

TÍTULO: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO.

TITLE: PARTICIPATION OF WOMEN IN FAMILY BUSINESSES FROM THE GENDER PERSPECTIVE.

Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Cuba

Autoras: Lic. Daynelis Reyes Alfonso.¹ Patricia del Carmen Díaz García. Liz Maura Tiel Vilches.²

Resumen:

A lo largo de la historia y la evolución de las sociedades, el hombre se ha situado a la cabeza de los negocios familiares y ha sido el elegido para tomar las riendas y continuar el legado de la empresa de la familia. Las empresas familiares constituyen una fortaleza y grandes valuartes en la economía de las naciones, ya que son generadoras de empleos y logran encadenamiento productivos. En la actualidad las mujeres se encuentran a la vanguardia de dichas empresas al ser cotitulares y cofundadoras de las mismas, y sus decisiones muchas veces, contribuyen a dirimir conflictos que pueden existir en el seno de los vínculos laborales, donde el negocio y la familia interconectan. La participación de las mujeres dentro de la empresa sufre ha diario de sesgos machistas, sexistas y de ataques de género, donde se ven obligadas a ocultar sus posiciones, ya que el colectivo de trabajo lejos de situarlas y darles el lugar que merecen, las apodan con calificativos que denigran su postura de socia dentro de la empresa. Para nadie es un secreto que los valores y la experiencia que las mujeres pueden aportar al negocio familiar, contribuyen a formar el capital cultural familiar y atraen la armonía y la paz para el buen desenvolvimiento del negocio. El reconocimiento del papel de las mismas en la empresa constituye el paradigma de un correcto enfoque de género.

Abstract:

¹ Profesora Instructora de la carrera de Derecho. Universidad de Matanzas. Cuba. Correo: daynelis.reyes@umcc.cu.

² Estudiantes de la carrera de Derecho. Universidad de Matanzas. Cuba. Correo: patriciadalc.diaz@gmail.com lizmaura00@gmail.com, respectivamente.

Throughout history and the evolution of societies, men have been at the head of family businesses and have been chosen to take the reins and continue the legacy of the family business. Family businesses are a strength and great assets in the economy of nations, since they generate jobs and achieve productive chains. Currently, women are at the forefront of these companies as they are co-owners and co-founders of them, and their decisions often help to settle conflicts that may exist within labor ties, where business and family interconnect. . The participation of women within the company has suffered daily from macho, sexist biases and gender attacks, where they are forced to hide their positions, since the work group, far from situating them and giving them the place they deserve, nicknames them with qualifications that denigrate her position as a partner within the company. It is no secret to anyone that the values and experience that women can bring to the family business contribute to building the family's cultural capital and attract harmony and peace for the proper development of the business. The recognition of their role in the company constitutes the paradigm of a correct gender approach.

Palabras claves: empresa familiar, género, empoderamiento de la mujer.

Keywords: family business, gender, women's empowerment

Introducción:

Los problemas en torno a la mujer han cobrado en los últimos años, el protagonismo que ellos merecen como objeto de estudio, desprendiéndose de la temática de la familia a la cual la mantenía atada la ideología machista, sutil o evidente, como forma de mantener a la mujer en el ámbito de lo privado. Por otra parte a pesar de la importancia que se le concede a la familia en la sociedad, ligar mujer y familia, significa privar al hombre de su derecho y deber de participaren el mantenimiento del hogar y la educación de los hijos en el nivel similar al de la mujer. La educación de los hijos no es una función vinculada necesariamente a uno u otro sexo; lo ha realizado en lo fundamental la mujer porque ha permanecido limitada en su participación en el ámbito público. (Vasallo, 1995, pp.65-66)

