

LA MUJER EN LA EMPRESA FAMILIAR Proposición de proyecto de investigación

Interés del proyecto dentro del campo de investigación

Gran parte de la literatura en el ámbito de la empresa familiar se ha centrado en estudiar el relevo generacional de primera a segunda generación al identificarse como uno de los momentos críticos para su supervivencia (Handler, 1994). Sin embargo, aunque muchas empresas no son capaces de realizar una sucesión con éxito, perdiendo su condición de familiares o en el peor de los casos cesando en la actividad empresarial, también se encuentran los ejemplos contrarios: empresas familiares que no solamente han superado varios procesos de sucesión con éxito, sino que además han manteniendo tanto su competitividad empresarial como las buenas relaciones entre los miembros de la familia (Koiranen, 2001).

En este paso de generación a generación, normalmente tiene lugar una evolución de la gestión y la propiedad en la empresa así como de la propia familia que ha crecido y donde están presentes y tienen que convivir miembros de distintas generaciones. (Gallo et al. (2001). Por ello, cada vez más se encuentran autores que han señalado la importancia de contemplar la preparación de las siguientes generaciones en la empresa familiar no sólo para hacer frente a la gestión de la empresa sino para ejercer como propietarios responsables de ella (Magretta, 1998).

Sin embargo, en este contexto del relevo generacional, la literatura ha prestado una atención fundamental a las figuras del antecesor y a la de los sucesores en la gestión y propiedad de la empresa así como a la naturaleza de sus relaciones en el proceso sucesorio, quedando prácticamente fuera del análisis otros miembros de la empresa familiar. Este es el caso de los propietarios familiares que, sin estar implicados en la gestión diaria de la empresa, pueden jugar, sin embargo, un papel decisivo en su buena marcha.

Durante muchos años se daba por hecho que los hombres trabajaban en la empresa familiar, mientras que las mujeres se quedaban en casa para educar a los hijos. Esta división de roles ha sido aceptada durante muchas generaciones y ni hombres ni mujeres se han atrevido a romper el equilibrio entre los roles de trabajo y familia, que se han relacionado emocionalmente a las identidades tradicionales masculinas y femeninas.

Desde este punto de vista tradicional, a las mujeres no se les ha reconocido el esfuerzo realizado para conservar la armonía familiar, razón de ser de la empresa familiar. Sin unidad entre los miembros de la familia, no existe la empresa familiar.

En los últimos años se ha percibido un cambio radical, con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Dado estos importantes cambios en el *role play*, las mujeres empiezan a reclamar de forma más contundente su posición dentro de la empresa familiar. Sin embargo en las empresas familiares aún no hay un gran número de mujeres incorporadas. La escasa literatura con respecto a este tema indica que las mujeres desvinculadas de la EF suelen tener mayor nivel de estudios, son propietarias activas y responsables, cuyos comentarios y consejos no son sólo palabras vacías, y que son capaces de crear un valor añadido para la empresa y los miembros de la familia propietaria.

Sin embargo, el reconocimiento de este gran valor sólo quedará en evidencia si se abren nuevas oportunidades para que estas mujeres tengan una voz para ser oída y un escenario donde ser vistas.

Este estudio internacional pretende brindar a las mujeres estos dos recursos, mediante el estudio de una muestra de mujeres en las Empresas Familiares Españolas y de otros países. Se analizará el papel que desempeñan en el ámbito empresarial y en el familiar, así como sus consecuencias en la competitividad de las empresas y en el mantenimiento de las siguientes generaciones vinculadas con la empresa.

