

**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS**



**EL ROL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL
SECTOR AGROPECUARIO DE TEPATITLÁN DE MORELOS JALISCO**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO EN LICENCIADO (A) EN
ADMINISTRACIÓN.**

Directora: Gizelle Guadalupe Macías González

Estudiantes:

Erika Guadalupe Aldapa Martin

Irma Leticia Gómez Gómez

Tepatitlán de Morelos Jalisco México, 16 de Enero de 2019



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de los Altos
Secretaría Académica
Coordinación de la Licenciatura en Administración

CUA/SAC/ADMON/002/19

C. Erika Guadalupe Aldapa Martin
C. Irma Leticia Gómez Gómez
Presentes

Por este medio reciban un cordial saludo y aprovecho para informar a Usted(es) que su trabajo de investigación titulado:

"El rol de las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario de Tepatlán de Morelos, Jalisco"

El cual fue presentado para su consideración al Comité de titulación de la Licenciatura en Administración bajo la modalidad de Tesis, ha sido aprobado para que se lleve a cabo la impresión definitiva del mismo, atendiendo los oficios de liberación de trabajo recepcional emitidos por la Directora de tesis y los respectivos lectores de la misma.

Lo anterior, y al cumplir con este último requisito, se hace de su conocimiento que la defensa de Tesis se realizará el día miércoles 16 de enero del presente a las 11:00 hrs., en la sala de juntas del edificio PTC del Centro Universitario de Los Altos.

Sin otro particular, agradezco de antemano la atención que se sirva brindar al presente.

Atentamente

"Piensa y Trabaja"

Tepatlán de Morelos, Jalisco a 10 de enero de 2019


Mtro. Carlos Humberto López Ortiz

Presidente del Comité de Titulación



UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS
SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE CARRERA

Carretera a Yahualica, Km. 7.5 Tepatlán de Morelos, Jalisco, México.
Teléfono, 01 (378) 78 280 33
<http://www.cualtos.udg.mx>

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de tesis ha sido un gran reto para nosotras ya que nos implicó tiempo y dedicación elaborarlo, es algo de lo que estamos orgullosas al poder contribuir a futuras investigaciones de cómo es la manera de interrelacionarse y convivir entre si las familias y sus empresas en el sector agropecuario con giro avícola a través de la participación de las mujeres.

Por ello es necesario resaltar la importancia y nuestro agradecimiento por habernos echo formar parte de su equipo de investigación mediante la prestación del servicio social que realizamos con la Dra. Gizelle Guadalupe Macías González, donde despertamos nuestra inquietud por esta investigación, ya que ella fue nuestra directora de tesis para poder llevar a cabo este proyecto, brindándonos todo su apoyo y asesoría para poder cumplir con la finalidad de esta investigación.

Cabe mencionar que también nos es grato extender nuestros agradecimientos a nuestras asesoras de tesis: Edith Guadalupe Baltazar Díaz y Adriana De la Rosa Figueroa por su colaboración y comentarios para con ello obtener datos más precisos al trabajar información, así mismo a nuestro coordinador de carrera al Mtro: Carlos Humberto López Ortiz.

Otra pieza clave en la contribución de este logro fueron nuestras familias quienes siempre nos brindaron su apoyo en cada etapa de este proceso hasta traer la consecución de nuestro logro, de quienes esperamos contar siempre con su apoyo incondicional.

Abstract:

This work research aims to investigate the participation of women in family businesses. Therefore, it integrates different theoretical perspectives, as well as their contributions in order to analyze the roles played by women in the agricultural sector of the poultry rotation, which they develop within the Region of Los Altos, specifying the different generations to which they belong and giving account of the protocols, tradition or guidelines that must be followed according to the agreements of the families this being the research objectives. For this reason, a qualitative study was carried out in which a description of a typology of roles was first proposed, and subsequently the narrations of the interviews in nineteen family businesses carried out by Macias (2018) were analyzed, and analysis of the content of two types, first; comparative roles played by women in family businesses, and second; by the trend, relative to the participation of women for generations. The results show the participation of women in family businesses in this sector, which is not always visible, detailing precisely the participation of women in different times through which family businesses go through their generations, and above all in this sector where the participation of men stands out to a greater extent, making known the strengths that have been overcome and the obstacles that have been overcome to make potential women as partners and executives, either in cases of new projects or in the continuation of the agricultural empire.

Keywords: Family businesses, Women, gender, agricultural sector, poultry farming

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad indagar sobre la participación de las mujeres en las empresas familiares. Por lo cual se integran distintas perspectivas teóricas así como sus aportaciones con el fin de analizar los roles que han desempeñado las mujeres en el sector agropecuario de giro avícola, que es en el que se desarrollan dentro de la Región de los Altos, especificando las distintas generaciones a las que pertenecen y dando cuenta del protocolo,

tradición o lineamiento que deben seguir conforme a los acuerdos de familia, siendo estos los objetivos de esta investigación. Por lo que se llevó a cabo un estudio cualitativo en el cual primeramente se propone una descripción sobre una tipología de roles, y posteriormente se analizaron las narraciones de las entrevistas en diecinueve empresas familiares realizadas por Macías (2018), realizándose un análisis de contenido de dos tipos, un primero comparativo entre roles que desempeñan las mujeres en las empresas familiares y, un segundo por tendencia, relativo a la participación de las mujeres por generaciones. Los resultados dejan ver la participación de las mujeres en las empresas familiares de este sector, que no siempre se visibiliza, detallando con precisión la participación de mujeres en distintos tiempos por los que atraviesan las empresas familiares, a través de sus generaciones, y sobre todo en este sector en el que resalta en mayor medida la participación de los varones, dando a conocer las fortalezas que se tienen y los obstáculos que se han superado para hacer de las mujeres potenciales como socias y ejecutivas, ya sea en casos de nuevos proyectos o en la continuación del imperio de lo agropecuario.

Palabras clave: Empresas familiares, Mujeres, género, sector agropecuario, avicultura.

ÍNDICE

| | |
|---------------------|----------|
| INTRODUCCIÓN | 7 |
|---------------------|----------|

Capítulo I. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 9 |
| 1.2. Justificación..... | 10 |
| 1.3. Objetivos..... | 12 |
| 1.3.1. Generales..... | 12 |
| 1.3.2. Específicos..... | 12 |

Capítulo II. MARCO CONCEPTUAL Y PERSPECTIVAS TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

| | |
|--|----|
| 2.1. Concepto de las empresas familiares..... | 13 |
| 2.2. Perspectivas teóricas para el estudio de las empresas familiares..... | 16 |
| 2.2.1 Teorías de la cultura organizacional..... | 18 |
| 2.2.2. Teoría General de Sistemas..... | 18 |
| 2.2.3. Teoría de la Agencia..... | 19 |
| 2.2.4. Teoría Administrativa y los roles o puestos laborales en las empresas familiares..... | 24 |
| 2.2.4.1. Los roles en las empresas..... | 26 |
| 2.2.4.2. Los roles en las familias..... | 26 |

Capítulo III. LOS ROLES DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

| | |
|---|----|
| 3.1 Concepto de la perspectiva de género..... | 28 |
| 3.1.1 La perspectiva de género y de las mujeres en la región alteña..... | 30 |
| 3.2. La participación económica de las mujeres..... | 35 |
| 3.3. Estudios de los roles de las mujeres en las empresas familiares..... | 36 |

| | |
|--|----|
| 3.3.1 Mujeres propietarias y no propietarias de empresas familiares..... | 39 |
|--|----|

Capítulo IV. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---|----|
| 4. Metodología..... | 42 |
| 4.1. Técnicas de análisis de investigación..... | 44 |

Capítulo V. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|----|
| 5.1 Resultados | 48 |
| 5.2.1 Análisis de resultados y discusión..... | 50 |

Capítulo VI. CONCLUSIÓN 65

GLOSARIO 68

BIBLIOGRAFÍA 69

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años, se han incrementado las investigaciones a través de diversas metodologías tomando como elemento de estudio las empresas familiares. Las distintas áreas como la sociología y la antropología han mostrado interés al profundizar en la investigación de las familias, sus empresas y el desarrollo de sus negocios. Aunque cabe mencionar, que en los últimos años, se han efectuado en México algunos trabajos académicos acerca de las empresas familiares no obstante se encuentran dispersos, seguramente por la carencia de espacios de difusión especializados (Soto 2013).

