



Trabajo final de grado. Manuscrito Científico

Carrera: Licenciatura en Administración.

“Las mujeres y traspaso del liderazgo en empresas familiares ¿son elegidas? O
¿no las eligen’

Wommen and the transfer or leadership in family busineses: ¿Are they chosen?

Or They do not choose it?

Autor: Martinez Ronconi, Valentina Ariana

Legajo:ADM05566

Tutor: Barrón, Patricia Alejandra

Córdoba, noviembre,2022

INDICE

1	Resumen.....	3
2	Abstract	4
3	Introducción	5
4	Métodos	13
4.1	Diseño:.....	13
4.2	Participantes.....	14
4.3	Instrumentos de recolección.....	14
4.4	Análisis de datos.....	15
5	Resultados	16
6	Discusión	19
7	Referencias.....	25
8	Anexo.....	26
8.1	Anexo 1: Modelo de consentimiento.....	26
8.2	Anexo 2: Modelo de preguntas	27
8.3	Anexo 3: Consentimientos Firmados	29
	8.3.1 Consentimiento N°1:	29
	8.3.2 Consentimiento N° 2:	30
	8.3.3 Consentimiento N° 3:	31
	8.3.4 Consentimiento N° 4:	32
	8.3.5 Consentimiento N°5	33
	8.3.6 Consentimiento N°6	34

8.3.7	Consentimiento N°7:	35
8.3.8	Consentimiento N°8	36
8.3.9	Consentimiento N° 9:	37
8.3.10	Consentimiento N° 10	38
8.4	Entrevistas	39
8.4.1	Transcripción entrevista N°1:	39
8.4.2	Transcripción entrevista N°2:	42
8.4.3	Transcripción entrevista N°3:	44
8.4.4	Transcripción entrevista N°4:	47
8.4.5	Transcripción entrevista N°5:	49
8.4.6	Transcripción entrevista N° 6:	51
8.4.7	Trascripción entrevista N°7:	53
8.4.8	Transcripción entrevista n°8:	56
8.4.9	Transcripción entrevista N°9:	58
8.4.10	Transcripción entrevista N°10:	59

1 Resumen

La presente investigación analiza qué factor predomina a la hora de la sucesión del liderazgo con relación al género en las empresas familiares de Catamarca, 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 fuentes secundarias sobre estudios relacionados al género al momento de la sucesión, 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, además de fuentes primarias a través del estudio de casos con la implementación de técnicas como la entrevista semiestructurada y en profundidad a líderes de empresas familiares. De esta manera, se intentará arribar a conclusiones firmes sobre esta realidad.

Palabras claves: Empresa Familiar, sucesión, liderazgo, genero.

2 Abstract

The present investigation analyzes what factor predominates at the time of leadership succession in relation to gender in the family businesses of Catamarca, to understand if women are actually discriminated at the moment of selection and preparation to assume the direction of the family business, or if it is the woman who does not pretend to fulfill that role and prefers to give up the space. The research is based on the results of secondary sources on studies related to gender at the time of the succession, in relation to the types of leadership and the culture of the successor generations and the new ones, based on the problem of lack of female leadership in Argentine companies, in addition to primary sources through case studies with the implementation of techniques such as semi-structured interviews and in-depth interviews with leaders of family businesses. In this way, we will try to reach firm conclusions about this reality.

Keywords: Family business, succession, leadership, gender.

3 Introducción

La presente investigación, busca indagar el recambio generacional en las empresas familiares (Pymes) y cuál es el rol que cumple la mujer, analizando los factores que se tienen en cuenta la hora de elegir el próximo líder.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), y en especial las de nueva creación, han sido consideradas desde los años 70 como una salida al desempleo que contribuye a la estabilidad social y política de los países.

En Argentina podemos encontrar que la mayoría de las PyMes son de índole familiar donde podemos decir que algunos autores la definen como: “aquella Institución en la que una o varias familias son propietarias de una cantidad de acciones, y por ello ejercen un control significativo sobre ella” (Belausteguigoitia & Balaguer 2013:3). Sin embargo, lo que realmente distingue a una empresa familiar de otra que no lo es, es el hecho de que la propiedad y la dirección estén en manos de uno o más miembros de un mismo grupo familiar, donde normalmente el líder de la misma es una persona de la familia. Del total de empresas que existen en nuestro país, el 90% son empresas familiares, mueven el 70% del empleo privado y generan el 68% del PBI, según datos del Club Argentina de Negocios de Familia (Canf)

En una empresa familiar conviven dos sistemas que tiene objetivos y principios diferentes: la familia y el negocio. Esto hace que deban superar inconvenientes que en otro tipo de empresa no suceden. A pesar de todos los problemas son empresas que logran insertarse en el mercado con éxito porque son visionarias, emprendedoras y tienen otra apreciación del riesgo. Los miembros de estas organizaciones comprometen su

patrimonio para expandir el negocio y así brindar empleo e ingresos a todos los miembros de la familia.

A continuación, podemos destacar algunas ventajas y desventajas de las empresas familiares que destaca (Leanch,1999)

Ventajas:

-Compromiso: Para muchos fundadores, el negocio es su vida. Esa pasión que sienten por la empresa la transmiten a todos los miembros de la familia; y (mientras no surjan conflictos) todos le dedican mucho más tiempo y energía para lograr el éxito de la compañía.

- Conocimiento: Los hijos del fundador crecen escuchando estrategias comerciales, formas de trabajo y de dirección, por lo que, cuando se incorporan a la empresa tienen un profundo conocimiento sobre la misma.

- Flexibilidad en el trabajo, el tiempo y el dinero: Se debe invertir en la empresa el trabajo y el tiempo necesario para lograr el éxito; sin cobrar horas extras o gratificaciones. La misma flexibilidad existe con respecto al dinero: las empresas familiares pueden utilizar el capital de la familia en caso de ser necesario, o a la inversa.

- Planeamiento a largo plazo: Así como es una ventaja también es una desventaja. Si bien las empresas familiares suelen tener una visión de sus objetivos a largo plazo, muchos no saben cómo formalizar sus planes, describirlos y analizar los resultados.

- Cultura estable: Los miembros de la alta dirección se mantienen durante un largo periodo de tiempo, por lo que “las formas de hacer las cosas” suelen ser siempre igual. Esto aporta estabilidad, y permite que los empleados se identifiquen con la empresa. Sin embargo, también puede ser un obstáculo ante la necesidad de cambios.

- Rapidez ante la toma de decisiones: Como la burocracia es menor, la toma de decisiones suele ser mucho más ágil.

- Confiabilidad y orgullo: Las personas que trabajan en la empresa familiar se sienten orgullosos de lo que han logrado. Muchos clientes y proveedores prefieren realizar negocios con este tipo de empresas que tienen una estructura sólida y una larga trayectoria, ya que saben que las decisiones son siempre tomadas por las mismas personas. Además, son conscientes que, ante cualquier inconveniente, el dueño o algún miembro de la familia estará a disposición para solucionar las diferencias.

- Mayor responsabilidad social: Se tiene más preocupación por la calidad y la imagen ante los consumidores; ya que se convierte en un reflejo de la familia, y no solamente de la empresa.

Desventajas:

- Rigidez: “Las cosas se hacen así”. Este tipo de frases demuestran como los patrones de conducta se instalan en la empresa familiar, y las lleva a estar mal predispuestas para los cambios.

- Desafíos comerciales: Relacionados con: la modernización de las prácticas obsoletas; el manejo de las transiciones; y el incremento del capital.

- Identidad compartida: Se trata de la sensación asfixiante de ser demasiado vigilado. Esto genera resentimiento hacia la familia y la empresa.

- Sucesión: El paso de una generación a otra en una familia empresaria, y el cambio de liderazgo que implica, suele presentar dificultades. La razón más importante es que, erróneamente, se encuentra asociada a la muerte. Por otro lado, el fundador cree que siempre va a estar a disposición de la empresa. Y, además de la muerte, existen

muchas otras situaciones que obligan a reducir o dejar por completo la actividad. Y, por último, la dificultad que existe para delegar funciones y responsabilidades.

- Conflictos emocionales: La familia y la empresa son dos campos de acción distintos. Es por ellos, que los patrones de conducta que surgen dentro de empresa pueden ser inapropiados e irracionales; y su origen este remontado a un pasado muy distante.

- Apego al pasado: Se veneran las ideas del fundador impidiendo la innovación y los ajustes necesarios producidos por cambios en el mercado.