De esta manera el rol de la mujer en la sociedad se ha visto restringido históricamente. En sus inicios su papel se encontraba en el hogar, en ser el soporte y lograr la unión familiar y para lograrlo se creía que debía dedicarse tiempo completo a esta tarea; era inconcebible que pudiera trabajar y ver de la familia. Así mismo la mujer no contaba con un reconocimiento en estatus al igual que el del hombre y aunque aún se puede percibir que todavía queda mucho por lograr para alcanzar la equidad total, hoy se puede decir que la mujer es libre en comparación con los años anteriores (Divergencia, 2014). La mayoría de empresas familiares que conocemos se han conformado siguiendo los esquemas de la familia tradicional, donde a la mujer le había correspondido desempeñar históricamente puestos secundarios. Durante mucho tiempo, las responsabilidades de la mujer fuera de la casa se habían considerado secundarias respecto a sus obligaciones de dirigir y organizar la parte doméstica, emocional y social de la familia. El papel de la mujer, en este sentido, ha sido subvaluado, cuando la mayoría de las empresas familiares se han construido gracias al apoyo, muchas veces el aporte material y el trabajo, y el sacrificio de madres, esposas, abuelas, hermanas e hijas. Un esfuerzo a menudo no reconocido. (Irigoyen, 2014, pp.1-2)

Los roles de género están cambiando y, poco a poco, la sociedad empieza a reconocer formalmente la importancia de la mujer en el mundo laboral y empresarial, donde sus aportaciones siempre han sido relevantes pero durante décadas han permanecido en un segundo plano. También en la empresa familiar la mujer forma parte, cada vez más, del cuadro directivo y emocional, algo que sin duda enriquecerá y fortalecerá a este tipo de compañías en el futuro. (Irigoyen, 2014, pp.1-2)

Desarrollo:

Epígrafe 1: Breves consideraciones sobre la empresa familiar y el rol de la mujer.

Cuando se estudia a “la empresa”, se observan todos los vínculos que tienen lugar en ella, y la presencia cada vez más evidente de las relaciones familiares como el centro en la actividad empresarial. Como plantea Bastar Guzmán (2013) “la empresa familiar se encuentra en la intersección entre la familia y la empresa. Existe una relación entre

ellas que se entretene con sus ciclos de vida, crisis, logros y alegrías y cotidianos a la vida". Al hacer referencia a la empresa familiar se trata de aquella en la que la parte esencial de su propiedad está en manos de la familia, y sus miembros actúan de modo decisorio y administrativo, en cada una de las gestiones y direcciones de la misma, existe una estrecha vinculación entre la vida de la familia y la vida de la empresa (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Madrid, 2008, p.15), independientemente del tipo societario que se escoja para operar en el mundo mercantil. La concentración de la mayor cantidad de aportaciones al capital se encuentra en manos de la familia y existe una vocación de continuidad.

A pesar de no existir un concepto acabado y unánime sobre la empresa familiar, existen elementos que destacan, según lo abordado por diversos autores (Rueda Galvis, Javier Francisco; Rueda Galvis, Mónica Andrea. 2019. Molina Parra; Botero Botero; Montoya Monsalve. 2016), se trata de integrar a la propiedad, con la familia y la empresa. Por lo que resulta crucial que exista un alto por ciento de la propiedad en manos de la familia, que la empresa sea la actividad constitutiva más importante para el negocio familiar y que los miembros de la misma ocupen cargos directivos, ejecutivos, administrativos, entre otros. Es posible destacar que sobre la empresa van a converger de modo subjetivo los valores y las costumbres de la familia, lo que debe ser manejado de un modo inteligente para mantener un negocio rentable y eficiente, separando el capital de situaciones intrafamiliares que puedan resultar perjudiciales.

Se plantea la necesaria adopción de decisiones correctas y eficientes, capaces de continuar la actividad, precisamente por la interferencia familiar que puede provocar obstáculos para la óptima gestión financiera y comercial (Molina Parra; Botero Botero; Montoya Monsalve. 2016), pues la quiebra o el fracaso del negocio afecta directamente al núcleo familiar, no solo en el aspecto económico sino en los lazos afectivos de sus miembros. Si se estudia desde la práctica uno de los fenómenos que evidencia lo expuesto, se encuentra en la posibilidad de impugnar los acuerdos adoptados en la Junta de la empresa, por lo que demuestra que son palpables los conflictos que irradian a la vez en el hogar familiar, por lo cual la responsabilidad, la comunicación en las determinaciones

sobre la gestión de los asuntos de empresa deben adoptarse en acuerdo y consenso de todos los miembros de la familia, que gozan de fuerza vinculante en el negocio.