Por otra parte, no existen cifras exactas sobre la longevidad de las empresas familiares, aproximadamente del 90 al 95% de las mismas, no sobreviven más allá de la permanencia dinámica de sus fundadores, por lo que en promedio suelen tener un periodo de vida de 25 años aproximadamente, el 33% de ellas se quedan en la segunda generación y solo el 11% en las terceras generaciones (Soto Figueroa, 2007). A lo largo del tiempo estas se han ido diversificando en distintos sectores comerciales, aunque cabe mencionar que no todas las empresas que se han ido creando al paso del tiempo siguen activas dentro del mercado, esto se debe a la falta de control y organización, así como a la adaptación sobre las demandas del mercado dentro de las empresas.

A su vez, las empresas familiares poseen ciertas características, haciendo que su gestión y su desarrollo sean atípicos, por lo que se hace necesario los estudios que propongan líneas de acción para mejorar su supervivencia y asegurarle un crecimiento sostenible.

(Casillas, Díaz, Rus, Vázquez 2014)

Lo que se encontrará a lo largo de este escrito, dejara ver primeramente el planteamiento de la investigación y su estructura, posteriormente en un capítulo siguiente se integran los conceptos y las perspectivas teóricas para el estudio de las empresas familiares. En un tercer capítulo se retoman los roles de las mujeres, incluyendo de manera general, el concepto de la perspectiva de

género, de la región alteña, y de cómo se estudian los roles de participación de las mujeres en las empresas. Seguido de esto, se detalla el diseño metodológico, se realiza el análisis de contenido, comparando entre los estudios de casos; a través de las narraciones de las entrevistas, cómo se fueron integrando las mujeres a las empresas familiares a través de las generaciones, que roles desempeñaron y como se han ido integrando a través del tiempo, concluyendo con resultados que dejan datos relevantes y precisos para un mejor estudio socio-económico de la reunión de las mujeres y el sector avícola.

Capítulo I. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy en día el recurso humano de las empresas está representado por las participaciones femeninas y masculinas en diversas áreas funcionales o puestos laborales.

Revisando algunos datos estadísticos conforme se detallan por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el apartado de empleo, resalta la participación de las mujeres mexicanas en el ámbito laboral representando una transformación social, política y económica en el país, reflejando un panorama ocupacional de mujeres empleadas en el campo laboral, en cual se observa claramente en las cifras de acuerdo al nivel de actividad los siguiente: 23.3% trabajan por cuenta propia, 2.3% son empleadoras y 7.5% no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (66.9%) son subordinadas y remuneradas, de ellas, 37.7% no cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral, 41.9% labora sin tener un contrato escrito, más de la tercera parte (33.8%) no cuenta con prestaciones laborales, solo una de cada dos trabajadoras subordinadas (55.2%) goza de vacaciones pagadas, 62.6% recibe aguinaldo y 16.9% reparto de utilidades. (INEGI, 2017).

Por otra parte algunas fuentes de información dejan claro en específico, los datos sobre las mujeres en empresas familiares, mencionando que el 18% de los negocios familiares son dirigidos por mujeres, que el 36% de los propietarios de las empresas dan empleo a sus esposas, que el 19% de los dueños emplean alguna de sus hijas y que el 10% de ellos emplean a alguna hermana (Belausteguigoitia, 2007).

Sin embargo, durante mucho tiempo las aportaciones de las mujeres en el negocio familiar han permanecido invisibles (Blondel, 2005) y no es excepción en el sector agropecuario, dejando de lado el reconocimiento a través de la trayectoria que han tenido algunas mujeres en dicho sector.

No obstante, en la actualidad, existe poca participación difundida en donde las mujeres son las protagonistas de la contribución de las actividades, porque se argumenta que siguen siendo dominadas por la hegemonía masculina (Martín, 2017). Notoriamente las mujeres comienzan a tomar posiciones en terrenos laborales dominados anteriormente por varones, fortaleciendo la diversidad laboral creando una cultura organizacional aunado a los prejuicios y prácticas que siguen siendo limitantes para el desempeño de las mujeres.

Blondel (2005) por su parte describe tres conceptos esenciales que delimitan los roles de las mujeres en las empresas familiares y los señala como participe en los siguientes apartados:

- a) Transmisión de valores, desempeñando una influencia fuerte de valores como lo es la madre a sus hijos/as, así también como esposas, hermanas y tías.
- b) Siguiendo generación, formadora de nuevas generaciones, enseñando a vivir basándose en las virtudes esenciales.
- c) Liderazgo emocional, contribuyendo al equilibrio de las empresas y familias, al fortalecer las relaciones familiares.

Teniendo como base esta tipificación de roles, que por una parte resaltan la labor que desempeñan las mujeres en el sector agropecuario de giro avícola, en los apartados posteriores se describirán análisis más detallados sobre estos roles que juegan las mujeres en las empresas familiares de este sector.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

La Región de los Altos es conocida por su alta productividad en sus suelos por el uso pecuario y agrícola en diversos sectores agroindustriales (Macías, 2014), sin embargo no hay investigaciones previas a estudios del manejo de las empresas familiares, las que existen de diversas áreas, en su mayoría se encuentran bastante dispersas, probablemente debido a la falta de un espacio de difusión especializado (Soto 2013). Por ello es difícil encontrar información proporcionada o relacionada respecto al cómo se desarrolla la administración

de éstas. Además, que no se cuenta con personas que realicen una investigación de estos temas por ello es muy escasa la información que existe en lo que refiere a este tema. Sin embargo, esto no quiere decir que estos temas no sean importantes sino todo lo contrario, debido a que este tipo de investigación emergen diversas variables en el manejo de estas organizaciones.

No obstante, al hablar de empresas se tiene la tendencia que los varones son quienes llevan el control y están al mando de estas, dejando a un lado la contribución femenina que estas llevan a cabo en su día a día. Incluso desde el mismo surgimiento de las primeras actividades de negocios, donde se presentaba la comercialización en el intercambio de bienes y servicios mejor conocido como “trueque” (Vargas y García, 2017).

Es así que la participación de las mujeres en el sector agropecuario no es un tema poco común, es por ello que se hace necesario presentar estudios sobre su representatividad. Por lo que se validó conveniente, practicar un estudio basado en un análisis de contenido procedente de la información obtenida de las entrevistas realizadas por Macías (2018) en el que se da a conocer que en las últimas décadas, el trabajo y la participación de las mujeres en el mundo laboral es cada vez mayor en la empresa familiar.