Empresa familiar.	Empresa no familiar.
• El Propósito es la Continuidad.	• Maximizar el valor de las acciones.
• La meta es conservar los activos y el prestigio de la familia propietaria.	• Satisfacer las expectativas del inversionista.
• La creencia fundamental es la prioridad es protegerse del riesgo.	• La creencia fundamental es que un riesgo mayor promete rendimientos.
• La orientación estratégica es la adaptación.	• La orientación estratégica es el crecimiento.
• La atención de la gerencia se concentra en el mejoramiento incremental continuo.	• La gerencia se centra en la innovación constante.
• Los interesados más importantes son los clientes y empleados.	• Los interesados más importantes son los accionistas y la gerencia.
• La empresa se ve como una institución social.	• La empresa se ve como un activo.
• <i>Liderazgo es administración.</i>	• <i>Liderazgo es carisma personal.</i>

Ilustración 1: Fuente Ward (2006)

Como se destacó al principio esta investigación busca entender el recambio generacional, el cual es un traspaso de la dirección, de una generación a otra, donde se define quien va ser el nuevo integrante de la familia que ocupara el rol de líder, este proceso no es para nada sencillo ya que se busca que el representante ocupe el lugar lo haga con 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, & Cannice, 2012, pág. 412).

En general, este sería el escenario ideal, esperado por parte del fundador, que tiene la actitud para promover el traspaso hacia sus herederos. Aunque se podría realizar

también con personas que no forman parte de la familia, dicha situación es considerada como una alternativa de menor peso por parte de los fundadores (Burgoa, Herrera y Treviño, 2013; Nandi, Singh y Talib, 2019), pues uno de los objetivos es la distribución de los activos a las nuevas generaciones de la familia.

El recambio generacional es un aspecto importante dentro de las empresas familiares, ya que representa el principal problema para la continuidad de este tipo de empresas.

La mujer muy pocas veces cumple un rol importante dentro de dicho recambio ,en la actualidad, el 18% de los líderes de empresas familiares en todo el mundo son mujeres, y el porcentaje más alto pertenece a empresas familiares en Europa y Asia central.(KPMG Private Enterprise,2020, pag 3).El Ministerio de Desarrollo Productivo presentó el informe “MiPyMEs lideradas por mujeres”, que concluyó que 1 de cada tres micro, pequeñas y medianas empresas contaron con liderazgo femenino en 2020 en el país. A su vez, las mujeres llevan adelante emprendimientos y empresas más jóvenes. Asimismo, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) lideradas por mujeres presentaron un porcentaje más elevado de participación entre los empresarios y empresarias de menos de 30 años (37,1%), que en las franjas etarias más avanzadas.

Los estudios que examinan específicamente el papel de la mujer en las empresas familiares son escasos y fragmentados. Varios especialistas han indicado la necesidad de realizar investigaciones más sistemáticas y extensas sobre los factores que afectan a la participación, el liderazgo y el desempeño de la mujer en las empresas familiares

En algunos casos, por tradición, las mujeres han desempeñado un papel algo “invisible” en sus empresas familiares, trabajando tras bambalinas en tareas

administrativas, como asesoras y moderadoras informales o centrándose exclusivamente en la gestión de sus hogares.

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. Se ha evidenciado que en muy pocas mujeres logran posicionarse en la alta gerencia y en los órganos de gobierno de las empresas, sin embargo, podemos llegar a la conclusión que este número va aumentando lentamente durante la última década. Estudios realizados por la Universidad de Babson en Massachusetts, en 2002, muestra que más del 25% de los actuales propietarios de las empresas familiares tienen la intención de dejar a sus hijas encargadas del negocio.

Estudios internacionales analizan el rol de la mujer en las empresas familiares y determinan la importancia de su participación, así es el caso de investigación de INALDE Business School (2011),

“Se concluye que los factores internos (cuidado del patrimonio, desarrollo profesional y conservación de la unidad familiar) y los factores trascendentes (aporte al crecimiento de la empresa y generación del espacio de comunicación familiar) son los que motivan la participación de las mujeres. Los factores externos (conflictos familiares, desequilibrio trabajo-familia y definición del plan de carrera) desmotivan su

participación. Las empresas familiares deben mejorar los factores externos para evitar la pérdida del talento y el compromiso profesional de las mujeres.”

También podemos encontrar trabajos llevados a cabo en la ciudad de México por Rosa Mayela Mendoza Esparza (2013),

“Concluyendo que los roles de la mujer en la empresa familiar mexicana, son los siguientes: el rol doméstico, el rol de subordinado, el rol tradicional, rol de autopromoción, rol transmisora de valores, rol formador de las siguientes generaciones, rol de líder emocional, es quien marca las tendencias de las relaciones familiares. Las investigaciones de la participación de las mujeres en las empresas familiares son escasas, sin embargo, se ha podido observar avances de empresas, como fundadora, sucesora, ella continúa desempeñando diferentes roles como el doméstico, de autopromoción, transmisora de valores, roles que impactan y trascienden en la familia”.

Otro caso de investigación muy relevante en el tema es el de Ceja Lucia (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.” (pág. 2).

Es así como se formula la pregunta de investigación, “en Catamarca el recambio generacional en empresas familiares (Pymes) la elección de la misma se direcciona por el género de la persona a ocupar el cargo o por la capacidad de la misma”

Objetivo general:

Analizar cuáles son los factores predominantes que se tienen en cuenta en las empresas familiares (Pymes) en Catamarca a la hora de elegir el nuevo líder.

Objetivos específicos:

-Comprender la realidad de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer.

- Conocer las características, sexo e ideología de los líderes actuales de las empresas familiares de Catamarca, Argentina.

- Analizar rasgos y características que se buscan en un futuro líder para la empresa familiar.

4 Métodos

4.1 Diseño:

La presente investigación se centrará 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 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 provincia de Catamarca y limitado a las empresas de tipo familiares (Pymes). 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.

4.2 Participantes

En relación a la investigación primaria, se realizará considerando la naturaleza de la investigación, el tipo de técnica a utilizar y la característica cualitativa de la misma, el criterio muestral es de carácter no probabilístico de tipo intencional y la muestra se concentra en empresas de tipo familiares de la provincia de Catamarca, que cumplan con las características antes mencionadas y la cantidad deberá ser de no menos de dos por tipo.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y su derivada, se recurrirá a los directivos actuales 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 mujeres que, habiendo estado en la situación de ser opción de liderazgo, no lo obtuvieron, así como a 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.

4.3 Instrumentos de recolección

El instrumento de recolección a utilizar será la entrevista en profundidad a través de cuestionarios indirectos administrados por un especialista. 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, permitiéndose que se formulen preguntas no previstas pero pertinentes. El guión indica la información que se necesita para alcanzar los objetivos planteados.” (p.82).

4.4 **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.

5 Resultados

Para la elaboración de dicha investigación, se llevó a cabo 10 entrevistas en los cuales podemos encontrar fundadores y sucesores de empresas familiares y dentro de ellos vamos a encontrar 4 mujeres y 6 hombres, todo este trabajo fue llevado a cabo en la provincia de Catamarca.

Como se mencionó en el apartado de introducción, este trabajo cuenta de un objetivo general y tres objetivos específicos.

Si nos enfocamos en el primer objetivo que plantee en el apartado anterior “Comprender la realidad de las empresas familiares, su liderazgo y el rol de la mujer”. Podemos plasmar que del 100% de las empresas entrevistadas el 80% fueron fundadas por hombres y solo un 20% por matrimonios, pero cabe destacar que las 10 empresas cuentan con mujeres de la familia trabajando y apoyan la inclusión y liderazgo femenino. Podemos recalcar que no encontramos ninguna mujer que sea líder ella sola al 100%, obtuvimos que el 50% de las empresas entrevistadas cuentan con un liderazgo mixto de hombres y mujeres y otro 50% es liderada por hombres solos.

Si nos enfocamos un poco en la sucesión podemos encontrar que la empresa 5 que es liderada actualmente por un hombre, antes que el asuma, la líder podría llegar a ser una mujer también, pero fue ella que por decisión propia se abrió de la empresa. Como caso contrario tenemos la empresa número 3 que se encuentran como líderes los hijos de la 3ra generación, pero ya están entrando los de la 4ta y una de las personas que quiere llegar a ser líder es una mujer. Cabe destacar que en la entrevista 2 y 10 las mujeres que tuvieron la posibilidad de ser las líderes, fueron ellas que por decisión propia optaron por tomar otro camino o por ser parte solamente de mandos medios.

Siguiendo un poco con el segundo objetivo “Conocer las características, sexo e ideología de los líderes actuales de las empresas familiares de Catamarca, Argentina”. Todas las empresas que se entrevistaron son de índole familiar y entre la segunda y tercera generación, entrevistamos a ocho líderes actuales. donde solamente tres no comparten el liderazgo con mujeres, después los restantes si comparten, tres de ellas son matrimonios y las últimas dos empresas comparten liderazgo con hermanas.

Analizando las características de los líderes hombres actuales, podemos deducir que el 100% está a favor del liderazgo femenino, pero que también encontramos que, de los 6 hombres entrevistados, cuatro consideran que todavía existen prejuicios en el liderazgo femenino y dos piensan lo contrario. Si nos enfocamos en la entrevista dos podemos ver que se plantea que ese prejuicio viene dado porque el pensamiento empresarial todavía no termino de evolucionar, también el entrevistado ocho recalca que es un problema de machismo. Si se debe acotar que el 100% de los entrevistados tanto mujeres como varones toman este tema como algo que está evolucionando y que siempre fue un tema cultural que poco a poco va desapareciendo.