En la actualidad la empresa familiar posee gran relevancia en los escenarios económicos de las naciones, que impactan tanto en el mercado interno como en los vínculos internacionales. Constituyen un verdadero motor al llevar a cabo no solo el crecimiento económico, sino la generación de empleos y los encadenamientos productivos. Por lo que resulta una de las formas organizativas más importantes para generar emprendimientos y lograr una solidez en el capital y negocio familiar.

En los últimos años ante la lucha constante de las mujeres por su reconocimiento en las diferentes esferas de la sociedad, económicas, de dirección, en la concesión de derechos dentro del hogar familiar, en la política, entre otras; ha generado su participación activa y constante en los negocios familiares, vistas no como un apoyo en la formación y consecuente desenvolvimiento de los mismos, sino en muchas ocasiones a la cabeza de la empresa, al tener en sus manos el mayor número de aportaciones al capital.

Se encuentran como pilares dentro de las empresas familiares, pues con regularidad destacan como fundadoras y cotitulares del número de aportaciones con las que se constituyen las empresas; y muchas veces concentran en sus manos el mayor número de este por ciento. Romper con los sesgos y la cultura tradicional sobre el papel oculto de la mujer en el negocio de la familia, direccionado a un simple apoyo para el logro de ese fin, donde el hombre en su figura de empresario sea quien lleve el capital fuerte de la familia, así como, poner un alto a las elevadas y agotadoras exigencias de mujer perfecta, cuando esta cumple disímiles roles de modo simultáneo, dígase profesional, empresaria, buena madre y esposa, constituye el paradigma hacia un correcto enfoque de género.

A lo largo de la historia de la sociedad, incluso en muchos escenarios y culturas actuales, las mujeres han desempeñado un papel algo “invisible” en la empresa familiar, como se expuso, destacándose solo en la gestión administrativa, como asesoras, moderadoras informales o centrándose solo en la gestión del hogar (Pavan Bang, Basuthakur, Calabró Andrea, Jo Fedy, Yeung Karmen, McGinness Tom. 2020), sin tomar en cuenta

su participación activa como socia decisoria, con derechos y obligaciones derivados de esta posición dentro de la empresa. Para perfilar y mostrar la esencia de lo que se aborda en la presente ponencia, conlleva sentar pautas sobre la empresa familiar y el papel de la mujer dentro de la misma, las posibilidades de su reconocimiento y el cumplimiento de requisitos para ser considerada una mujer emprendedora, donde nadie le ponga un alto a sus “alas”, sino que se valga de sus conocimientos, su capacidad intelectual, sus niveles de gestión y de dirección.

Para nadie resulta un secreto que desde tiempos memoriales las mujeres han sido desprovistas de las ventajas para ocuparse del negocio familiar y han sido relegadas a dar vida a un heredero que siga la sucesión y se encargue de la herencia de la familia y sea el sostén de la misma. Mucho menos se podía pensar en el apellido, donde la *razón social*, o sea, la denominación de las empresas, estaban dirigidas a continuar con el linaje masculino; por lo que las mujeres quedaban siempre en un segundo plano y el varón era quien iba a la cabeza, mostrando la destreza en los negocios y el buen manejo del capital; en los diversos escenarios les estaba vetada la posibilidad de opinar a pesar de conocer el asunto o tener criterio, su participación era negada.

Sin embargo, en las arduas luchas por la búsqueda y el reconocimiento de los derechos que por ley les deben ser dados, se demostró que la inteligencia, la capacidad, la destreza, agilidad y el poder decisorio no posee género, por lo que es posible y a la vez oportuno que la mujer tenga poder sobre una empresa, más aún para levantar y mantener con constancia el negocio familiar. El empuje de las mismas y su fortaleza las realza con el calificativo de mujeres emprendedoras.

Para la mujer llegar a ser líder y asumir la dirección de la empresa familiar, pasa por un camino largo y angosto en el que transcurre por diversas etapas, desde la iniciación y la participación, hasta la asunción de un papel activo y protagonistas de la actividad empresarial, donde las verdaderas posibilidades de alcanzarlos vienen dados en segundas oportunidades, coyunturales, sociales, como la imposibilidad de adopción por un hombre de la familia o no tener descendencia masculina, solo así pudiera pensar en asumir el cargo (Ortiz García; Olaz Capitán. 2012).