HIPÓTESIS O SUPUESTOS

1. Los roles de las mujeres a través de las generaciones en las empresas familiares del sector agropecuario con giro avícola son diferentes.
2. El protocolo, lineamiento o tradición de cada empresa familiar del sector agropecuario de giro avícola determina el rol y su integración laboral (empleada, socia, directiva o no participante) de las mujeres integrantes de la familia en cada una de ellas

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son los roles de las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario de giro avícola.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Clasificar los tipos de roles que desempeñan las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario.
- 2- Identificar los roles que a través de generaciones han desempeñado las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario.
- 3- Analizar la participación de las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario conforme a su integración laboral de acuerdo al protocolo, lineamiento o tradición de cada empresa.

Capítulo II. MARCO CONCEPTUAL Y PERSPECTIVAS TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

2.1 CONCEPTO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

En este apartado se desarrollan los conceptos a lo que refiere la empresa familiar y su entorno organizacional:

Primeramente, en este contenido se hace mención a una conceptualización de las distintas percepciones de lo que integran a una empresa familiar:

Las empresas familiares constituyen el núcleo sobre el que orbita el tejido empresarial (Almaraz, 2016) de cualquier región desarrollada. De ella depende gran parte de la creación de riqueza, de la generación de empleo y del bienestar impersonal. Por ello es importante conocer su naturaleza y orígenes, así como también sus fortalezas y debilidades para poder trazar estrategias que refuercen su competitividad y proyecten caminos de futuro.

Por ello se dio a la tarea de analizar diferentes conceptos de autores/as que se especializan en el tema de lo que son las empresas familiares, recabándolos en el siguiente cuadro para su fácil lectura, de tal forma que el lector logre identificar de una forma más propia lo que logra captar.

Tabla 1. Conceptos de empresas familiares.

| Autor, año | Concepto. |
|---------------|---|
| Araque (2013) | La empresa familiar es una cadena de elecciones personales, en donde, cada uno de sus miembros influye en lo cognitivo, simbólico y afectivo, por ende, se encuentra en constante transformación. |

| | |
|-------------------------------|--|
| De la Garza, et al. (2011) | La empresa familiar constituye la conjunción de dos entidades: la empresa como unidad Productiva y la familia como una institución integrante de la sociedad. |
| (Casrud,1996) | Una empresa familiar es aquella en la cual la propiedad y las decisiones están dominadas por los miembros de un grupo de afinidad efectiva |
| (Almaraz, Ramírez, 2016) | La empresa familiar, es a fin de cuentas, es una forma organizativa básica del capitalismo, cuya existencia no depende del éxito o del fracaso de los sistemas económicos, sino de las condiciones contextuales en que se dan las relaciones entre la sociedad y el mercado. |

Fuentes: Elaboración propia con base en Araque,(2013) De la Garza,(2011) Casrud,(1996) Almaraz, Ramírez, (2016)

En la anterior tabla se muestran algunas definiciones de lo que son las empresas familiares por cuatro de los autores que se especializan en las investigaciones de estos temas.

Comparando los distintos conceptos de lo que representa las empresas familiares a través de diversos autores, llegamos a concluirlo y definirlo como: la primera forma de agrupación social de los hombres y mujeres que tiene, como se ha dicho, dos fines propios y básicos. De un lado procurar los medios para la crianza de sus miembros; y por otro proporcionar posibilidades de desarrollo de éstos en todos los sentidos, sobre todo en lo social. La consecución de ambos fines determinará la felicidad y la estabilidad individual y colectiva de los miembros de la familia (Casillas, Díaz, Rus, y Vázquez 2014). Como se muestra en la tabla 1.

La definición al tema de las empresas familiares con la que se trabajará a lo largo de este trabajo es “una organización en la cual las principales decisiones operativas y los planes para la sucesión del liderazgo están influenciados por los miembros de la familia que forman parte del equipo de gestión o del consejo de administración (Handler, 1989).

Profundizando los diversos conceptos se valoró integrar un documento sobre las empresas familiares, que se presentó ante un grupo parlamentario un proyecto para remitirse en las cortes Generales un Estatuto Jurídico de la Empresa Familiar; puntualizó el senador Gomero Ruiz:

Se pueden considerar empresas familiares todas las sociedades y empresas individuales que desarrollen sus actividades económicas, industriales y de producción de bienes y servicios, o administren y gestionen participaciones directas o indirectas de sociedades que desarrollan tales actividades y que están participadas de manera significativa por un grupo familiar que actúa con vocación de continuidad bajo una unidad de decisión y dirección en las que al menos un miembro del grupo familiar interviene de manera efectiva en la gestión de la empresa ostentando la capacidad de decisión sobre los aspectos más relevantes que le conciernen a la sociedad familiar. En este sentido, se puede considerar que la participación significativa del grupo familiar, a los efectos de la definición anterior, supone el cumplimiento de lo siguiente. En primer lugar, que la persona de la familia detente de manera directa o indirecta una participación igual o superior al cinco por ciento. En segundo lugar, que el grupo familiar formado por cónyuges, ascendientes, descendientes y colaterales hasta el cuarto grado inclusive detente conjuntamente de manera directa o indirecta una participación de al menos el 20 por ciento (Gomero 2007).

Comparando y analizando ambas concepciones se destaca la importancia que tiene el vínculo familiar en la situación de estas organizaciones, estas definiciones coinciden en la relación de parentesco sin dejar de lado las relaciones laborales y eficientes, aunque ello trae como consecuencia discrepancia entre los miembros debido a distintos factores que intervienen en su entorno como son: la falta de sucesión de protocolo, asignación de puestos importantes a primogénitos o familiares consanguíneos sin que estos cuenten con la preparación requerida para la posesión del cargo que demanda por su naturaleza, experiencia y conocimientos natos como lo es el liderazgo para

poder ejecutar los objetivos y metas establecidos que lleven a la organización a la prosperidad y acrecientan la longevidad de la misma. Dichos factores son de gran importancia al contemplar la creación de las empresas familiares así lo deducen ciertos autores como Nelson (2014), García y Dávila (2012).

Así también las empresas familiares es un campo de estudio relativamente reciente, a pesar de que ha habido varios investigadores indagando en el tema principalmente con descripciones de casos de empresas familiares no han logrado obtener el acceso total a toda la información ya que los empresarios mantienen cierto resguardo de su información. Por ello la información que se obtiene a través de diferentes métodos de investigación se concluye por medio de teorías propias de los investigadores así lo deducen autores como: Chinchilla, León, Canela, Torres (2006). Una de las técnicas de investigación que es valiosa para este tipo de estudios son las entrevistas. Dichas entrevistas se realizan a los empresarios, empresarias, a las parejas, hijos/as y familiares consanguíneos de los propietarios de las organizaciones quienes aportan información verídica y confiable entorno a las funciones que desempeñan cada uno dentro de la organización (Macías, Baltazar, Aldapa, 2017).

Una vez identificados los diversos conceptos de lo que se entiende por empresas familiares, se distingue la interacción que existe entre los integrantes de la familia y el desempeño de funciones dentro del lugar del trabajo.

A Continuación, se narran dos perspectivas teóricas para complementar los estudios de las empresas familiares. De las teorías que existen solo se toman como referencia estas dos perspectivas mencionadas (Teoría General de Sistemas y Teoría de la Agencia) con el objetivo de facilitar a los lectores la identificación y la comprensión de los roles que se detallan en los distintos ámbitos: empresarial y laboral.

2.2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES.

En los siguientes apartados se describen las diferentes percepciones de las teorías que han protagonizado estudios en los cuales se devela la conformación de familia, propiedad y empresa. En algunos casos, se tiene diferentes análisis conforme a las diversas perspectivas, por ejemplo algunos permiten una visualización dentro de los mismos integrantes de la familia para seleccionar quien será el sucesor idóneo para llevar el control de las empresas.