Por ultimo tenemos el tercer objetivo “Analizar rasgos y características que se buscan en un futuro líder para la empresa familiar.”, se le pregunto a los 10 entrevistados sobre si ellos ponen en primer lugar el sexo de la persona o la capacidad intelectual, el 90% contesto que no importa el sexo de la persona a asumir el liderazgo sino que importa la capacidad intelectual de la misma y tan solo el 10% dijo que no importa ninguna de las dos , este es el caso de la entrevista 6 , donde planteo que es mas impórtate las ganas de aprender, superarse y progresar.

Cuando se les pregunto a los entrevistados sobre las características y/o virtudes de un futuro sucesor, nunca en las respuestas tuvieron en cuenta el sexo, cada entrevistado

cito lo que para él/ ella era necesario tener o poseer a la hora de ser un sucesor/líder. Donde encontramos que mucho conciernan que la capacidad para aprender y tomar decisiones es algo muy importante, como así también mantener un buen clima laboral y tener el carácter suficiente para llevar adelante la empresa.

6 Discusión

Los hallazgos de esta investigación buscan entender a las empresas familiares de Catamarca a la hora de elegir el próximo sucesor, tratando de comprender si el género de la persona tiene más peso que la capacidad intelectual; también se buscó conocer la realidad de la empresa familiar y la ideología de los líderes actuales.

La investigación sobre el relevo generacional se desarrolló principalmente con un enfoque cualitativo, donde se llevaron a cabo 10 entrevistas a distintas empresas familiares de la provincia de Catamarca, cada una de ellas de distinta índole, buscando diversos pensamientos, ya sea de hombres líderes como de mujeres líderes o futuras líderes. Cabe aclarar que existen diversos estudios sobre la mujer en el ámbito empresarial, la sucesión en las empresas familiares u otros temas abordados en este trabajo, sin embargo, no se encuentran en la actualidad estudios sobre las empresas familiares y la provincia de Catamarca.

En primer lugar, se buscó conocer la realidad actual de las empresas familiares en Catamarca, donde podemos ver que dichas empresas cumplen un rol muy importante en la provincia ya que la mayoría del trabajo privado está ocupado por empresas familiares.

La mayoría de las empresas entrevistadas fueron fundadas por hombres o matrimonios, pero ninguna fue por una mujer, si se debe aclarar que todas cuentan con presencia femenina de la familia trabajando en la misma, ya se compartiendo con el rol de líder con hombres o en distintas áreas.

Catamarca hace aproximadamente 10 años apuesta por el trabajo privado, siempre fue conocida por la cantidad de personas que trabajan en el ámbito público y eso es algo

que está cambiando. Este cambio que impusieron las empresas privadas ayuda al desempleo y contribuye a la estabilidad social de la provincia.

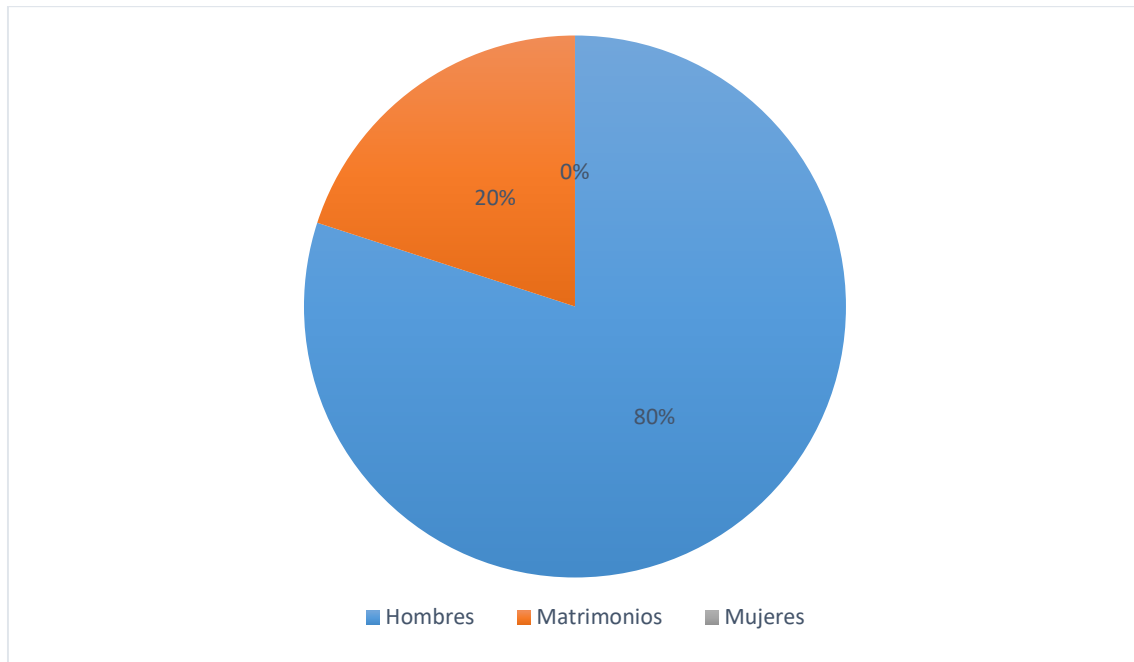


Figura 1: Fundaciones de las empresas familiares. Elaboración propia (2022).

Se debe reconocer que todavía existe un prejuicio sobre el liderazgo femenino, donde se destacó que esto viene dado por una falta de evolución en el ámbito empresarial, cabe destacar que los hombres entrevistados no están de acuerdo con este pensamiento, pero sí reconocen que todavía es un tema que sigue existiendo y que nos queda aprender como sociedad.

Guiándonos de los resultados obtenidos podemos determinar que no se presentan factores discriminatorios a la hora de elegir un futuro líder, en todos los casos tomados en cuenta se deja claramente plasmado que el sexo de la persona no influye a la hora de elegir un futuro sucesor, sino que siempre se tiene en cuenta la capacidad intelectual de la persona. Podemos ver que en la entrevista N° 6 no se tiene en cuenta ninguna de las

dos opciones sino que se le da más relevancia a las ganas de aprender , superarse y progresar .

Los entrevistados en ningún momento ponen como requisito para los próximos sucesores el sexo de la persona, sino que destacan que la persona tiene que tener la capacidad de aprender y tomar decisiones.

Con respecto al rol de la mujer el análisis de los casos demostró que los factores que desincentivan la participación de las mujeres en sus empresas familiares, se concentran en factores externos, como el machismo o la falta de respeto hacia la mujer, los entrevistados aclararon que creen que es un tema que va evolucionando y que la mujer cada vez es más aceptada en el ambiente empresarial sin ningún tipo de problema.

También en la actualidad la sucesión en las empresas familiares no se trata como un tema que el líder actual debe elegir y los sucesores acatar las órdenes, hoy en día se toma más como una elección, donde podemos ver que hay mujeres que deciden ser las líderes de la empresa, como así también otras que toman otro rumbo en sus vidas. Se observa en las entrevistas que las mujeres que participan de forma activa en las empresas familiares fue por decisión propia y porque así lo eligieron, donde ellas aclaran que muchas veces es más difícil ser una líder mujer pero que ya no es como antes que las discriminaban por su sexo, sino que ahora paso a ser una elección propia el participar o no en la empresa familiar.

En las entrevistas, podemos encontrar que el liderazgo en las empresas familiares dejo de ser llevado a cabo por una sola persona y se empezó a optar más por un liderazgo colaborativo, donde los roles no están definidos o determinados, sino que se opta por

funciones más móviles donde cada líder puede desenvolverse en distintas áreas y se trabaja en forma conjunta con los otros miembros.

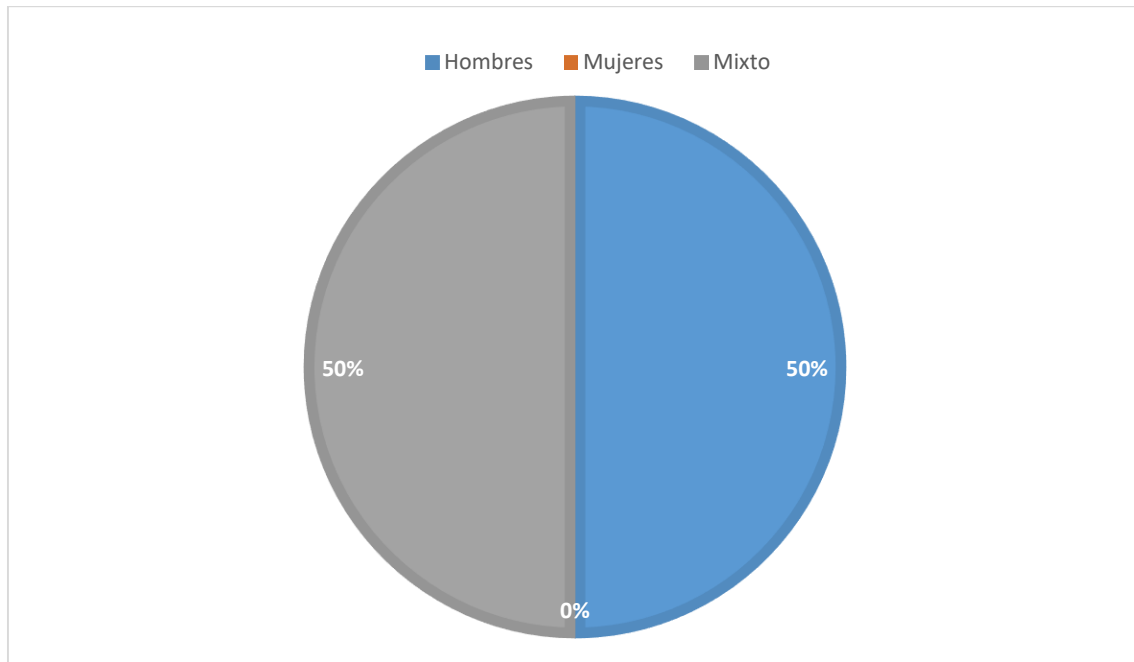


Figura 2: Líderes actuales. Elaboración propia (2022).

