

Negocios

COLUMNA

El aporte de la mujer a la empresa familiar

A propósito del día internacional de la mujer que celebramos hace unos días, es oportuno comentar acerca del aporte femenino a las empresas familiares. Pese a que la mujer ha ido ganando mucho terreno y protagonismo en diversos ámbitos internacionales –basta observar cuántas mujeres son presidentes, primer ministro o candidatas presidenciales de un país– en el mundo empresarial aun subsisten diferencias importantes en los puestos que ocupan y las remuneraciones que obtienen. En esto, Chile parece estar más atrás que casi todos los países de la Oede, e incluso que algunos vecinos latinoamericanos.

En las empresas familiares, que son la inmensa mayoría de las empresas de casi todos los países, parece ocurrir lo mismo. Las mujeres van recuperando terreno, pero todavía hay una brecha, especialmente cuando se trata de puestos gerenciales o de directo-



Jon Martínez

Profesor del Business School, U. de los Andes

rio. Y si circunscribimos nuestro análisis al caso de las mujeres miembros de la familia dueña o controladora de la empresa, el diagnóstico es similar. Supe de más de una empresa familiar chilena donde las hijas tenían prohibido trabajar. Hoy, esto afortunadamente ha cambiado y muchos padres consideran que sus empresas son un lugar ideal para que sus

hijas trabajen, especialmente por la flexibilidad de horarios que ellas requieren cuando están casadas y son madres.

Sin embargo, si bien hay avances significativos, todavía hay una cierta discriminación, especialmente cuando se trata de elegir al sucesor o líder para la próxima generación. En este tema, la mayoría de los fundadores o dueños gerentes de empresas familiares optan por un hijo hombre al designar a su sucesor. Pese al avance de la mujer, los padres suelen optar por una hija como su sucesor sólo cuando se dan dos condiciones: primero, cuando ella ha podido demostrar claramente sus aptitudes para el cargo y, segundo, cuando no tiene un hijo varón para esa posición. De hecho, todavía muchos padres, ante la inexistencia de un hijo apto para sucederlos, prefieren nombrar a un gerente no familiar antes que a una hija.

Las razones esgrimidas son muchas: algunos padres creen que

sus hijas no van a imponerse y ser buenos líderes en un “mundo de hombres”, como suelen ser los niveles superiores de las empresas. Tampoco quieren exponerlas a ellas a un trabajo duro y con fuertes tensiones derivadas de un mundo crecientemente competitivo. Por otro lado, la mayoría de los padres desean que sus hijas sean buenas esposas y madres de sus nietos antes que ejecutivas exitosas. Piensan que inevitablemente la casa y las preocupaciones del marido y los hijos las distraerán y no podrán cumplir con su deber cada día en la empresa. No quieren recargarlas con un rol adicional a los de esposa y madre.

La verdad es que si bien algunas de esas razones tienen algo de razón, a los hombres –sean padres o hermanos– aún les falta reconocer los méritos y aptitudes de las mujeres para la vida empresarial.

Suele hablarse de que poseen mucha intuición, y es cierto, pero también está demostrado que pueden ser tan o más creativas e

inteligentes que los hombres. Sin duda, suelen ser más organizadas, ordenadas y detallistas que ellos, aparte de que muchas veces pueden persuadir mejor a los clientes y negociar de manera más efectiva con proveedores y acreedores.

Sin embargo, no todo ha de ser trabajo ejecutivo en la empresa familiar. También las mujeres pueden contribuir de manera muy valiosa en otras esferas, tales como el Directorio y el Consejo de Familia. La incompatibilidad que a la mayoría de las mujeres se les presenta entre el trabajo a tiempo completo en la empresa y su rol de esposa y madre, las suele llevar a tener que dejar su puesto ejecutivo. Por último, la mayoría de ellas posee un rol extremadamente importante –y muchas veces no reconocido– para la empresa familiar: el rol de madres. Estas madres son las que en gran medida crían, educan y preparan a la siguiente generación para la vida y, muchas veces, para conducir la empresa de la familia.

PAGA TU SOAP CON TARJETA Y OLVÍDATE DE LA BENCINA!

Hay 5 premios de 1 año de
bencina gratis (\$750.000 c/u).

Pagando vía Webpay duplicas tus posibilidades de ganar.

Más información en www.transbank.cl / 800 200 805

Promoción válida desde el 1 de Marzo de 2016 hasta el 1 de Abril de 2016. Participan en el sorteo las transacciones efectuadas con Tarjetas de Crédito Visa, MasterCard, Magna, American Express y Diners Club y Tarjetas de Débito Redcompra, emitidas en Chile y operadas por Transbank S.A., que contaren con código de autorización producto del pago del Seguro Obligatorio de Accidentes Personales (SOAP). Cinco premios consistente cada uno en un año de bencina gratis equivalente a \$750.000. El premio será entregado como un abono al titular de la cuenta asociada a la Tarjeta cuya transacción resulte ganadora. El sorteo se realizará en las oficinas de Transbank S.A. el 15 de Abril de 2016. El ganador será publicado a más tardar el 16 de Mayo de 2016 en el sitio www.transbank.cl. La entrega del premio es de responsabilidad de Transbank S.A. El plazo para reclamar la entrega del premio es hasta el 17 de Junio de 2016. Las transacciones efectuadas mediante Webpay serán consideradas dos veces en el sorteo.

webpay plus



transbank.