Es de destacar que muchas empresas familiares a lo largo de la evolución de las sociedades se han fundado y desarrollado por el apoyo, el aporte incluso material, los conocimientos y por qué no, el trabajo en jornadas de las mujeres, el que ha sido un papel invisible y subvalorado, donde la mujer ha gozado de una gran importancia para la gestión y administración de la misma, la cual no ha sido reconocida, ni considerada. En muchas ocasiones las mujeres dentro de la empresa, actuando en calidad de directivas y con posturas cofundadores junto a esposos e hijos, se ve obligada a ocultar los vínculos de parentesco, disociando su identidad, para reivindicar su autoridad y ser líderes empresariales y suprimir el fenómeno de invisibilidad a las que muchas veces son sometidas, confundidas como la mujer del socio mayoritario, o del *CEO* o líder de la empresa (Pavan Bang, Basuthakur, Calabró Andrea, Jo Fedy, Yeung Karmen, McGinness Tom. 2020).

Resulta evidente el cambio de roles dentro de la empresa que ha tenido la mujer a lo largo de los años, precisamente porque ha logrado posicionarse y suprimir muchas de las ideas sexistas, machistas y patriarcales de los negocios en la sociedad, demostrando sus amplias capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes para el manejo de la empresa. Resulta esencial abordar una vez que se ha expuesto todo lo anterior aspectos que demuestren el valor que aportan las mujeres, la influencia y las ventajas competitivas que pueden tener dentro de la empresa familiar, así como el impacto de su desempeño para el logro y mantenimiento de la empresa, en conjunto con buenas prácticas familiares; por lo que conlleva mostrar algunas de las desventajas analizadas de estudios que posee la estructura y constitución de la empresa familiar y cómo la participación femenina resulta crucial para la solidez de la misma y evitar el fracaso.

Si bien las empresas familiares en su estructura gozan de valores que resultan ventajas competitivas como: mayor compromiso y dedicación en el negocio, mayor grado de autofinanciamiento y reinversión de beneficios, pues es evidente lo esencial que resulta el futuro crecimiento de la empresa, mejor orientación en el mercado, mayor vinculación con los clientes, los trabajadores laboran más a gusto, gozan del reto de superación constante, búsqueda del progreso, entre otras (Ministerio de Industria,

Turismo y Comercio, Madrid, 2008, p.23) las empresas familiares han sido vistas con grandes debilidades donde se entremezclan los asuntos familiares y el capital.

Las limitaciones o debilidades de la empresa familiares se ponen de relieve por los vínculos entre sus miembros, con las funciones propias de la misma, las relaciones de parentesco entre los socios y las leyes económicas y mercantiles que deben regular el correcto funcionamiento de la misma. Por lo cual pueden generarse crisis en el orden financiero, tributario, jurídico, económico, de administración donde se fundan los intereses y las relaciones afectivas de la familia con la posición de los miembros en los puestos directivos y de liderazgo, sin contar con la capacidad requerida para ello, simplemente bajo el sustento de que es el primogénito, el varón y cabeza de familia.

Exponer dichas limitaciones es necesario para realzar el papel activo de la mujer en la incorporación de valores, conocimientos, experiencias dentro de la empresa, que conlleven al mantenimiento y fortaleza de la misma, al impedir la generación de conflictos en las decisiones que obstaculicen el buen funcionamiento. Resulta evidente los roles que cumple la mujer desde las perspectiva de género dentro de una empresa familiar, es innegable que desde el hogar logra incorporar a cada uno de los miembros valores, emociones, sentido de pertenencia y amor por cada uno de los logros que consiguen, cuestiones que poco a poco son incorporadas a las empresas familiares, precisamente por la educación que reciben desde el hogar familiar.

El papel activo de la mujer en las empresas familiares contribuye a conformar el capital cultural de la misma. Pueden serles reconocidos atributos, cualificaciones desde el punto de vista subjetivo (Ortiz García; Olaz Capitán. 2012) que no solo se dirigen a la demostración de conocimiento y experiencias materiales y profesionales, sino que tocan otros extremos como puede ser la búsqueda del consenso, la creación y el logro de un ambiente de paz y armonía, ser mediadora y árbitro en los conflictos que se generen en el día a día en las relaciones empresariales, así como la inteligencia emocional y la empatía que puede llegar a reflejar por los miembros de la empresa que la lleven a asumir decisiones imparciales, pero a la vez sensibles y leales a principios familiares y éticos, que resulta una esencial ventaja competitiva en cualquier empresa,

al lograr una fortaleza que ofrezca muestras de seguridad en sus relaciones comerciales.

