GUERRA SORIANO* de edad *25* años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, is written above a horizontal dotted line. The signature appears to be 'Florencia Guerra Soriano'.

Modelo de Entrevista:

Guía de preguntas::

Nombre

Apellido

Edad

Cargo que ocupa:

Parentesco con el líder de la empresa:

¿Qué miembro de la familia es el líder de la empresa?

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 participativo y abierto

Entrevista n° 1:

Nombre: Leandro Federico

Apellido: Mare

Edad: 28

Cargo que ocupa: Empleado

Parentesco con el líder de la empresa: Hijo

Rubro de la empresa: Agropecuario

Bueno, la primera pregunta es: ¿Qué miembro de la familia es el líder de la empresa?

Mi Padre, Hugo. Él es el sucesor de mi abuelo Miguel. Después de que él murió, mi papá se hizo cargo porque a mi tía no le interesaba el campo.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Hoy somos 3, mi padre, mi hermano y yo.

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Si 3, mi tía, mi hermana y mi madre, más que todo por la condición física. Una mujer no puede realizar tareas rurales. En momentos de hacer fuerzas sólo el género masculino soporta la cantidad de kilos en los hombros

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

28 puestos, entre peones, maquinistas y choferes, estos están en la misma línea, mi hermano se encarga del abastecimiento (compras) y yo de la administración. Mi padre se encarga de todo, pero más que nada de la logística.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

0 ninguna, tampoco ninguna está interesada.

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

La verdad que no para nada, ellas ni vienen al campo.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si, noches sin dormir, trabajar sin parar, cansancio y dolor de cuerpo y en este rubro tenes que pasar por todos los puestos para saber como un líder. Mi padre siempre nos dice eso y nos hace colaborar más allá de nuestras tareas.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

En cargos solamente administrativos quizás una mujer pudiera desempeñarse, pero hay que entender el campo para poder ser líder.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

No, ningún interés después de que murió mi abuelo, ni mi abuela ni mi tía se interesaron, y luego ni mi madre ni mi hermana.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

No, por alguna ninguna ya que los servicios administrativos como contabilidad y contratos los tercerizamos.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

El único impedimento es el físico. Una bolsa de cereal pesa 60 kilos, pocas mujeres soportan ese peso en sus hombros. Y a mi padre le gusta que todos los que trabajamos pasemos por la experiencia completa.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

El cargo de liderazgo se asume luego de haber pasado por los puestos inferiores. Y por ahora ninguna mujer se ha animado.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto

Y... Entre un dos y un tres.

Entrevista n°2:

Nombre: LUCAS ALEJANDRO

Apellido: HEREDIA

Edad: 39 AÑOS

Cargo que ocupa: SUBDIRECTOR

Parentesco con el líder de la empresa:HERMANO

Rubro de la empresa:Constructora (construir.)

¿Qué miembro de la familia es el líder de la empresa?

Mi hermana mayor, ella fue la primera en interesarse cuando mi papá falleció siendo que yo y mi hermano eramos chicos.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Por el momento 5 miembros, los 5 hermanos 4 hombres y 1 mujer.

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Si, mi madre y sobrinos por el momento

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

60

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

10, 1 la líder mi hermana, en administración 4, contabilidad 1, marketing 1, ventas 3

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar? Como se mencionó la presidente de la misma es mi hermana, y la tercera generación aún es muy chica pero yo creo que sí, en un futuro.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa? Si, más que nada tiempo y capacitación constante.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial? No, la decisión de que la presidencia la ocupa mi hermana fue unánime.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa? Por el momento no

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante? si la líder

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando? No, no existe ningún impedimento

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor

No, al contrario, como te mencione el mecanismo de elección de autoridades es por asamblea de directorio, siendo la misma unánime.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

No sé si un diez, pero un ocho capáz.

Entrevista n°3:

Nombre: Marisa Gabriela

Apellido: Laguia

Edad: 46

Cargo que ocupa: Junta directiva

Parentesco con el líder de la empresa: Hermana

Rubro de la empresa: Distribuidora

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa?

Primeramente mi abuelo, cuando falleció lo siguió mi papá, y ahora mi hermano.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Tenemos 11 miembros actualmente, mis 3 hermanos, mi mamá, mis 3 hijos y 4 sobrinos.