Figura 1. Modelo de articulación dinámica de la empresa familiar



Fuente. Imanol Belausteguigiotia (2012).

Por otra parte distintos enfoques consideran que lo ideal sería que todas las empresas contarán con una estructura organizacional compuesta por diversas áreas empezando por un diseño de puestos que es un patrón que sirve para organizar la estructura de una empresa en la cual se refleja claramente la situación de la misma definiendo principalmente sus características a través del establecimiento de jerarquías, autoridad y cadenas de mando (Chiavenato, 2004).

No obstante en la mayoría de las ocasiones no se cuenta con personal capacitado dentro de la organización para asumir puestos gerenciales, cuyos puestos dependen de las decisiones que se tomen para que la empresa siga funcionando y trascendiendo dentro del mercado. Motivo por el cual se recomienda contratar un profesional externo a la empresa (agente) que efectúe el manejo y el cuidado de los intereses familiares.

A Continuación se abordan las teorías cuyo fin es revisar las definiciones y/o consideraciones de los roles que los integrantes de la familia desempeñan.

2.2.1 TEORÍAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Uno de los conceptos más populares y a la vez más controversiales en ámbito de la administración hoy día es el de *cultura organizacional*. Harris & Ogbonna (1998) hablan de dos tendencias en la definición del mismo; por una parte, están “aquellos estudios que definen la cultura en términos de su utilidad como una variable organizacional o el propósito que sirve en ayudar a los miembros organizacionales a dar sentido a su mundo social y a enfrentar los problemas de adaptación...” y por otra parte “están aquellos estudios que describen la cultura primordialmente en término de su mérito como una herramienta de investigación social”.

El concepto ha sido visto durante los últimos 15 años como una poderosa herramienta de análisis para identificar el tipo de cambio que las organizaciones requieren y al mismo tiempo para canalizar los esfuerzos para lograrlos. La cultura organizacional tiene vital importancia para la comprensión de los roles que vamos a definir, de ellos se define cuáles son los roles de cada uno de los integrantes de las familias empresariales y cómo se manifiestan a través de las generaciones.

2.2.2 TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS.

Se dice que la teoría general de sistemas (TGS) surgió con los trabajos realizados por el estudioso Alemán Ludwig Von Bertalanffy, cuyos trabajos se publicaron durante los años 1950 a 1968.

En un sistema organizacional formado por subsistemas, los cuales se pueden observar mediante el desempeño de diversas funciones o actividades, por ejemplo:

- Por función: comercialización, producción, finanzas, etcétera.
- Por naturaleza: hombres, máquinas, información (datos), productos, etcétera.
- Por nivel organizacional: estratégico, de coordinación y operativo.

La vinculación que se da de estas teorías (TGS) y las empresas familiares es importante porque este tipo de organizaciones deben tener establecidos su diseño de puestos y funciones con la finalidad de que estén los candidatos idóneos desarrollando el compromiso con su labor al igual que por la razón estructural trayendo consigo el dinamismo y la evolución empresarial adquiriendo una capacidad orgánica emanada de valores y objetivos llevados a cabo mediante herramientas y técnicas administrativas evitando problemas operativos. (Vargas y García, 2017).

Sin embargo, esta teoría resalta las situaciones a las que se enfrentan los administradores de empresas las cuales se restringen principalmente por las fuerzas internas: tecnológicas, estructurales y personales. (Lozano, Macías, Velázquez, 2017). Por otra parte, la familia puede ser otra fuerza interna que presione la estructura y el personal, lo que conlleva que se deje o no incorporarse laboralmente a las mujeres.

A continuación, se presenta otro postulado teórico para estudiar las empresas familiares denominando la teoría de Agencia y su relación con estas.

2.2.3 TEORÍA DE LA AGENCIA.

Esta teoría habla de la relación existente entre personas (principales) que contratan a otros (agente, de ahí el nombre de la teoría), para realizar trabajos, delegando las responsabilidad y autoridad requeridas para llevaros a cabo, El principal es el propietario de la empresa y delega una parte de responsabilidad a un subordinado (San Martín, 2010). Si las dos partes buscan maximizar su utilidad, hay razones para pensar que el agente no siempre actuará de acuerdo con los mejores intereses del principal (Jense y Mackling, 1976) Al igual, que cabe mencionar que pueden surgir discrepancias entre ambas partes si el

contrato no está bien establecido y las acciones que se realicen pueden no resultar un tanto benéficas como lo pondera el propietario.

Posteriormente se habla de tres diferencias entre agente y principal (Jensen y Meckling, 1976). Siendo estos los roles que desempeñan en las empresas familiares:

- Poseen motivaciones diferentes, lo que ocasiona que surjan los conflictos de interés en ambos lados.
- Operan en condiciones de información incompleta. Esto significa que los principales no poseen información sobre las características, los conocimientos y las acciones de los agentes.
- Están dispuestos a asumir distintos niveles de riesgo, por lo que esto vuelve a ocasionar conflictos entre principal-agente (San Martín, 2010).

Sin embargo, una mejor manera de poder representar la teoría de agencia es delimitando su aplicación en el entorno empresarial como una situación en la cual una persona ya sea física o jurídica (principal) realiza una encomienda laboral a otra persona en este caso se estaría hablando del agente., fijando los aspectos cuantitativos y cualitativos de la misión que realizará el agente (persona física o jurídica) (San Martín, 2010).

En las empresas siempre existen problemas de cualquier tipo, aunque en las empresas familiares es más común su existencia si no se cuenta con un protocolo de sucesión debido a las discrepancias que aparecen al tratar de seleccionar al candidato al puesto (Vargas y García, 2017). Si no se cuenta con los candidatos idóneos para cubrir un puesto que demanda alta responsabilidad autoritaria es más probable que la duración de la empresa se acorte aún más. En este tipo de organizaciones si el fundador no cuenta con un protocolo de sucesión como se menciona anteriormente es probable que su empresa no prospere y vaya directo al fracaso, por ello es fundamental y vital para la empresa que desde la etapa de la planeación se tome en cuenta esta pieza clave (Vargas y García, 2017).

La gran problemática a la que se enfrentan este tipo de empresas es de ceder puestos a sus primogénitos o familiares más cercanos en puestos que requieren alta responsabilidad en la toma de decisiones para la organización y, la disyuntiva es que estos no están preparados académicamente ni cuentan con experiencia laboral, cuando esto sucede las empresas se van a declive en poco tiempo. Para ello el fundador debe de tomar en cuenta ciertos aspectos cuando vaya a elegir al candidato más apropiado, deber ser el que tenga visión de la empresa y posea capacidades y sobre todo que inspire confianza para llevar a la cúspide a la organización.

Cuando las empresas consideran que la persona no es la adecuada ya que tiene incapacidad para llevar a cabo la gestión y control de la empresa como sucesor aunque tenga vínculos familiares, recurren a un tercero que en este caso, la teoría así lo describe como agente, (Vargas y García, 2017) es a quien se le brinda la confianza para dirigir la empresa ya que esta persona cuenta con los conocimientos necesarios y pertinentes que requiere el puesto con la finalidad de generar mayores rendimientos utilitarios en la organización.

Por ello en la teoría de agencia se hace mención de contratar a personas externas o a personas internas, aunque no tengan parentesco, pero sí sean profesionistas que posean habilidades y destrezas que les permitan llevar el mando en puestos decisivos para que la empresa obtenga utilidades y su longevidad sea más próspera (Vargas y García, 2017).