La participación activa de la mujer puede incluso influir en el correcto funcionamiento de órganos internos de la estructura de la empresa, como pueden ser el Consejo de Familia, si se habla de este órgano, resulta recomendable que la presidencia recaiga en el miembro más respetado, por lo general uno de los fundadores de la empresa, por lo que es dable destacar el papel importante que tiene la mujer, para ser considerada como tal, a partir de los elementos expuestos en los textos anteriores,; la Junta de Familia, al ser este último el órgano donde se deliberan las mejoras y las maneras de seguir y resolver los problemas, todo ello recogido en el Protocolo Familiar, donde la nobleza, la dulzura, el sentido de empatía y la inteligencia emocional de las féminas resultan cruciales en la toma de decisiones.

A partir de todo lo escrito, se evidencia un amplio despliegue de la mujer en su lucha por el reconocimiento de derechos dentro de los negocios familiares, con una participación activa y como vértice esencial para las políticas competitivas de la empresa familiar, destacándose en todo momento como una mujer emprendedora, por lo cual ofrecer una breve mirada al emprendimiento femenino contribuye a fortalecer todos los criterios de defensa de género hacia la mujer y un correcto enfoque de género.

Conclusiones: A partir de todo lo expuesto en los epígrafes anteriores, resulta esencial dejar sentadas las ideas conclusivas que resaltan el rol de la mujer como emprendedora y su necesario posicionamiento dentro de las empresas familiares. La plena participación de las mujeres en nuestras empresas y en la comunidad hace bien a los negocios de ahora y del futuro, tanto desde el enfoque familiar, donde la postura y su equilibrio sirven de base para la resolución de conflictos entre temas negociales y la familia, además de realzar su experiencia e inteligencia, como en la actividad de las empresas en sentido general. Direccionar los estudios hacia este tema, conlleva sentar las pautas para un mejor desempeño y reconocimiento de la labor de la mujer en todas las esferas de la sociedad. Constituye el paradigma hacia un correcto enfoque de género.

Bibliografía:

- Dirección General de la Política de la Pequeña y Mediana empresa. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Madrid, 2008. Pp. 15,19-25. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/dgpyme-direccion-general-de-politica-de-la-pequena-y-mediana-empresa/>
- Irigoyen, Horacio A. (2014). ¿Cómo influye la mujer en la empresa familiar? Archivo PDF. <https://bloggerrepar.files.wordpress.com>.
- Molina Parra; Botero Botero; Montoya Monsalve. 2016. Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis.
- Ortiz García, Pilar; Olaz Capitán Ángel. La empresa familiar. Roles y contribución al capital familiar, en: Madrigal Barrón, P. y Carrillo Pascual, E. (Coords.) *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías*. Toledo: ACMS, pp. 176-180.
- Ortiz García, Pilar; Olaz Capitán Ángel. La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del familiness. Revista *Política y Sociedad*. 2014, 51, Núm. 2: 481-506. http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647
- Pavan Bang, Basuthakur, Calabró Andrea, Jo Fedy, Yeung Karmen, McGinness Tom. El poder de la mujer en la empresa familiar. Un cambio generacional en el propósito y la influencia. 2020. pp 3-4.
- Rueda Galvis, Javier Francisco; Rueda Galvis, Mónica Andrea. 2019. Definición, importancia y análisis de la empresa familiar. *Lúmina* (20). pp 8-28. https://www.researchgate.net/publication/339767954_Definicion_importancia_y_analisis_de_la_empresa_familiar
- Zambrano Vargas, Sandra Milena; Vázquez García, Angel Wilhelm y Urbiola Solís, Alejandra Elizabeth. Empresas familiares, emprendimiento y género. Cinco problemáticas para el análisis regional. Revista *Espacios*. Vol. 40 (Nº 22) Año 2019. Pág. 12-15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22.html>