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Si yo. Porque siempre me hice cargo junto a mi papá y mi hermano Pablo de todo el negocio, siempre nos dedicamos a esto, y cuando desgraciadamente a mi papá le dio un infarto, mi hermano mas grande Claudio se metio y empezo a manejar todo, obviamente apañado por mi mamá, entonces terminó en una riña familiar de la que me tuve que ir porque ya no tenía nada para hacer. En definitiva me borraron, les convenía que me fuera.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

26 puestos, de alto mando son 2 y están ocupados por mis dos hermanos

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

5, mi mamá y mi sobrina que se encargan de la atención al público minorista, mi hermana que se encuentra en el área de logística, mi hija que es contadora está en la administración contable y una mujer que se encarga de las tareas de limpieza.

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

Si por supuesto, todas... como te decía antes siempre me dediqué al negocio, siempre maneje todo junto a mi papá, mi mamá más limitada le gusta la atención al público. Y mi hermana estudió de todo y finalmente se inclinó por logística y bueno a las fuerzas terminó formando parte. Después, a medida que fueron terminando el secundario mi hija y mi sobrina se ganaron un lugar también.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si y no, es una empresa bastante organizada, se necesita gente comprometida a trabajar, está muchas horas abierta y tiene mucho movimiento, pero sábado y domingo se puede despegar y relajarse, va por lo menos mi papá siempre lo planteo así.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

No, O sea yo lo hubiera llevado mucho mejor, conocía mucho la empresa, el movimiento, le dediqué mucho tiempo de mi vida, te diría que crié a mis hijos ahí adentro.

(Bueno esta pregunta es obvia que vos pero igual te la hago) ¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

Si todas las mujeres, creo que hasta mi madre que trabajó toda la vida en el negocio hubiera sido una buena líder ella también conoce muy bien el negocio.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

Consideramos que todos los puestos son de gran importancia, siempre valoramos el trabajo de todos, somos una gran familia. Y si yo creo que si, mi hermana y mi hija tienen cargos de mucha responsabilidad, pero mi mamá y mi sobrina son la cara visible, son el primer contacto del cliente con nuestra empresa.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

Bueno en su momento (2013) el impedimento fue mi mamá, ella se ennegueció con que su hijo más grande, el cual nunca participó del negocio, tenía que tomar el mando, sin dejar lugar a votación u opiniones, fue la verdad algo que dejó en el pasado pero muy duro.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

Yo creo que mi hermano (Claudio) seguramente elegirá a unos de sus hijos, si se llegara a una votación no sabría que decirte, pero si sé que él quiere que uno de sus dos hijos lo sea, tiene dos hijos varones y su preferencia de género siempre va a ser para ellos.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Cuando estaba mi papá, un ocho o nueve. Pero la decisión de mi madre fue realmente un uno.

Entrevista n°4:

Nombre Pablo Martin

Apellido Casanoves

Edad 48

Cargo que ocupa: Director

Parentesco con el líder de la empresa: Empresa Propia

Rubro: Ferreteria

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa? Yo, fundador y dueño

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

9, Yo lider, mis hermanos socios y jefes de otros locales (2), mis hijos y sobrinos (6)

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Si, mi madre y esposa porque no integran parte de la empresa. No les interesa ni les gusta.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

33, el jefe yo, mis dos hermanos jefes de las otras sucursales y 10 empleados por planta.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

3 una administrativa en cada planta. tenemos 3 plantas

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

No, no en el liderazgo. Solo en puestos administrativos. No les gusta el trato con proveedores o clientes les resulta una industria bastante machista, además de que en ocasiones, debemos mover materiales de gran peso y ellas no pueden.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si, realmente es un trabajo de día y noche, nunca descanso del todo... Siempre se está pensando en las cosas que hacen falta.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

No yo no, pero a veces las mujeres se resisten a participar del liderazgo tanto mis hijas como mi sobrina no se sienten cómodas como el rubro de la empresa, ellas de cierta forma sienten que es motivo de burla que manejen una ferretería.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

No, a mi me encantaría pero por el momento el único interesado es mi hijo.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

No, solo facturación o papeleo, pero ningún cargo importante en particular.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

No

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

Si

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Y... Si me pongo a pensarlo capaz que un siete. Soy medio cerrado en algunas cosas.

Entrevista n°5:

Nombre: Sofía

Apellido: Ronco

Edad: 55 años

Cargo que ocupa: Conductora radial

Parentesco con el líder de la empresa: Líder

Rubro de la empresa: Radio Fm

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa? Yo, Sofía, licenciada en comunicación social y locutura.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente? 2, yo y mi hija Daniela de 25

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq? Si, mi hijo Máximo ya que no le interesa el rubro.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente? 20.

10 conductores, 5 técnicos, 3 ventas (de publicidad), 1 atención telefónica, 1 limpieza

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres? 13, 10 conductoras, 1 ventas, 1 atención telefónica, 1 limpieza.