Hoy en día, la participación de las mujeres no se restringe exclusivamente al ámbito familiar, sus aportes también impactan en el ámbito empresarias. Para las mujeres siempre será importante la familiar y el tiempo que le dediquen a ellas, pero las nuevas generaciones buscan más la evolución personal por medio del trabajo que por el rol que desempeñan en sus hogares. (María Piedad López Vergara, Gonzalo Gómez-Betancourt, José Bernardo Betancourt Ramírez (2011).

Se puede concluir que el propósito de la empresa familiar es la continuidad y para que esto tenga éxito hay que tener en cuenta la relación con los empleados, seguir adelante sin importar las dificultades y saber enseñarles a los hijos el trabajo que se lleva a cabo en la empresa, para que ellos se interioricen y el día de mañana cuenten con los medios suficiente para tomar decisiones y llevar adelante la empresa familiar.

Una de las limitaciones que tiene esta investigación es la muestra (n 10), que se puede considerar pequeña para una investigación de esta magnitud, en la cual hay que tener mucha precaución a la hora de realizar las conclusiones.

Una de las fortalezas de este trabajo es que se llevó a cabo en una provincia donde es fácil llegar a los líderes de cada empresa, como así también la amabilidad y predisposición de los entrevistados, abriéndose ampliamente en las respuestas de cada pregunta.

Para concluir el trabajo, esta investigación busco entender el recambio generacional, este proceso no es para nada sencillo ya que puede traer inconvenientes a futuro, donde podemos observar claramente que todavía se apuesta a le empresa familiar, ya que a pesar de que en las sucesiones se puede optar por personas que no pertenezcan a la familia, en todas las entrevistas se vio que se apuesta a los sucesores de la familia.

Debo destacar que el liderazgo femenino es un tema que cada vez se aborda más y que paso a paso vamos evolucionando como sociedad. Catamarca es una provincia donde todavía existe el machismo, la gente es muy cerrada y atada a las culturas antiguas donde la mujer debe estar en la casa, pero esto está cambiando a pasos agigantados y le está dando un lugar a la mujer muy importante. Considero que es una de las provincias del norte de nuestro país que incluyo a las mujeres en todos los ámbitos, donde se busca que la mujer no sea discriminada por el sexo y que tenga las mismas oportunidades que los hombres.

Hago hincapié que investigaciones como estas deben seguir realizándose, para que de distintas formas se busque entender porque durante tantos años la mujer fue apartada de las empresas, donde se creyó que no éramos capaces de llevar adelante un grupo de

personas. Recomiendo que a futuro se trate de reconocer cuales son los factores que lleva a la mujer apartarse de la empresa familiar y por qué optan por otro trabajo.

Por otro lado, considero que todos como comunidad debemos ayudar a que algún día se pueda lograr la igualdad de género que tanto se busca. Invito a las empresas de cualquier índole que apuesten por las mujeres, ya que considero que como profesionales tenemos mucho para dar.

Considero que las generaciones actuales vienen con un pensamiento más amplio y no tan machista, donde se les brinda las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres.

7 Referencias

Justo, R (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

Ceja, L (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.

Marcelino Aranda, M., Torres Ramírez, A., Novoa, J. C., y Camacho, A. D (2022). Continuidad de la empresa familiar a partir de la profesionalización, la institucionalización y la sucesión. Estudio de caso. Nova Scientia, 14(28), 1-20.

María Piedad López Vergara, Gonzalo Gómez-Betancourt, José Bernardo Betancourt Ramírez (2011). “Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana”. INALDE Business school, universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia.

Rosa Mayela Mendoza Esparza Laura Romo Rojas (2007). “Rol de la mujer en la empresa familiar Mexicana”. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Viviana Avellán Herrera, Varna Hernández Juncob (2021), “Caracterización del proceso de relevo generacional en empresas familiares de países sudamericanos”. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Ambato.

8 Anexo

8.1 Anexo 1: Modelo de consentimiento

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

8.2 Anexo 2: Modelo de preguntas

-Preguntas para hombres:

1. Nombre Apellido y edad
2. ¿Cuál es su formación académica?
3. ¿Quién fue el fundador de la empresa?
4. ¿A qué se dedica la empresa?
5. Puesto actual en la empresa y hace cuantos años está en la empresa
6. ¿Considera que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino?
7. ¿En la empresa, hay mujeres de la familia trabajando? ¿Qué trabajos realizan?
8. ¿Qué características y/o virtudes tendría que tener un futuro sucesor/líder?
9. Para usted, ¿qué tiene más peso el género de la persona o la capacidad intelectual?
10. ¿Cuál crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres?
¿consideras que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa?
11. Para usted, ¿todavía existe el paradigma de que las mujeres tienen que trabajar menos para estar en la casa?
12. ¿Por último, como te describirías como líder?


-Preguntas para mujeres:

1. Nombre Apellido y edad
2. ¿Cuál es su formación académica?
3. ¿Quién fue el fundador de la empresa? ¿Quién es el líder actual?
4. ¿A qué se dedica la empresa?
5. Puesto actual en la empresa y hace cuantos años está en la empresa.
6. ¿Alguna vez sintió que no tenía las mismas oportunidades que los hombres dentro de la empresa?
7. ¿En la empresa, hay mujeres de la familia trabajando? ¿Qué trabajos realizan?
8. ¿Siempre tuvo interés en participar en su empresa familiar?
9. ¿Qué características y virtudes tendría que tener un futuro sucesor/ líder?
10. Para usted, ¿qué tiene más peso el género de la persona o la capacidad intelectual?
11. ¿Cuál crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres?
¿Consideras que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa?
12. Para usted, ¿todavía existe el paradigma de que las mujeres tienen que trabajar menos para estar en la casa?
13. ¿Por último, como te describirías como líder?

8.3 Anexo 3: Consentimientos Firmados

8.3.1 Consentimiento N°1:

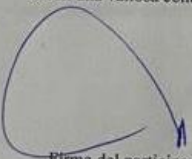
Catamarca, 20 de septiembre de 2022



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 ADRIANAS RONCONI 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

8.3.2 Consentimiento N° 2:

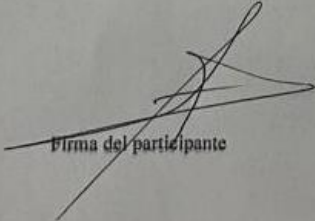
Catamarca, 20 de septiembre de 2022



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 José Humberto Maldonado de edad 72 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.


Firma del participante

8.3.3 Consentimiento N° 3:

Catamarca, 20 de septiembre 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 Agustina Eugenia Lopez de edad 29 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Agustina Eugenia Lopez', written over the text 'Firma del participante'.

Firma del participante

8.3.4 Consentimiento N° 4:

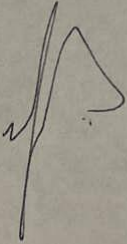
Catamarca, 20 de septiembre de 2022



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 Navarro Nazareno Andres de edad 23 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante 

8.3.5 Consentimiento N°5

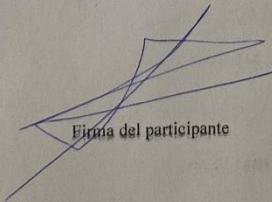
Catamarca, 20 de septiembre de 2022



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 Grace Ben Simón de Silva de edad 58 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.


Firma del participante

8.3.6 Consentimiento N°6

Catamarca, 20 de septiembre 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 Jaeger Solís Jaís..... de edad 34 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

8.3.7 Consentimiento N°7:


Catamarca, 20 de septiembre 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 FIGUEROA, Juan Maximiliano..... 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 

8.3.8 Consentimiento N°8

Catamarca, 20 de septiembre 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


Marceli Bonifacio
24367291

8.3.9 Consentimiento N° 9:


Catamarca, 20 de septiembre 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 Matosien Javier Herana de edad 23 años acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.