No obstante, al hablar de la teoría de agencia se hace referencia a un modelo que encuadra acuerdos o lineamientos empresariales con el fin de cumplir los objetivos establecidos beneficiando a ambas partes. Aunque existen distintas proposiciones de los estados ideales en los que se transmite la relación de agencia según (Eisenhardt, 1989) por mencionar algunos:

1- En el momento en que se da un contrato entre el propietario de la empresa (principal) y el agente es más factible que el comportamiento del agente se base en el resultado.

2- Si el principal posee información la cual le permita verificar el comportamiento del agente es más viable que el agente actúe en función a los intereses del principal. Esta actuación se presenta cuando los sistemas de información permiten la proporción de información al principal del desempeño del agente, con ello el principal se percata de la actuación del agente con el fin de evitar artimañas por parte del agente.

3-Constantemente existe la inquietud del resultado que refleja la actuación del agente, aunque cabe mencionar que existen distintas variables que conformar un resultado como: las políticas gubernamentales, el entorno económico, las innovaciones tecnológicas y las acciones que emprende la competencia ante los desafíos mercantiles para la comercialización de productos y servicios. La incertidumbre en el resultado disminuye si el agente se percata de todas estas variaciones (internas y externas) que pueden afectar el resultado relacionado con los acuerdos fundamentados en su desempeño.

4- Los choques de objetivos que se presentan entre el principal y el agente están inversamente relacionados con los contratos asentados en el comportamiento y efectivamente relacionados con los contratos basados en los resultados. El agente actuará y se comportará de acuerdo como el principal lo estima, aunque haya supervisión por parte del principal.

Posteriormente la teoría parte de un conflicto de objetivos entre ambas partes, por lo que regularmente el agente es más propenso a incurrir en actos de discrecionalidad, por lo que el principal debe poseer información completa, ya que al conocer a detalle las actividades del agente podrá reducir los problemas de agencia (García, 2003).

Finalmente, el monitoreo de los agentes cuando se genera la separación de propiedad y control, tiene como principal objetivo evitar los posibles comportamientos oportunistas de los agentes que con sus actos tienden a reducir el valor de la empresa (García, 2003).

La teoría de sistemas se basa más en la estructura organizacional, pero sin dejar a un lado los principales componentes como el recurso humano, pese a ello la teoría de agencia va más allá de los lazos familiares y el desempeño de funciones que juega las familias y la imponencia en los círculos de las empresas a quienes se encuentran en tal situación.

En la teoría de agencia se enfatiza en el costo y los problemas que pueden surgir por la falta de contratación de asesoría externa (agentes), el costo más caro es el contar con personal incapacitado para realizar funciones que demandan la ejecución de acciones concernientes generadoras de rendimientos utilitarios para la empresa. La mayoría de los principales incurrir en el nepotismo teniendo preferencia por sus parientes concediéndose ocupar puestos que requieren de alta autoridad y responsabilidad para la toma de decisiones logrando con ello el manejo inadecuado y la ineptitud en el desempeño de funciones, trayendo consigo el desplome total de la compañía (Vargas y García, 2017).

Pese a lo anterior es indispensable optar por contratar un agente cuya persona posea cualidades natas como lo es el liderazgo y habilidades determinadas que abonan a influir en las personas en su manera de actuar y de pensar teniendo como objeto motivarlas a realizar sus actividades asignadas de manera eficiente favoreciendo a la consecución de los objetivos, todo ello a través de su capacidad para vincularse con iniciativa de manera positiva con los demás proporcionando ideas innovadoras a sus subordinados guiándonos al logro de dichos objetivos (Vargas y García, 2017).

Ahora bien, para entender mejor estos postulados mencionados anteriormente, más adelante se habla de la identificación de roles desde la teoría administrativa.

2.2.4. TEORÍA ADMINISTRATIVA Y LOS ROLES O PUESTOS LABORALES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES.

Sumando otro punto importante a mencionar en este tema es la importancia que tiene el desempeño de los roles a través de las distintas perspectivas teóricas anteriormente mencionadas a través de la Teoría Administrativa, por ello se identifica claramente el papel que desempeñan en el rol familiar y el rol empresarial, los cuales son tan distintos pero a la vez representan la misma importancia en los distintos ámbitos: social y laboral.

No obstante Taylor (1911) formuló cuatro principios que facilitan el aprendizaje y la práctica en las organizaciones:

1. Administración científica: lo importante es el cambio de actitud, de mentalidad. Aquí es donde entra el rol del propietario donde él debe tener una visión clara hacia dónde va y cómo hará para conseguir lo que se propone mediante distintos elementos como: Estudio científico del trabajo u organización científica del trabajo. División de procesos y tareas. Aplicar el estudio de tiempos y movimientos y a esto se le llamó cronometraje Tayloriano. No obstante, se tienen que analizar los, aspectos internos como la falta de planeación, la sucesión, el nepotismo, la manipulación y la organización (Vargas y García 2017), aquí entra el rol fundamental que es el del fundador o propietario de la empresa.
2. Principio de Selección Científica: acompañada de una capacitación y entrenamiento permanente de los obreros, en la empresa familiar aquí emerge su capacidad para realizar las funciones del puesto por parte de los familiares y del fundador con el objetivo de elegir al sucesor, en dado caso que el familiar no posea las habilidades aptas para cubrir el puesto, el propietario debe entrar en su rol como tal y contratar al agente para que ejecute el trabajo (Vargas y García, 2017).

3. Principio de control: Cooperación entre dirección y los trabajadores de tal forma que ambas partes salgan ganando el rol que se desempeña, tal y como lo menciona Vargas (2017) se puede contratar al agente en dado caso que el prospectivo familiar no tenga la capacidad para desempeñar las funciones que el puesto requiere.
4. Principio de Dirección obrera en términos de la responsabilidad; (Vargas y García, 2017) mencionan que a fin de que la organización sea próspera y rentable se requiere que haya personal apto para operar sus funciones laborales.

Con respecto al concepto de rol, (Hernández, 2014) lo deduce señalándole como “Es la conducta que la sociedad espera de uno de sus miembros en una situación determinada”. En cuanto a los roles, también precisa este autor que existen dos tipos de roles: Adscritos y Adquiridos quienes a su vez forman grupos de roles y estos afectan a causa de la dinámica de grupo dividiéndose en tres fases: El primero se orienta a los roles de la tarea, el segundo va orientado a las relaciones socioemocionales y el tercero a los roles personales. Hernández (2014). Estas fases se pueden asociar con los postulados teóricos, un ejemplo claro es el rol que se orienta a las tareas, esto quiere decir a las funciones o actividades que realiza el individuo, este rol está implícito en la Teoría de Agencia y en la Teoría General de Sistemas. Así mismo el rol de las relaciones socioemocionales y el rol personal se ajustan a estas dos teorías ya que por su parte como lo menciona Vargas (2017) las relaciones familiares dentro de la empresa son más difíciles de desempeñar porque se vincula el parentesco en el ámbito laboral y esto genera conflictos intrafamiliares y por su parte el propietario no desempeña un su rol personal sino, que interviene en su toma de decisión. Por ello (Hernández, 2017) menciona que un rol social no solo depende del individuo que lo ejecuta, sino que también requiere de la situación que todos los elementos propician (familia, propiedad y empresa) (Davis & Tagiuri, (2006).

2.2.4.1. LOS ROLES DE LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS Y EN LA FAMILIA.

No obstante, los roles que cada individuo desempeña o ejerce son los que determinan el tipo de relación. Ejemplo: Ser empresarias, madres e hijas, por naturaleza no se relaciona de la misma manera con los accionistas, proveedores y clientes, con sus hijos y padres. Es por ello que en cada relación se juega un rol, cabe mencionar que el rol profesional determina diferente tipo de relación.