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar? Si, sólo las mujeres de la familia trabajan en la empresa.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa? Si, el horario laboral no termina nunca ya que recibís consultas y te tenes que ocupar de tareas de mantenimiento y gestión todo el tiempo.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial? No para nada, la radio es un medio donde cualquier género puede crecer profesionalmente.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa? Si, mi hija de hecho lo está esperando, no ve las horas que yo me retire para sucederme. A ella le encanta y le encantaría tomar las riendas. Yo creo que ella lo haría mucho mejor que yo.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante? Si, la directora de la radio es mujer.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando? No, ya que al ser la única interesada en este rubro es la única opción.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor? No para nada, además que estamos totalmente abiertos al recibir todo tipo de género.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Es difícil porque soy yo, pero siempre trato que un diez, aunque a veces puedo ser un ocho.

Entrevista n°:6

Nombre: Diego Javier

Apellido: Giordano

Edad: 38

Cargo que ocupa: Empleado

Parentesco con el líder de la empresa: Hijo

Rubro de la empresa: Barrio Privado (loteo)

¿Qué miembro de la familia es el líder de la empresa?

Mi madre, luego de que mi padre sufriera un ACV en 2020

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

3 mi madre, mi cuñado (esposo de mi hermana) y yo, el puesto de mi madre es casi ficticio, ella es la dueña pero el que se encarga de todo soy yo.

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Si, mi padre y mi hermana

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

80 puestos.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

30

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

Por el momento no, mi hermana deja que su marido administre su parte

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si, tanto mi mamá como yo le dedicamos todo el día, todos los días hasta el fin de semana, en la mayoría de las empresas familiares no existe el feriado.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

No no, cualquier género podría dedicarse sin ningún problema, solo hacen falta ganas de trabajar.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

No, parece que soy yo el que va a seguir a mi madre.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

Más que mi madre no, el resto de las chicas son administrativas o de limpieza.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

¿No para nada, es mas a mi padre le hubiera encantado que mi hermana tambien participe pero bueno ella no quiso, prefiere quedarse en casa con los hijos y que el marido se encargue

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

No no, no creo, es más hubiera sido muy difícil para mi mamá tener que elegir entre mi hermana y yo para sucederle.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Yo creo que mi padre fue un cinco o un seis, pero mi madre un diez, esta siempre abierta a lo que se propone.

Entrevista n°7:

Nombre: Maria Angeles

Apellido:Giordano

Edad:35

Cargo que ocupa:Ninguno

Parentesco con el líder de la empresa: Hija

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa?

Ahora, mi mamá pero toda la vida lo fue mi papá

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Mi hermano Diego, mi mamá y mi marido Fernando

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Yo, y,,, desde un primer momento no sentí que mi papá tuviera la misma dedicación para incluirme como con mi hermano Diego, el siempre le enseñó todo acerca del negocio, lo llevaba desde chiquito, y a Diego le gustaba mucho, yo siempre más de quedarme en casa con mi mama. Entonces nunca me interesé porque era una cosa más de ellos... Y yo con mi papá compartía otros momentos.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

La verdad no sé, no estoy para nada interiorizada con nada, ni bien me case, Fernando fue el encargado de administrar mi parte, él es muy amigo de Diego, se llevan bien.(Mejor que yo)

¿Crees que tu papá hubiera querido que formes parte de la empresa?

No no creo la verdad, él estuvo al mando hasta el 2020 y jamás me dijo nada, siempre me dio todo lo que quise sin necesidad de tener que ir a trabajar, en cierta forma disfrutaba más de malcriarme que de enseñarme el oficio familiar.

¿Crees que se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si yo creo que si, mi papá le dedicó su vida, y ahora viendo a mi hermano haciendolo tambien creo que yo no hubiera podido renunciar a nada por el tomar el mando, a mi me gusta mi vida tranquila en casa con mis hijos, participar de la vida de ellos, nunca me gusta perderme nada así que hubiera sido imposible para mí dedicarle mi vida a la empresa.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial? ¿Te parece que tu mamá hace un buen trabajo?

Yo creo que mi mamá no quiere que Diego deba dedicarse totalmente solo, yo creo que ella está para poder darle de cierto modo un respiro a Diego, nada más ella no es que tenga un papel muy importante más que la dueña, pero bueno por el momento lo está disfrutando, en cuanto a la pregunta de género, admiro a las mujeres que dedican su vida a su trabajo y a su carrera, es tan respetable para mi con las que deciden quedarse en casa, y en esta empresa cualquier género podría hacer un muy buen trabajo.

¿Crees que existio algún impedimento para que pudieras acceder a un cargo de alto mando?