Firma del participante

8.3.10 Consentimiento N° 10

Catamarca, 20 de septiembre 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 trasgado 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 Guido Ricardo Mogetta Prevedillo de 45 años de edad acepto la solicitud de participar en la siguiente investigación considerando que mis respuestas serán una valiosa contribución para los alumnos.

Firma del participante

8.4 Entrevistas

8.4.1 Transcripción entrevista N°1:

Entrevistadora: Buenas tardes Adri, desde ya muchas gracias por darme la entrevista, para comenzar te voy a pedir que te presentes y me digas tu edad.

Entrevistada: De nada, un gusto poder ayudarte, mi nombre es Adriana Ronconi y tengo 57

Entrevistadora: ¿Contas con alguna formación académica?

Entrevistada: No cuento con ninguna formación específica por mi trabajo, solo tengo el secundario completo.

Entrevistadora: Muy bien, me gustaría que me cuentes un poco de la empresa, ¿Quién fue el fundador de la empresa? ¿Quién es el líder actual? ¿A qué se dedica la empresa?

Entrevistada: Los fundadores somos mi marido y yo. Actualmente Los dos somos los gerentes y líderes, pero como tenemos dos empresas distintas cada uno tomo el mando de una. La empresa que yo manejo se dedica a la venta por mayor y menor de alimentos en toda la ciudad de Catamarca.

Entrevistadora ¿Alguna vez sentiste que no tenía las mismas oportunidades que los hombres dentro de la empresa?

Entrevistada: No me paso con los empleados, pero si con los proveedores, sentí muchas veces la diferencia y la falta de oportunidades por ser mujer, que con el tiempo fue cambiando una vez que la persona te conoce y sabe cómo trabajas empiezan a aceptarte.

Entrevistadora: ¿En la empresa, hay mujeres de la familia trabajando? ¿Qué trabajos realizan?

Entrevistada: Si, hay una hermana mía, que es la que se encarga de toda la parte administrativa y es mi mano derecha en todo y obviamente tengo una hija que está estudiando para el día de mañana acompañarme en el trabajo de la empresa.

Entrevistadora: Entiendo que sea la fundadora de la empresa pero que fue lo que te llevo a fundar una empresa familiar, cuando comenzó tu interés.

Entrevistada: Desde joven participe en la empresa familiar de mi padre que se dedica al transporte, y siempre tuve como meta crear con mi marido nuestra propia empresa familiar y acá estamos después de tantos años de luchar.

Entrevistadora: Ahora sacándote un poco del tema ¿Qué características y virtudes tendría que tener un futuro sucesor/ líder?

Entrevistada: En mi parecer un futuro líder primero que todo por el tipo de trabajo que tenemos tiene que ser una persona de carácter, dedicado a la empresa, con ganas de aprender día a día cómo se maneja la empresa e interiorizándose en el funcionamiento de cada área y siempre buscando el bienestar de la misma.

Entrevistadora; Para vos, ¿qué tiene más peso el género de la persona o la capacidad intelectual?

Entrevistada: Para mí lo indispensable es la capacidad intelectual sin ningún lugar a duda.

Entrevistadora: Ahora hablando un poco de los líderes ¿Cuál crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres?

Entrevistada: Para mí es porque se cree que es mucho más fácil o rápido ser un líder un hombre que una mujer, porque aveces es más difícil aceptarla a la mujer como líder por el pensamiento o cultura de cada región. En mi pensamiento también tiene que ver la cultura de nuestra provincia, Catamarca es una provincia que tiene una cultura muy

antigua y distinta a Bs As o Córdoba que quizás están más acostumbrados a ver mujeres en el rol de líder.

Entrevistadora: ¿Consideras que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa?

Entrevistada: Si lo considero porque la mujer tiene a veces limitación con el tema de la familia, los hijos, la maternidad que son obstáculos que uno como líder tiene que superar y a veces es una carga que al hombre no se le atribuye en el 100%

Entrevistadora: ¿Adri vos crees que todavía existe el paradigma de que las mujeres tienen que trabajar menos para estar en la casa?

Entrevistada: No creo que la mujer tenga que estar todo el día en la casa, pero sí creo que existe todavía ese paradigma de que la mujer se tiene cargo de la casa, los hijos y en sí la familia, obviamente que eso fue cambiando, ya no es como antes que la mujer tenía que ser ama de casa si o si, creo que la mujer puede hacer las dos cosas.

Entrevistadora: Para ir cerrando un poco la entrevista me gustaría que te describirías como líder.

Entrevistada: Me considero que soy una persona que se ganó su lugar de líder y el respeto de los hombres de la empresa porque muchas veces trabaje codo a codo con ellos, siempre propinó al buen trato al empleado pero soy implacable cuando se cometen errores y yo creo que eso va con la armonía de la empresa y entender que es una empresa que tiene reglas y hay que cumplirlas

Entrevistadora: Excelente Adri, muchas gracias por tu tiempo.

Entrevistada: De nada Vale, estoy para lo que necesites.

8.4.2 Transcripción entrevista N°2:

Entrevistadora: Bueno pepe como te comentaba ahora te voy hacer unas preguntas sobre los temas que estuvimos dialogando, para empezar, decime tu nombre Apellido, edad y formación académica.

Entrevistado: Mi nombre es José Humberto Martínez y soy jubilado tengo 72 años, me recibí de contador público nacional en la universidad nacional de Córdoba.

Entrevistadora: Que lindo, vamos a ser colegas, hablando un poco de la empresa quién fue el fundador y a que se dedica,

Entrevistado: Los fundadores somos mi esposa y yo, la empresa actualmente se dedica a la venta por mayor y mejor de productos lácteos y también contamos con mayoristas.

Entrevistadora: Entrando un poco en el tema de las mujeres, ¿Considera que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino?

Entrevistado: Si, a la mujer le cuesta más porque todavía no evolucionó lo suficiente el pensamiento empresarial, fundamentalmente en los países en vía de desarrollo para reconocerle a la mujer la capacidad sin tener en cuenta el sexo.

Entrevistadora: ¿En la empresa, hay mujeres de la familia trabajando? ¿Qué trabajos realizan?

Entrevistado: Si, trabaja mi mujer que ella es líder junto a mí, mi hija que se encarga un poco del control contable y mi cuñada que es la mano derecha de mi mujer y está un poco en todo.

Entrevistadora: Según tu parecer que características y/o virtudes tendría que tener un futuro sucesor/líder? ¿Ves a tu hija mujer como líder?

Entrevistado: No tan solo como sucesor sino quien está en los lugares de dirección de una empresa, debe tener honestidad, dedicación y capacidad y en ese orden, porque una persona honesta y que se dedique se puede lograr que haga el trabajo que necesita la empresa, pero si la persona no es honesta no entra en la posibilidad de formar de la empresa, y si es honesta, pero no se dedica tampoco sirve porque es un vago. Entonces es preferible que tenga una honestidad y dedicación y la capacidad se aprende. Yo si la veía, pero ella fue la que decidió por sus propios medios que iba a cumplir un cargo medio que no quería ser líder de la empresa, pero si tengo a mi hija mas chica que está estudiando para ser en un futuro la líder de la empresa.

Entrevistadora: Entonces para usted el tema del liderazgo femenino en su empresa es por elección, no es que más peso el género de la persona o la capacidad intelectual.

Entrevistado: Exactamente es así, en mi empresa mis hijos tienen las mismas posibilidades de ser los sucesores de la empresa y obviamente la capacidad intelectual tiene mucho más peso porque en las empresas se necesita gente que ayude en el desarrollo de la misma para ello en todos los puestos debe haber personas con capacidad sin importar el sexo de la misma.

Entrevistadora: ¿Cuál crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres?

Entrevistado: Es un criterio machista que viene de nuestros ancestros donde la mujer tenía solamente la tarea hogareña y el hombre era el sostén de la casa.

Entrevistadora: Muy bien y usted considera que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa.

Entrevistado: Yo creo que en este momento es mínimo, una mujer es líder y es líder, se la respeta con todas las letras, evolucionamos bastante.

Entrevistadora: ¿Para ir cerrando, como se describiría pepe como líder?

Entrevistado: Me considero que soy una persona que tiene conocimiento, autoridad innata, y tengo mucho diálogo con todo el personal, sé escuchar sus necesidades y ellos las mías.

Entrevistadora: Gracias pepe, Gracias por este lugar.

Entrevistado: de nada vale, éxitos con la tesis

8.4.3 Transcripción entrevista N°3:

Entrevistadora: Buen día agus, antes de comenzar gracias por darme la entrevista, yo ya te conozco, pero me gustaría que te presentes y me digas tu profesión.

Entrevistada: Buen día Vale, de nada, agradecida de que me hayas tenido en cuenta, bueno mi nombre es Agustina López y tengo 29 años, me recibí de Contadora en la universidad siglo XXI en el 2021.

Entrevistadora: Encantada de decir que compartimos materias, cambiando de tema y entrando en la parte de la empresa, contame un poco quien la fundo, quienes son los lideres actuales y a que se dedica la empresa.