A si mismo cuando un individuo se cruza con una nueva situación o una nueva ocupación le cuesta trabajo o le lleva un poco más de tiempo para sentirse cómodo. Cuando se va adentrando más en esa situación o en ese papel de manera que va aprendiendo el funcionamiento y sus diferentes implicaciones se va tranquilizando. Cuando se aprende un rol resulta más fácil adecuarse a lo que esperan los demás de ese desempeño (Merton, 1975).

Es por ello que los roles que llevan a cabo tanto hombres como mujeres tienen un alto impacto en la vida y en el día a día de los individuos, no obstante, se pueden intercambiar de alguna manera esos roles, aunque en la sociedad se vean de una manera subjetiva. Hoy en día los roles que desempeñan las mujeres en su entorno se han diversificado aún más favoreciendo las funciones que realiza a diario (Serna, 2001).

El desempeño de las mujeres en los diferentes sectores se ha resaltado un poco más debido a los roles que realiza. Es por ello que más adelante se describe la participación económica que han tenido las mujeres en la sociedad que se ha manifestado a través del tiempo.

2.2.4.2. LOS ROLES EN LAS FAMILIAS.

Al hablar de roles es importante señalar que cada uno de los seres humanos cuenta con ciertos roles diferentes en la vida esto quiere decir que posee ciertas capacidades en las cuales puede ejercer y manifestar cierta

responsabilidad. Ejemplos claros de lo que son los roles del individuo: Hijos, hermanos, esposos, padres, amigos, hombres de negocios, miembro de alguna organización, todos estos roles que juega el individuo son importantes en cualquier aspecto de su vida puesto que son pautas o patrones que la misma sociedad impone en la actuación o desempeño del individuo en alguna situación determinada. Siendo el rol la acción que desempeña cada individuo y lo que este representa (Hernández, 2014).

No obstante, al mencionar los roles en las familias da paso a hacer mención de las relaciones entre hermanos, sus acciones y actitudes las cuales desde la época hispánica del siglo XVIII eran constituidas por el complejo entramado social. (Estrada y Molina, 2015).

Al tratar de descifrar, las expectativas en una sociedad acerca de las relaciones entre hermanos, en la cual al principio no se hacían diferencias entre los mismos ante la ley, pero que en la política interna de la familia si existían privilegios basados en el género, el orden de nacimiento y la colaboración o el grado de enraizamiento en la economía familiar. (Estrada y Molina 2015)

Capítulo III. LOS ROLES DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

En este tercer capítulo se hace una breve descripción del concepto del género en general, haciendo una comparativa dentro de la narrativa teórica y a su vez tratando de describirlo de una manera más sencilla, donde las mujeres se ven inmersa en la sociedad como sujeto social de igual manera se presenta algunos estudios de mujeres de la región de estudio, desde la perspectivas de género. Una vez vistas las teorías del capítulo anterior (teoría de agencia, teoría de sistemas y la teoría administrativa) se facilita la comprensión para este capítulo puesto que se vincula con la interacción de las mujeres de acuerdo a las tradiciones, creencias y costumbres del lugar donde desempeñan actividades económicas, sociales y familiares, tomando como referencia la región alteña donde existe un flujo constante de labores agroindustriales, centrando esta investigación en ocupaciones del sector avícola (propietarias, socias, empleadas y directivas).

Posteriormente considerando los análisis por diversos autores de una manera más compleja, se tuvieron que simplificar las aportaciones las cuales permitieron a las autoras de este proyecto adecuar y sintetizar dichas participaciones para obtener resultados más cercanos a los roles que caracterizan a la mujer alteña dentro de sus funciones. Logrando con ello obtener una tipología de roles en la cual se manifiestan diferentes percepciones incluyendo la percepción de las autoras. Por lo que se refiere a los roles, se hace una comparación citando a Pascual (2012) donde se describen seis tipos de roles de una manera comparativa facilitando la comprensión, relación y la distribución de actividades que las mujeres adoptan al interactuar en los diferentes entes (familia, empresa y sociedad).

Asimismo teniendo como modelo la investigación antes mencionada por Pascual, (2012), se propone la creación y clasificación de tres nuevos roles que se ajustan a las mujeres de esta región, considerando su nivel de participación dentro de estas empresas avícolas. Relevante para los siguientes capítulos sobre metodología, resultados y conclusiones.

3.1 CONCEPTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los estudios de las mujeres constituyen una nueva área del saber cuya finalidad central es construir un cuerpo teórico acerca de las mujeres, tomando en cuenta su situación en la sociedad desde su propia óptica y de acuerdo con sus propios intereses; aparecieron en Estados Unidos en la década de los sesenta como resultado del movimiento feminista.

Su objetivo sobre el concepto de la perspectiva de género, era crear un nuevo paradigma en las ciencias a partir de una revisión crítica del vigente para incluir a las mujeres como sujeto social.

La Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la cultura (UNESCO) propuso, entre otros objetivos, estimular el interés y el apoyo a proyectos de investigación inherentes a las mujeres, promoviendo así que la problemática de género se estudiará de manera no sexista y como parte de los programas académicos. El género como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. El surgimiento de la categoría de género como modo de explicación de las relaciones de poder del trabajo consigo el nombre del estudio de género. Para Gomáriz (1992), citada en Macías (2013), son el segmento de la producción de conocimiento que se ha ocupado de este ámbito de la experiencia humana. La referencia a las mujeres en plural se utilizó en Estados Unidos y otros países, y refería a la consideración de ellas como un colectivo, clase o grupo a diferencia de la especialización del concepto mujer, cuestiona la “esencia de las mujeres”.

No obstante incorporar la mirada de género implica transformar la disciplina con la incorporación de elementos que se han dejado de lado en la explicación varios fenómenos sociales, entre ellos el económico. En una ética política cuyo objetivo es la transformación general de la sociedad, tiene que ver con el fondo de la discusión sobre el feminismo de la igualdad y de la diferencia. En el horizonte de una ética solidaria, se considera integrar las necesidades y demandas de todos, se requiere transformar la división del trabajo por géneros. Esto implica revelar y transformar el tipo de relaciones existentes (Bermúdez,

2012). Se puede pensar el género como un sistema social que regula, jerarquiza y norma las relaciones entre los sexos. Se ha llegado a considerar la estructuración del género algo tan natural como la maternidad (obligatoriamente natural); hay actividades que se pretenden, como el trabajo doméstico (oficios “predeterminados” que son cultivados); la discusión no es biológica sino sobre el lugar social que se ocupa como género. En este análisis, la perspectiva de género es una categoría en pleno desarrollo que favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas, a ella se circunscribe la presente complicación. Los estudios de las mujeres aquí analizadas tienen la intención de hacer visible la presencia del sexo femenino en la sociedad a través del fenómeno económico, se examinar el sujeto femenino y su práctica social, en el marco de las ciencias sociales (Macías, 2013).

A continuación en el siguiente apartado se verá como se refleja el género con el vínculo del desempeño de las mujeres alteñas de acuerdo a definiciones realizadas por diversos autores, teniendo el enfoque principal de Palomar (2012), quien realizó un estudio en la región, el cual se toma como base para partir de nuevos criterios que fortalecen las visiones que se tienen en los distintos ámbitos (sociales, políticos, culturales y familiares).

3.1.1 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LAS MUJERES DE LA REGIÓN ALTEÑA.