No se si un impedimento pero creo que desde un primer momento mi papá quiso que mi hermano fuera, o sea en mis vagos recuerdos de niña ya tengo conciencia de cómo lo hacía participar mientras que conmigo las actividades eran distintas.

¿Crees que papá tenía alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

Sí sin duda, su padre lo eligió a él, y él eligió a su hijo, la gente grande sigue teniendo un poco de esa costumbre del hijo varón,

¿Crees que hubiera sido distinto si hubiera tenido solo hijas mujeres?

No, no creo, me parece que no habría sucesor en ese caso, jaja, o sería una persona ajena a la familia, no me lo imagino dejando que una mujer maneje su empresa.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Mi padre un dos capaz, mi madre y hermano un poco más abiertos, yo diría que un seis.

Entrevista n°8:

Nombre: Marcelo Javier

Apellido: Romero

Edad: 58

Cargo que ocupa: Gerente

Parentesco con el líder de la empresa: Líder segunda generación

Rubro de la empresa: Minería

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa?

El líder ahora soy yo, pero anteriormente lo fue mi mamá, ella heredó una cantera de su padre cuando era muy joven y se tuvo que hacer cargo sola, de ella aprendí muchísimo.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

6 miembros, mi hermano quien se encarga de la logística, mis dos hijos que trabajan en el manejo de maquinaria, mi hija y mi sobrina que se encargan de la administración.

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Mi esposa y mi hija mayor, ellas no están interesadas...

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

20, contamos con operarios, maquinistas, choferes y administrativos.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

2, mi hija contadora y mi sobrina encargada de las ventas.

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

Si, ellas estudiaron para ganarse un lugar allí.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si, bastante se reniega mucho, hay épocas malas y buenas, yo siempre digo que es un día a día, mucho esfuerzo, nunca dejas de trabajar, nunca despegas del todo.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

No no lo creo, para un hombre creo que sería más fácil porque es un ambiente bastante de hombres, como te decía, pero una mujer lo puede hacer tranquilamente como lo hizo mi mamá.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

Si, yo creo que mi hija es la más interesada, además tiene mucha capacidad, sabe manejar a los empleados y sobre todo a sus hermanos.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

Mi hija es la contadora, no se si es un cargo tan importante, pero ella lo hace muy bien.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

No no, mi madre dejó bien en claro que no existe trabajo que una mujer no pueda hacer, ella era una mujer muy fuerte.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

No para nada, si bien la decisión va a ser por votación, yo creo que cualquiera de mis 3 hijos llevaría muy bien la empresa.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Mi madre fue un diez sin duda, una mujer fuerte y de caracter pero de mente abierta. Yo trato de ser igual...

Entrevista n°9:

Nombre: José

Apellido: Innocenzi

Edad: 26

Cargo que ocupa: Contador

Parentesco con el líder de la empresa: Hijo

Rubro de la empresa: Estacion de servicio (Shell)

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa?

El líder de la empresa es Marisa, mi mamá. Ella quedó viuda cuando estaba embarazada de mi y tuvo que hacerse cargo sola.

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Actualmente trabajamos seis miembros de la familia, Marisa, Franco, Ailén, Gianluca, Flor y yo.

¿Que parentesco tienen con la líder de la empresa? Franco es hermano, Ailen y Gianluca sobrinos, Flor es mi mujer (nuera).

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Todos los miembros de la familia han pasado en algún momento por la empresa, salvo Raúl (esposo de Marisa), que se ocupa de la parte del campo, es decir que no participa directamente en la empresa, el resto en algún momento ha estado. Mirta (madre de Marisa), que ya esta jubilada, Mariela (hermana) que terminó su carrera y fue a trabajar de lo que se recibió y Bianca (sobrina) que cambió de trabajo porque en el actual le demanda menos horas ya que arrancó la facultad. Todas estuvieron dentro del shop.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

Como puestos directos hay 22 puestos o personas que disponen de un sueldo mensual en la empresa. Incluyendo dueños, secretaría, administrativos, contadora, playeros, gente del shop, personal de mantenimiento del predio y motores e ingenieros de seguridad. Más otro eventual que pueda surgir, como electricista o por una reforma o reparación.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

Hay 7 puestos ocupados por mujeres actualmente.

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

Quienes trabajan en la empresa si, están interesadas, es su trabajo y lo cuidan. Y quienes no trabajan actualmente en las reuniones familiares siempre preguntan como va todo ya que han pasado por ahí y fue una etapa de su vida

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Si, es un rubro que necesita mucha dedicación porque esta muy atado a políticas externas por ejemplo que de un día para el otro te cambian las reglas del juego, más estos últimos años con estos últimos dos gobiernos con el tema congelamiento de precio, producción, entrega de producto, cupos, etc.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún genero en especial?