Entrevistada: El fundador de la empresa fue mi bisabuelo y los actuales líderes son mi papá y dos hermanos. La empresa es una empresa de servicios que se dedica a la venta de combustible también nos dedicamos al alquiler de equipos ya sea de camiones o máquinas para la minería.

Entrevistadora: ¿Qué puesto estas ocupando actualmente en la empresa?

Entrevistada: Mi puesto actual en la empresa, me dedico a la parte de la minería, ya sea en el alquiler de los vehículos y estoy muy metida con eso y también me dedico un poco a la venta operativa de combustibles, hace nada que entre todavía no hace un año , desde enero que estoy.

Entrevistadora: ¿Alguna vez sentiste que no tenías las mismas oportunidades que los hombres dentro de la empresa?

Entrevistada: nunca lo sentí así, al contrario, de hecho, en mi empresa los únicos que están trabajando son hombres y nunca sentí esa discriminación por decirlo de alguna manera, ni dejarme de lado o sentir que no tenía las mismas oportunidades.

Entrevistadora: Que lindo escuchar eso ¿Hay mujeres de la familia en la empresa trabajando actualmente y si las hay porque crees que no son líderes?

Entrevistada: Y en la empresa actualmente no hay mujeres de la familia trabajando, solamente yo, por ende, ese es el motivo por el cual no hay mujeres líderes, al igual yo me siento líder.

Entrevistadora: ¿Cómo surgió esto de trabajar en la empresa familiar?

Entrevistada: Siempre tuve interés y curiosidad por participar en la empresa familiar, desde muy chica mi papá trato de introducirnos a mí y a mis hermanos en el negocio, mostrándonos que hacía, a que se dedicaba y así nos interiorizamos. por eso desde muy chica que estoy segura que me iba a dedicar a esto.

Entrevistadora: ¿Cuáles crees que son las características que tiene que tener el próximo líder? ¿Te gustaría ser uno de ellos?

Entrevistada: Creo que el próximo sucesor o líder de la empresa debe tener la capacidad de saber negociar, de tener una buena comunicación, capacidad ya sea para motivar a

otros, para siempre tratar de mejorar un poco más y a su vez crear un buen ambiente laboral, considero que tiene que tener la capacidad para tomar decisiones sobre todo en el contexto es económicos de este país. Obviamente quiero ser la líder en un futuro, me preparo cada día para eso.

Entrevistadora: entonces, cual crees que tiene más peso al elegir el próximo líder, ¿el sexo de la persona o la capacidad intelectual?

Entrevistada: Yo considero que para mí tiene más peso la capacidad intelectual de la persona por los menos en esta empresa y no considero que tenga algo que ver el género, sí sé que dentro de este rubro tanto lo que es minería o estaciones de servicios es un ambiente donde hay muchos hombres y somos pocas mujeres, pero yo creo que eso a su vez nos beneficia porque la gente la gente se acuerda un poco más de la cara de uno.

Entrevistadora: ¿Cuál crees Agus que es el motivo por el cual hay mas líderes hombres que mujeres?

Entrevistada: Para mí el motivo es una cuestión cultural, una cuestión de tiempos, yo veo que hoy en día hay cada vez más mujeres que están ocupando puestos directivos, lo cual me parece muy bien y considero que tenemos las mismas capacidades que un hombre.

Entrevistadora: ¿Vos crees que sigue ese paradigma que las mujeres tenemos que trabajar menos para estar en la casa?

Entrevistada: No, no considero que la mujer tenga que trabajar menos para estar en la casa, yo veo que todo eso en estos tiempos cambio, la mujer puede estar igual o más tiempo en una empresa que el hombre, no es necesitarlo que pase sus días siendo ama de casa o más tiempo en la casa, siento que ahora las responsabilidades de las actividades del hogar se comparten.

Entrevistadora: Por último, ¿cómo te describirías como líder?

Entrevistada: Es una pregunta un poco difícil , ya que estoy trabajando hace menos de un años pero si considero que tengo buena comunicación , que se escuchar , sé responder , nunca voy a responder enoja o con palabras de mas porque siento que hay que enfriarse y contestar todo lo mejor posible para no hacer sentir mal a la otra persona y justamente eso , crear un buen ambiente laboral y una buena relación entre el empleado y yo , que también soy una simple empleada pero que por ahí estar a cargo de una área o ser la hija del dueño se puede sentir que estoy algo más arriba y lo cual no es así y si también siento que aprendí en este tiempo a tomar decisiones y eso me enseñó demasiado.

Entrevistadora: Sos una genia Agus, muchísimas gracias.

Entrevistada: de nada vale, estoy para lo que necesites y espero la invitación a la recibida.

8.4.4 Transcripción entrevista N°4:

Entrevistadora: Buenas tardes Nacho, para comenzar necesito que te presente y me digas tu formación académica.

Entrevistado: Buenas tardes vale, mi nombre es Nazareno Andrés Navarro, tengo 23 años y estoy recibido de productor asesor de seguros.

Entrevistadora: Contame un poco de quien es el fundador de la empresa, a que se dedican y cuál es el puesto actual que vos tenes.

Entrevistado: El fundador de la empresa fue mi papá hace varios años el cual está funcionando como organizador, la empresa se dedica al asesoramiento y ventas de seguros de distintas compañías, mi puesto actual en la empresa es ser encargado de asesoramiento particular de flotas y vehículos.

Entrevistadora: Según tu pensamiento consideras que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino.

Entrevistado: Desde mi punto de vista en este rubro no hay prejuicios con el sexo ya que la mujer tiene gran capacidad igual que el hombre para liderar en una empresa.

Entrevistadora: ¿En la empresa, hay mujeres de la familia trabajando? ¿Qué trabajos realizan?

Entrevistado: Si está trabajando mi mamá, ella está en atención al público, se encarga de la parte de ventas generales de seguros.

Entrevistadora: ¿Qué características y/o virtudes tendría que tener un futuro sucesor/líder?

Entrevistado: Principalmente las características ideales de un sucesor es que tiene que estar formado en base al trabajo a realizar, luego tener un buen diálogo con sus compañeros, saber escuchar y también tener el carácter o actitud para poder dirigir una empresa la que requiere presencia y carácter fundamentalmente.

Entrevistadora: Para vos, a la hora de elegir el sucesor tiene más peso el género de la persona o la capacidad intelectual.

Entrevistado: Para mi tiene mucho más peso la capacidad intelectual de una persona ya sea de sexo masculino o femenino.

Entrevistadora: ¿siguiendo un poco con el tema de la mujer cual crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres? ¿consideras que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa?

Entrevistado: Respecto al liderazgo creo que es más por una cuestión de ideología que el hombre tiene más presencia a la hora de negociar o dirigir a sus empleados, ya que no es común ver mujeres al mando de una empresa, por ahí suele estar encargada en otro tipo de tareas. Y considero que la mujer no tiene problema alguno para liderar una empresa.

Entrevistadora: Para vos, ¿todavía existe el paradigma de que las mujeres tienen que trabajar menos para estar en la casa?

Entrevistado: respecto a este tema es complicado, pero considero que la mujer puede trabajar igual o más que un hombre, en caso de tener familia si opinaría que debería pasar más horas en caso atendiendo a sus hijos, ya que mamá es una pieza fundamental en la vida y crianza de los niños.

Entrevistadora: Para terminar, te pido que te describas como líder.

Entrevistado: es una pregunta difícil de responder ya que es bastante amplia, pero me considero un buen líder para poder llevar adelante una empresa. ya que me considero primero que nada Educado y responsable, que son las bases de una persona para poder llevar a cabo lo que quiere. También considero que tengo un dialecto muy bueno para dirigirme sobre las personas que trabajan dentro y fuera de la empresa.

8.4.5 Transcripción entrevista N°5:

Entrevistadora: Buen día Grace, gracias por darme la entrevista.

Entrevistada: Buen día Vale, gracias a vos por buscarme para esta entrevista y como ya te dije si en algún momento no me explico bien házmelo saber porque hace muchos años vivo en argentina, pero el portugués no se me va.

Entrevistadora: Dale Grace, no hay ningún problema, para comenzar te pido que te presentes con nombre apellido, edad y tu formación académica.

Entrevistada: Mi nombre es Grace Bensiman da Silva, tengo 58 años y mi formación académica es solamente el secundario completo.

Entrevistadora: Coméntame un poco a que se dedica la empresa, quien es el fundador y quien es el líder actual.

Entrevistada: El fundador de la empresa es Carlos José Barrera quien es mi suegro y actualmente el líder es mi marido Carlos Jose Barrera. La empresa se dedica a la venta y distribución de golosinas y productos alimenticios

Entrevistadora: ¿Qué rol cumplís vos dentro de la empresa?

Entrevistada: Mi Puesto actual, Gerente de Ventas, hace 38 años que pertenezco a la empresa y obviamente aparte de hacer mis tareas siempre estoy codo a codo con mi marido en lo que necesite.