Los orígenes del término género son equívocos e inciertos como lo menciona Braidotti (2004) citado en Palomar (2012), indicando que al llevarse al estrato feminista ya contaba con historia en los terrenos de biología y lingüística con lo cual se hizo más compleja y menos clara y a su vez opaca.

En cuanto a “género” tiene distintas definiciones, pero la más acertada y precisa por su versatilidad semántica es: “la vinculación al tema de los sexos por la vía de la función del género gramatical” (Lamas, 1995) citado en Palomar (2012).

Con respecto a este término ha habido varias estudiosas esforzándose en desmenuzar de una manera más clara la genealogía conceptual del género entre ellas: Scott, 1987; Lamas, 1995; Moore, 1991; Strathern, 1995; Ramos, 1999; Sorensen, 1999 citadas en Macías (2013) por mencionar algunas. Abordando la postura de Hawkesworth (1997) dentro de la especulación feminista, el género había llegado a ser “el concepto analítico central en los estudios de las mujeres” (citado en Palomar, 2012). Así entonces esta autora concluye expresando que este término plantea grandes amenazas a los beneficios potenciales del género como categoría analítica, articulando que este término cada vez se vuelve menos claro para su utilización para las investigadoras feministas. Considerando que el género debería ser concebido como la razón causal en entornos dispares tomando con referencia la *psique* que conlleva procesos conscientes e inconscientes de la mente humana lo que conduce el actuar de las personas y la manera de relacionarse con otras personas.

Consecuentemente se aborda un estudio realizado en el marco razonador de género llevándose a cabo dicho estudio en los Altos de Jalisco por Cristina Palomar, partiendo así de la producción de lo local y sus implicaciones en los sujetos incluidos en ese ámbito. Donde dicha región crónicamente es considerada como resistente a los poderes centrales y orgullosa de bastarse a sí misma en su distancia con los centros de poder oficiales, es muy prolífica en la creación de relatos que combinan el particular orden de género con las narraciones acerca de su historia comunitaria, la vida cotidiana de los sujetos locales, junto con los juegos de poder involucrados (Palomar, 2012). La investigación de Palomar “trata de una narrativa la cual comprende tanto textos escritos y relatos verbales, como los saberes incorporados y actuados en la cotidianidad comunitaria” (Palomar, 2012). Este estudio “extiende el vínculo entre la producción de las prácticas discursivas y la dinámica del poder, y sentó las bases para el análisis del orden social de género en la región, estudiando lo imaginario social construido comunitariamente en torno a la diferencia sexual, y materializando en ciertas configuraciones de género regional”(Palomar, 2012).

Así pues, en la investigación mencionada, la autora logró identificar actitudes e identidades longitudinales por parte de los sujetos locales de manera secuencial, logrando con ello darle un particular seguimiento a la relativa de género. Cabe mencionar que resalta la identidad regional por parte de los sujetos locales lo que crea las formaciones discursivas permitiendo distinguir de manera más clara la configuración y atribución de identidades de los sujetos no locales a nivel nacional.

Con respecto a la investigación realizada por Palomar (2012) la pregunta principal fue ¿Cómo interviene el orden discursivo de género en la construcción social de la identidad comunitaria alteña y cómo participa, por esa vía, en la construcción de discursos relacionados con la identidad nacional? partiendo con esta pregunta se hace más fácil la comprensión de los elementos que intervienen en las identidades contemporáneas y actuales relacionadas con la convivencia social. En cuanto a género se refiere se involucran distintos componentes de rasgos del proceso civilizatorio siendo la igualdad el reconocimiento central de este. Sin embargo el incluir “a todos” en esta reflexión se hace necesario comprender y transformar situaciones que se han construido sobre la exclusión y la ceguera que cada vez encontramos en los conflictos nacionales y mundiales, a partir del drama producido por la aparente imposibilidad de vivir la alteridad sin conflictos” Touraine (1999), citado en Palomar (2012).

El tema de las identidades se ha tomado fundamental para encontrar formas de convivencia, pacíficas, incluyentes y democráticas (Maalouf, 1999; Sen, 2007, Citado en Macías 2013), por mencionar a otros.

De modo que cada vez se vuelve más complejo el desarrollo de la construcción de las identidades sociales debido a que intervienen diversas variables demográficas como: género, clase social, etnicidad, edad, creencias, así mismo como variables geográficas (región, ciudad etc.). “La sofisticación de los procesos que producen entidades particulares al combinar dichas variables de maneras específicas y que desembocan en la producción de los fenómenos locales particulares que entran en tensión con las cosmovisiones globales”

Así es como Palomar (2012) menciona que es importante mencionar la identidad que a su vez está compuesta por diversas variables que se mezclan conformándose y siendo particular en cada área o región. citado en (Appadurai, 1996). De ahí emanan las entre mezclas y combinaciones que dan como resultado determinadas identidades.

De acuerdo a la investigación realizada por Palomar y partiendo de su hipótesis general que se dio en su proyecto, a partir de la afirmación acerca de la discursiva de género en los Altos de Jalisco fue un principio simbólico derivado del ordenamiento social por las construcciones en la cultura regional a las cual se le atribuye la diferencia sexual como se menciona a continuación. “Principio en el cual se afirma la posible identificación de los espacios, los papeles y las funciones sociales diferenciadas que se le imputan a los sujetos locales, discriminados a partir del imaginario dimorfismo sexual que produce una división, clara y tajante entre los mundos de las mujeres y de los hombres alteños” (Palomar, 2012).

A consecuencia de otro componente del orden discursivo de género en el entorno característico de los Altos de Jalisco al cual se le añaden la producción de determinados efectos sociales como la repartición de poderes y saberes tanto como la asignación de ciertas reglas y normas en la forma de relacionarse entre ambos sexos. En su investigación Palomar (2012) hizo una descripción tomando como comparativo el estilo de vida de la Región Alteña contra otras regiones, resaltando la peculiaridad que distingue a dicha región como los son principalmente sus creencias y costumbres, logrando con ello identificar y señalar las formas sociales de exclusión locales, así como los procesos de delimitación y de apropiación del discurso puestos en juego por el orden discursivo de género, y desenterrar su significado en el contexto más amplio de su producción cultural.

Por consiguiente se muestra la definición que nos ayuda a entender mejor lo que es el Género: “el orden discursivo de género es incorporado por los

sujetos a través de los hábitos propios de la dominación masculina” (Bourdieu citado en palomar, 2012), y objetivado por medio de las prácticas socioculturales concretas relativas al género, modelando la subjetividad de los actores y dando el estatus de evidencia a lo que, no obstante, es solamente el efecto de ese mismo orden discursivo (Palomar, 2012).

Así también Palomar (2012) menciona la importancia de analizar los distintos contextos donde se presenta el género, puesto que en su entorno se desarrolla las actuaciones de las mujeres, es decir, en distintos ámbitos culturales tanto como las técnicas de estudio a través de visitas a campo y la elaboración de textos etnográficos mezclados con entrevistas a actores implicados en las configuraciones de género seleccionadas en la delimitación del universo de estudio centrado en Tepatitlán de Morelos permitió observar e identificar de manera más clara las variables que intervienen en definición de género.

Después de revisar el concepto de género en este apartado se logra rescatar como el género ha influido en sus relaciones personales y sociales en las que destacan ciertas variables las cuales intervienen en el desenvolvimiento del actuar de los individuos en la sociedad. Cotejando la aportación de Palomar se logró rescatar los factores que intervienen en lo que se entiende al género en la región: Hombres charros y mujeres bellas. Con lo anterior se hace referencia del pensamiento con que fueron vistas las mujeres hasta que se manifestó el empoderamiento de la mujer en el ramo laboral.