No, ningún género en especial.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

No es un puesto que busquen porque no lo esperan, la mujer que va a llegar al mando de la empresa es la hija de Marisa de acá unos años cuando tenga edad, por ahora dice que si le interesaría el puesto.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

Marisa, como dueña; Verónica, la contadora; Ailén, secretaria de Marisa y Florencia, quien está encargada de todo el minishop

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

No es una empresa que tenga tantos cargos jerárquicos, es decir, cuando Marisa decida relajarse del rubro quienes apuntamos a tomar “las riendas” del negocio somos Sofía y yo que somos sus hijos, no creo que se le deje ese lugar a otro miembro de la familia, sea mujer o no.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de genero a la hora de elegir a su sucesor?

No, le apunta a que sean sus hijos, Sofía y yo, pero Sofi todavía es chica, tiene 13 años, todavía no se le exige que este en la empresa, sino que termine sus estudios.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Marisa, es un cinco, tiene un tipo de liderazgo participativo pero las decisiones las toma ella independientemente de lo que dijeron los demás en la reunión. Flor es más un nueve, está siempre abierta a todo tipo de cosa que decida.

Entrevista n°10:

Nombre: Florencia

Apellido: Guerra

Edad: 26

Cargo que ocupa: Titular/socia

¿Que miembro de la familia es el líder de la empresa?

Actualmente yo ocupo el rol de líder de la empresa

¿Cuántos miembros de la familia trabajan actualmente?

Al momento, 4 familiares directos, trabajan en la empresa: Mis dos hermanos, mi cuñada y mi primo.-

¿Hay algún miembro de la familia que no participa? Pq?

Directa o indirectamente, todos los miembros de la familia participamos activamente en los quehaceres diarios de la empresa. Mis hermanos, cuñada y primo, ocupan el puesto de atención al cliente, pero también cuento con la colaboración de mi mamá, de mi pareja, de mi suegra en inquietudes, dudas y resoluciones de posibles conflictos que surgen en el día a día.

¿Cuántos puestos de trabajo tiene su empresa actualmente?

Somos un grupo de 17 personas, de los cuales 12 ocupan el puesto de atención al cliente y el restante es el cocinero, en horarios rotativos.

¿Cuántos puestos son ocupados por mujeres?

8 de los 17 puestos mencionados anteriormente son ocupados por mujeres

¿Las mujeres de la familia están interesadas en la empresa familiar?

Las mujeres de la familia que trabajan dentro de la empresa, están interesadas y me ayudan a desarrollar nuevas estrategias y a mejorar nuestra calidad de atención. El resto de las mujeres, que no son empleadas de la empresa, participan desde otro lugar, que muchas veces es la crítica constructiva, sugerencias, etc.

¿Se necesita mucha dedicación para estar al mando de la empresa?

Totalmente, es una empresa que la mayoría de las horas del día está abierta, y eso requiere muchísimo tiempo dedicado a que todo este en perfectas condiciones para poder brindar el mejor servicio posible.

¿Crees que el liderazgo de su empresa lo llevaría mejor algún género en especial?

No, ningún género en especial.

¿Hay mujeres en su familia dispuestas a asumir el mando de la empresa?

Nunca lo hemos planteado, pero cualquier mujer de la familia podría ejercer el rol de mando de la empresa.

¿Hay alguna mujer en la empresa que ocupe un cargo importante?

Todos los cargos que ocupan son importantes, el mío como líder, el de cocinera en su puesto y las chicas de atención también cumplen un papel fundamental.

¿Existe algún impedimento para que una mujer de su familia pueda acceder a un cargo de alto mando?

Ninguno, es mas me encantaria, yo me estoy haciendo cargo hace ya unos años y contra todo pronóstico por mi género y edad siento que hago un buen trabajo, la empresa sigue creciendo, mis empleados están contentos, mi familia me apoya muchísimo, si bien la estación es de mi suegra ella me ha inspirado mucho a que no tenga miedo nunca, y me aconseja a cómo mejorar.

¿Crees que el líder de la empresa tenga alguna preferencia de género a la hora de elegir a su sucesor?

No, para nada, si soy yo la que tenga que elegir un sucesor estaría muy contenta si inspire a alguna mujer para que quiera seguir mi legado.

¿Cómo calificarías el liderazgo de tu empresa? siendo 1 autoritarismo total, y 10 motivacional, participativo y abierto.

Trato de ser un nueve o un diez, siempre que se pueda... Es la idea