Entrevistadora: ¿Actualmente hay mujeres de la familia trabajando?

Entrevistadora: Si, hay mujeres de la familia trabajando, en lugares estratégicos, e flexibles.

Entrevistadora: en mi conocimiento sobre la empresa sé que Carlos tiene una hermana mujer que en el momento de la sucesión se quedó fuera de ser líder, ¿nos podes contar un poco el porqué de ese motivo?

Entrevistada: yo no diría que se quedó afuera, sino que ella decidió realizar una carrera universitaria para abrirse de la empresa y tener su propio ingreso, actualmente ella es abogada y obviamente es la abogada de la empresa. No creo que el ser líder de una empresa familiar venga tanto por ser elegido sino porque cada persona decide si quiere tomar ese puesto o no.

Entrevistadora: muy bien Grace, se entendió perfecto, ¿ahora cuales crees que son algunas de las cualidades que debe tener el próximo líder?

Entrevista; Para mi debe ser Proactivo, estratega, y con capacidad de adaptación para los cambios ya que estamos es un país que está constantemente en incertidumbre.

Entrevistadora: ¿Por qué crees que hay mas líderes hombres que mujeres?

Entrevistada: Hay más líderes hombres, porque vivimos en una sociedad PATRIARCAL, que comparativamente le dificulta el desarrollo profesional de las mujeres.

Entrevistadora: Terminamos Grace, otra vez muchas gracias por darme este tiempo para entrevistarte.

Entrevistada: De nada vale, es un honor que me hayas tenido en cuenta.

8.4.6 Transcripción entrevista N° 6:

Entrevistadora: Buen día Salim, gracias por la entrevista, sé que estas viajando por tema de negocios así que vamos a comenzar.

Entrevistado: Buen día Valentina, de nada.

Entrevistadora: Primero necesito que te presentes con nombre apellido y edad, que me cuentes un poco de tu formación académica.

Entrevistado: Mi nombre es Jorge Salim Jais, tengo 31 Años y tengo solamente primario y secundario completo, ya que comencé desde muy chico a trabajar.

Entrevistadora: hablando de la empresa, contame quien la fundo, a que se dedican y quienes son los lideres actuales.

Entrevistado: el fundador es mi abuelo y actualmente los líderes somos mis hermanos y yo. Nos dedicamos a la venta de combustible, venta al por mayor de productos alimenticios y tenemos distribución de la coca cola.

Entrevistadora: Contame un poco de tus hermanos , son todos hombres? ¿Todos actúan como líderes?

Entrevistado: Somos tres hombres y una mujer, yo soy el más grande y si entre todo somos líderes, ya que contamos con distintas empresas, nos dividimos las tareas.

Entrevistadora: como te conté al principio, lo que yo busco es ver un poco el tema del liderazgo femenino, ¿crees que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino?:

Entrevistado: Si concierne que hay prejuicios al liderazgo femenino por que por muchos años la mujer fue considerada muy inferior al hombre y hasta hace poco solo hacían cosas el hogar y era menospreciada por muchos trabajos, pero al día de hoy todo eso va cambiando y la mujer se ganó el lugar que se merece y en mi caso mi hermana cumple muy bien el rol de líder femenina.

Entrevistadora: hablando un poco del mañana, ¿Qué características y/o virtudes tendría que tener un futuro sucesor/líder?:

Entrevistado: Estar atento a las cosas nuevas que día a día van saliendo en nuestro trabajo, mucha dedicación, Voluntad y sobre todo mucho carácter por como toda empresa nada es fácil cuando uno empieza.

Entrevistadora: Entonces en tu parecer, ¿qué tiene más peso el género de la persona o la capacidad intelectual?:

Entrevistado: Para mí no importa el género o la capacidad Intelectual sino las ganas de aprender, superarse y progresar

Entrevistadora: me sorprendió tu respuesta y realmente tenes toda la razón, ahora ¿Cuál crees que es el motivo por el cual hay más líderes hombres que mujeres? ¿consideras que las mujeres tienen distintos problemas a la hora de liderar una empresa?:

Entrevistado: Considero que hay más líderes hombres por el comienzo de la historia el género predominante fue el hombre que era el que siempre salía a trabajar y llevar la comida a la casa y la mujer se quedaba a hacer las cosas del hogar, pero como dije antes estamos evolucionando y el pensamiento va cambiando. Si considero que tienen problemas a la hora de liderar la empresa porque todavía el hombre no ve con buenos ojos que su jefe sea una mujer y le pierden el respeto.

Entrevistadora: Muy útil tus respuestas salim, agradecida por este tiempo que me brindaste.

Entrevistado: gracias Vale, te deseo el mejor de los éxitos.

8.4.7 Transcripción entrevista N°7:

Entrevistadora: Buenas tardes Maxi, gracias por la entrevista, para comenzar te voy a pedir que te presentes con tu nombre, tu edad y tu formación académica.

Entrevistado: Hola Vale, mi nombre es Juan Maximiliano Figueroa y tengo 26 años. Me recibí de técnico superior en higiene y seguridad.

Entrevistadora: Hablando un poco de la empresa, contame quien la fundo a la empresa, a que se dedica.

Entrevistado: El fundador de la empresa es mi padre, Gonzalo Figueroa, él fue el que inició todo el emprendimiento. La empresa en general tiene varias actividades , por ejemplo lo que es venta de materiales para la construcción sería un corralón , también tenemos maquinaria para hacer limpieza de terrenos ,movimientos de suelo, tenemos

alquileres de contenedores para la basura y escombros , también realizamos todo lo que es actividades relacionadas con las estructuras metálicas todo lo que tiene que ver con tinglados , portones y también tenemos un rubro aparte que sería una parte de construcción.

Entrevistadora: ¿Actualmente tu papa sigue siendo el líder?

Entrevistado: Mi papa sigue estando en la empresa, pero en este momento soy yo el líder, ocupo el puesto de gerente general, prácticamente manejo todo lo que es compras y todo lo que tiene que ver con los proveedores, controlar en si todo lo que conlleva la empresa, siempre obviamente me apoyo en los encargados de cada actividad.

Entrevistadora: Según lo que te comenté antes de la entrevista sobre el liderazgo femenino, ¿crees existe un prejuicio?

Entrevistado: Considero que hay prejuicios a la hora de que haya una líder mujer en la empresa , por el hecho de que en si el machismo es el que no acepta por ahí o que mejor dicho no quiere aceptar que una mujer tenga mucho conocimiento sobre el temas que eran netamente de hombres , como por ejemplo las actividades del corralón .Cuesta por ahí que la gente se dé cuenta o los mismo empleados de que una mujer puede llegar a tener mismos o mejores conocimientos de materiales o todo lo que tiene que ver con el rubro que un hombre.

Entrevistadora: ¿En tu empresa contas con presencia femenina de la familia?

Entrevistado: En la empresa actualmente 4 mujeres de la familia que trabajan con nosotros, una de ellas es cajera del corralón, tenemos dos mujeres administrativas que su tarea es llevar las cuentas corrientes, actualizar precios y aparte la esposa de mi padre es la contadora de la empresa.

Entrevistadora: Por lo que vi estas rodeado de mujeres en la parte administrativa .si yo te diría que tenes que elegir un sucesor de la empresa, ¿que característica tendría que tener esa persona?

Entrevistado: Principalmente consideró que tiene tener respeto, ser honesto, responsable, ordenado, tener una disciplina de trabajo, tener un buen compañerismo con sus colegas, con su equipo de trabajo y bueno también tener ganas de aprender, instruirse en los temas que no tenga conocimiento.

Entrevistadora: Siguiendo con lo mismo, ¿tiene más peso el sexo de esa persona o la capacidad intelectual?

Entrevistado: Para mí personalmente, tiene mucho más peso la capacidad intelectual porque uno con capacidad intelectual sea hombre o mujer puede ser líder un líder realmente, puede dirigir un grupo de persona, puede llevar adelante un equipo de trabajo, entonces no hace falta que sea hombre o mujer depende del rubro para llevar a cabo bien una empresa.

Entrevistadora: ¿Entonces como me describirías el por qué hay más hombres líderes que mujeres?

Entrevistado: Creo que el motivo es por el hecho por ahí que el hombre le es más fácil que los empleados lo respetes, a veces las mujeres tienen un tiempo hasta que los empleados entiendas que una mujer puede ser líder y ese es un problema que sufre la mujer porque los hombres son machistas y no le tiene el respeto que se merecen, no quieren dejarse mandar por una mujer, son muchas cosas que creo que también tienen que ver con el rubro.

Entrevistadora: Para ir cerrando, ¿te podes describir como líder?

Entrevistado: Si me describo como líder, me considero una persona que trata de tener a toda la empresa conforme, tanto los empleados como a los clientes, busco un buen ambiente de trabajo para que todos tiremos para el mismo lado entonces eso es bueno porque trae resultado.

8.4.8 Transcripción entrevista n°8:

Entrevistadora: Buenos días Coco, como te dije hace un rato vamos a comenzar la entrevista con cosas personales.