Descripción	Este proyecto de investigación pretende desvelar la gran diversidad de roles que se adjudica a la mujer no activa en la empresa familiar y que, según indica la escasa literatura sobre el tema, va mucho más lejos que educar a los hijos y transmitirles el amor por la empresa familiar. ¿Cuáles son estos roles? Y, ¿cómo se cumplen? Es verdad que la mujer encuentra muchas barreras en el ámbito familiar, para ser accionista, formar parte de consejo de administración, etc. Este proyecto pretende de conocer de primera mano la experiencia y las expectativas del conjunto de las mujeres como parte de una familia empresaria. Además, según los resultados obtenidos, se podrían intentar definir diferentes tipologías de familias donde los unos roles son más precisos que otros.
Objetivos	En una muestra de grandes empresas familiares españolas y de otros países, se estudiará el papel que desempeñan las mujeres de la familia que están desvinculadas del día a día de la empresa. A través del punto de vista de estas mujeres, y siguiendo un enfoque cualitativo, se pretende investigar los siguientes aspectos: <ol style="list-style-type: none"> 1) Grado de compromiso que conservan con la empresa familiar. Características y tipo de relación con la empresa. 2) Implicación o no en la preparación de la siguiente generación familiar (sus descendientes). Grado de colaboración de su cónyuge en esta tarea y el contenido a transmitir. 3) Condicionantes de la relación empresa-familia que han forjado una actitud positiva o negativa de estas mujeres hacia la

	<p>empresa. (Propiedad, órganos de gobierno, información, características de la organización, etc.)</p> <p>4) Relación de los puntos anteriores con el mantenimiento o mejora de la competitividad empresarial</p>
Definición del marco del estudio	<p>Identificar el mayor número de tareas que se hayan atribuido a mujeres que no están trabajando de forma "oficial" en la empresa familiar. Es importante conseguir mujeres de diferentes características clave que puedan de forma directa o indirecta influir en el rol atribuido o desempeñado por las mujeres.</p> <p>La revisión de la literatura nos dará más pistas, pero unos cuantos aspectos importantes son: ser o no accionista, ser o no miembro del consejo de administración, haber trabajado o no en el pasado, ser de la familia política o ser de la familia consanguínea, ser esposa del fundador, esposa de un hijo en segunda generación, ser hija de segunda generación, ser miembro tercera generación, ser miembro de generación multigeneracional.</p>
Ámbito geográfico	<p>Esta investigación tendrá que desarrollarse en dos etapas. Yo propongo empezar con tres o máximo cuatro países europeos de culturas bien distintas. Por ejemplo, España, (país mediterráneo), Finlandia (país escandinavo pero con una cultura más liberal para la mujer) y un país centroeuropeo como Francia, Alemania, Países Bajos o Suiza.</p> <p>Una vez concluido, se podría intentar realizar en otros lugares si fuese necesario.</p>
Metodología	<p>Se adoptará un enfoque metodológico cualitativo y fenomenológico a través de un estudio multicaso. El número total de casos a analizar no lo estableceremos a priori ya que estará sujeto al criterio de saturación teórica. Las técnicas de investigación que se emplearán son: entrevista en profundidad semiestructurada y análisis de datos secundarios.</p> <p>El análisis se desarrollará íntegramente con la ayuda de Atlas, uno de los más modernos programas informáticos que se han diseñado para el análisis cualitativo.</p>
Fases del proyecto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Revisión de literatura inicial 2) Desarrollo de los protocolos de las entrevistas 3) Listado de códigos previo 4) Selección muestral y elaboración de la estrategia de entrada en el campo 5) Trabajo de campo y análisis 6) Redacción del informe cualitativo 7) Comparación de los resultados obtenidos en otros países y analizar los factores que hayan causados estas diferencias. 8) Redacción del informe final del grupo
Calendario	<p>El calendario propone unas fechas de orientación para las fases clave en el desarrollo del proyecto.</p>
Publicaciones	<p>De este estudio se podrían extraer diferentes publicaciones: un documento de investigación, también algunas publicaciones divulgativas, FIB, Revistas sobre mujeres, sobre emprendedores, etc.</p> <p>Además, los resultados se podrían presentar un <i>workshop</i> en la FBN Conference, y se pueden ir organizando seminarios de formación e</p>

	información para mujeres no activas en EF a nivel nacional o internacional.
Equipo de trabajo	Los diferentes integrantes del equipo, aparte del IESE se tienen que ir buscando en los diferentes países europeos involucrados. En cada país se buscará un centro de estudios y como mínimo hace falta una profesora y algunos investigadores.
Líder del proyecto	IESE Business School es el líder del equipo de este proyecto. Es responsabilidad del líder del equipo conseguir que se cumplan los plazos y los acuerdos presentados con el equipo que haya encargado el estudio y coordinado el proyecto, con todo lo que esto conlleva en planificar reuniones y asegurar su buen desarrollo.