Entrevistada: Buenas Vale, dale dale estoy a disposición tuya.

Entrevistadora: Primero te pido que te presentes con nombre y apellido y tu profesión.

Entrevistada: Mi nombre es Constanza maría Marcolli, soy escribana y abogada.

Entrevistadora: Muy bien, ahora contame un poco de la empresa, quien la fundo, a que se dedica la misma y quien es el líder.

Entrevistada: La empresa la fundamos con mi marido en junio del 2020, es una empresa familiar y es una panadería, la fundamos en medio de la pandemia, en realidad no hay un solo líder, los dos somos un equipo por un lado mi marido lidera todo lo que es producción y fábrica y yo todo lo que es despacho y administración, entonces los dos somos líderes. Nos dedicamos a todo lo que es Panadería artesanal y productos patisserie.

Entrevistadora: Yo sé que es muy lejano el tema de un sucesor, pero ¿qué buscarías en un futuro en el próximo líder?

Entrevistada: Pensando en el tema sucesor té digo que para mí lo primero es que tiene que seguir las pautas nuestras, con nuestro estilo de empresa familiar, y siempre vamos a buscar que eso siga porque para nosotros nuestra empresa es como un hijo y queremos que el próximo sucesor sienta eso también.

Entrevistadora: Sé que tenes una hija mujer, si el día de mañana tener que elegir el sucesor, ¿va tener más peso el sexo o la capacidad intelectual?

Entrevistada: Yo creo en la capacidad intelectual siempre siempre creo en eso antes que el género y me parece fundamental eso, ante todo.

Entrevistadora: Entrando un poco en el liderazgo femenino ¿Por qué crees vos que hay mas líderes hombres que mujeres?

Entrevistada: Para mí es porque venimos de tiempos donde la mujer se quedaba en su casa, cuidaba a sus hijos y tenía triple tarea, entonces el hombre tuvo más oportunidades de salir y de formarse académicamente o para ser un líder, pero actualmente la mujer está logrando un espacio muy importante donde ahora se ve en distintas empresas y campos como lo mujer va abarcando todo.

Entrevistadora: ¿crees que la mujer afronta problemas distintos cuando es líder? ¿la mujer se tiene que quedar en la casa como antes?

Entrevistada: Si hay distintos problemas porque hay un prejuicio hacia las mujeres porque nos creen más débiles y que no podemos manejar una empresa, donde actualmente eso está cambiando. Yo creo que eso desapareció, ahora la mujer está a la par del hombre trabajando codo a codo.

Entrevistadora: Muy bien coco, y por ultimo ¿Cómo te describirías como líder?

Entrevistada: Me considero una líder activa, yo lideró con el ejemplo, el trabajo y el esfuerzo y de compartir con ellos como quiero que se trabaje, yo les enseño y les explico cómo es todo y busco que las cosas se hagan de esa forma.

Entrevistadora: Gracias coco, gracias por darme este espacio.

Entrevistada: De nada vale, gracias a vos.

8.4.9 Transcripción entrevista N°9:

Entrevistadora: Buenas noches Javi, otra vez mil gracias por la entrevista.

Entrevistado: de nada vale, para lo que necesites.

Entrevistadora: Para dar inicio te pido que te presentes con nombre apellido y tu edad, también que me comentes si tenes alguna formación académica.

Entrevistado: mi nombre es Javier Hernán Mateosian, tengo 23 años y por el momento tengo solamente el secundario completo, te digo por el momento porque estoy estudiando cocina hace unos años.

Entrevistadora: muy bien y ahora hablando un poco del negocio, quiero que me cuentes quien fundo la empresa, a que se dedican actualmente y quien es el líder.

Entrevistado: El fundador fue mi abuelo Alberto Francisco Mateosian, nosotros nos dedicamos a todo lo que es la gastronomía, al principio comenzamos con una simple pizzería y después de tantos años logramos tener nuestras propias sucursales en toda Catamarca. Te explico cómo viene el tema de líder, mi papa es hijo único y heredo de mi abuelo toda la empresa y actualmente mi hermana, hermano y yo estamos llevando adelante todo el negocio, yo soy el más chico de los tres y te puedo decir que hace 5 años que estoy acá, por ende, no creo que uno sea el líder, sino que los tres trabajamos en forma conjunta para llevar adelante todo.

Entrevistadora: Así como vos me comentas que tenes una hermana que es líder, ¿crees que ella tuvo algún prejuicio a la hora de ser líder?

Entrevistado: Los prejuicios sobre liderazgo femenino todavía existen; Personalmente no es algo con lo que estoy de acuerdo y tampoco ninguna persona de mi familia, nosotros nos consideramos una empresa que busca mucho la igualdad entre el hombre y la mujer.

Entrevistadora: Entonces si yo te pregunto que tiene más relevancia a la hora de elegir un líder si el sexo o la capacidad intelectual, ¿Qué considerarías?

Entrevistador: La capacidad intelectual siempre aparte además de eso tiene que ser una persona con experiencia, constante y comprensivo.

Entrevistadora: Siguiendo un poco con el tema del liderazgo, ¿Por qué crees que hay mas lideres hombres?

Entrevistado: En términos generales considero que es por falta de oportunidades. Si las obligaciones son las mismas para ambos, no veo por qué existe esa diferencia o discriminación hacia la mujer, yo creo que todo es un tema cultural, con mi corta edad yo me voy dando cuenta como todo esto cambia y eso yo creo que es algo que a la mujer le brinda mucha seguridad.

Entrevistadora: Muy bien y para cerrar, ¿Cómo te describirías como líder?

Entrevistado: Me considero que soy un líder comprensivo, atento, me se desenvolver ante cualquier situación, Soy responsable con mis obligaciones, a mi equipo de trabajo siempre trato de brindarles mi experiencia y conocimiento a la hora de ejecutar tarea.

Entrevistadora: Bueno Javi, te agradezco muchísimo por esta entrevista.

8.4.10 Transcripción entrevista N°10:

Entrevistadora: Buen día Guido, gracias por le entrevista, sé que tuviste unos inconvenientes.

Entrevistado: Gracia a vos Vale por tenerme paciencia y esperar.

Entrevistadora: Sé que andas a full así que vamos a comenzar, necesito que te presentes con nombre apellido, edad y formación académica.

Entrevistado: Soy Guido Ricardo Mogetta, tengo 46 años, cuento con secundario completo (bachillerato físico matemático)

Entrevistadora: Contame un poco de tu gran empresa, quien la fundo, a que se dedica y quien es el líder actual.

Entrevistado: el fundador de la empresa fue mi padre Guido David Mogetta en el año 1979. La empresa se dedica a la construcción vial y servicios mineros en la industria del litio. Hoy ocupó el cargo de director general de la empresa y hace 20 años que estoy en esta empresa. Y 28 años en el grupo mogetta.

Entrevistadora: ¿En la empresa hay presencia femenina de la familia?

Entrevistado: Si, mi hermana Carina Mogetta y es el ceo contable.

Entrevistadora: En el momento de la sucesión, ¿Por qué crees que tu papa te dejo a vos como líder y no a tu hermana?

Entrevistado: no es que mi padre tomo la decisión, sino que en su momento mi hermana siempre se dedicó a la parte contable de la empresa y ella es la líder de todo eso , yo soy la cara visible porque desde un principio ella sintió que no iba a poder lidiar con los hombres del rubro que en ese momento era un tanto machista , pero hoy en día eso va cambiando y mi hermana empezó a tomar un poco más las riendas conmigo.

Entrevistadora: ¿consideras que existen prejuicios con respecto al liderazgo femenino?

Entrevistado: En absoluto pienso eso. De hecho, Inter actuó con colegas femeninas que cumplen roles similares. Es más, hace una semana atrás se eligió el primer presidente mujer de la cámara argentina de la construcción sección Catamarca. Pero si creo que este fue un tema que evoluciono mucho, en las épocas que mi papa era líder la mujer no tenía el lugar y espacio que tiene ahora.

Entrevistadora: si tuvieras si mirar un poco a futuro ¿Qué características o virtudes tendría que tener un sucesor?

Entrevistado: un sucesor debería tener la virtud de la proactividad y saber leer la evolución de los diferentes rubros que van a suceder en nuestra provincia.

Entrevistadora: ¿Cuál crees que son las razones por las cual hay más líderes hombres que mujeres?

Entrevistado: creo que las razones que haya más líderes hombres que mujeres. Fue producto de un mundo que viene cambiando a pasos agigantados. Hoy ya no es lo mismo. La mujer está ganando mucho espacio en cargos de mucho liderazgo.

Entrevistadora: Por ultimo te pido que te describas como líder.

Entrevistado: Pregunta difícil, me describiría como un trabajador muy perseverante, de mucho empuje y muy ejecutivo.

Entrevistadora: Muchas gracias Guido, sé que estas en fiambala en medio de la mina y te tomaste un tiempito para esta entrevista.

Entrevistado: Gracias a vos vale por esperarme y tenerme en cuenta, muchos éxitos.