Así pues, el ser mujer ya no es un impedimento para que las mujeres tengan participación económica, debido a la paridad que se ha generado en las cuestiones laborales que se ve reflejada en la intervención que realizan en los entornos cotidianos las cuales se irán describiendo en base a los siguientes apartados profundizando en las participaciones de las mismas y los roles que desempeñan.

3.2. LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES.

La participación es un concepto muy utilizado en las ciencias sociales, cuyo campo específico se encuentra en la sociología (participación social) y en la ciencia política (participación política). Al tomar en cuenta la participación de las mujeres, se hace referencia a las actividades que desarrollan en el ámbito público y tiene como fin incidir en las condiciones de vida de un colectivo; la participación requiere del encuentro con otros y otras, la identificación de necesidades comunes, el intercambio de saberes, el reconocimiento de objetivos compartidos y el acuerdo acerca de medidas conducentes para alcanzar esos objetivos. (Macías, 2013)

Un cambio en el orden social en las áreas de dominio masculino es representado por el incremento de participación femenina en la mano de obra y en el acceso, control, creación y consolidación de unidades económicas como empresarias y ejecutivas. A la decisión de participar en actividades económicas subyacentes elementos de orden cultural y social relevantes para el estudio de la incorporación de las mujeres (Serna, 2001). La incorporación económica se establece en una visión doble, de relación social de actividad productiva, en las que se incluyen los roles y las relaciones de mujeres y hombres, algunas veces de manera explícita; aunadas a la conciliación de los roles sociales de las mujeres como coordinadoras de unidades de producción y de reproducción.

De acuerdo como se documenta en el texto de Macías (2013), la participación empresarial femenina ha recibido mínima atención. Las mujeres tratan de ingresar al mercado laboral como propietarias y administradoras de empresas que generan ingresos para ellas y sus hogares, ofreciendo empleo a otras personas. Las empresarias de mayor edad son conocidas Arias (2001) como mujeres de negocios, pues se vinculan al mundo empresarial por necesidad económica o a consecuencia de los eventos que tuvieron lugar en el hogar. Martínez (2001) considera que la presencia de las mujeres en la dirección empresarial debe entenderse como una nueva forma de expresión sociocultural, pues ellas son las que toman decisiones y ejercen poder en áreas tradicionalmente masculinas.

Más adelante se dan a conocer los diferentes roles descritos por Pascual cuyo objetivo fue clasificar las representaciones que adoptan las mujeres dentro de diversos ámbitos (familia, empresa, hogar). Aunado a ello también se complementan con los roles detallados de Poza y Messer (2001) y posteriormente clasificados bajo criterio y percepción de las autoras que se encuentran inmersas en este proyecto de investigación.

3.3 ESTUDIOS DE LOS ROLES DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES.

Una vez comprendido cómo se han ido involucrando las mujeres en los múltiples escenarios de las actividades económicas a través de la evolución de las empresas se da paso a hacer mención de la tipología de roles que se han ido adecuando conforme a las características que tiene cada área de acuerdo a las funciones que realizan. Así mismo, es como surge la clasificación de los roles que se detallan a lo largo de este capítulo.

De acuerdo con los roles que desempeñan los hombres y mujeres dentro de las Empresas Familiares se destacan diferentes autores que se involucraron en la investigación, mediante el cual nos sirvió como referencia para una mejor identificación de ellos, donde aparecen en los siguientes apartados.

Un estudio español realizado por Pascual (2012) da un resultado como identificación de los roles de las mujeres como parejas de los empresarios, al considerar un elemento necesario e importante en la influencia del proceso de sucesión de las empresas.

La investigación sobre este tema sugiere que una mayoría de las mujeres en las empresas familiares siguen en el fondo, ocupando frecuentemente el papel del encargado del hogar y asumir la responsabilidad principal en el hogar y la tarea de la crianza de los hijos.

Se describen seis tipos diferentes de papeles adoptados por estas mujeres:

- a) Cónyuge celoso.
- b) Jefe de confianza oficial.
- c) Socio o co-empresario.
- d) Vicepresidente
- e) Asesor, señor.
- f) Agente libre.

Después de haber revisado las investigaciones sobre los desempeños de las mujeres en las empresas familiares, se ha valorado integrar el trabajo de Poza y Messer (2001) quienes dan cuenta del liderazgo y continuidad del cónyuge en la empresa familiar, como se expresa en la tabla 2.

Tabla 2. Definición de roles de Poza y Messer (2001)

| Seis roles de Poza y Messer (2001) | |
|---|---|
| - El celoso cónyuge | Son muy comprometidos con su trabajo, muchos cónyuges experimentan celos y viven una vida donde la competencia con el negocio por tiempo o por afecto es a un tema prominente. |
| - El oficial principal de fideicomiso. | Estos cónyuges actúan como sanadores, mediadores, facilitadores, conductos de comunicación para su familia. Individuos realizando este papel se han denominado “catalizadores de confianza”. Estos cónyuges a menudo recuerdan a los miembros de la familia de la necesidad de equilibrio entre el trabajo y la familia. |

| | |
|--|---|
| <p>- Socio de negocios o compreneur.</p> | <p>Algunos de estos cónyuges comienzan como socios o coprenadores durante la puesta en marcha y etapas de desarrollo de negocio y luego en un papel diferente.</p> |
| <p>-Vicepresidente de Recursos Humanos.</p> | <p>Este cónyuge es a menudo crítico para correr el negocio familiar. Este cónyuge habilita técnicas, profesionales o administrativas en gestión de recursos humanos, finanzas, mercadeo, o instalaciones son parte de la gestión de la empresarial en un sentido de confianza de que los intereses de la familia están siendo perseguidos y salvaguardados.</p> |
| <p>- El asesor principal y los valores familiares.</p> | <p>A menudo no tiene ningún papel el negocio. Su independencia y su falta de visibilidad influyen en los asuntos de la empresa el respeto y el capital de influencia que ellos comandan y el negocio. Los asesores mayores suelen ser los guardianes del sentido de la historia y pueden incluso nutrir un sentido del amor para el negocio.</p> |
| <p>- Agente libre.</p> | <p>Este es el cónyuge que es a menudo muy consciente tanto de la familia como de las empresas haber servido a los familiares negocio de alguna capacidad anterior en la vida. Pero esto el cónyuge elige creer y desarrollar una identidad que está muy separado del CEO y del negocio familiar. El cónyuge de agente libre puede estar disponible para consultas y</p> |

| |
|--|
| asesoramiento durante los tiempos difíciles en la vida de la familia y el negocio. |
|--|

Fuente: Elaboración propia, texto traducido al español y resumido.

En la tabla anterior se le proporciona una definición a cada uno de los roles de Poza y Messer de manera que el lector logre identificar las diferencias que hay en cada uno de ellos, esto para facilitar la comprensión y, como las mujeres pueden llegar a ocupar varios de los roles al mismo tiempo.

3.3.1 MUJERES PROPIETARIAS Y NO PROPIETARIAS DE EMPRESAS FAMILIARES.

Cuando la mujer es la propietaria de la empresa familiar, se desarrolla un compromiso, lealtad y valores de la familia. (Rodrigues y Rodrigues, citados por Meroño López, 2012), unas de las perspectivas principales que se manejan en el perfil de las mujeres, son las obligaciones de las mujeres, ya que se considera que si se enfoca en las actividades, se deja de lado el desarrollo de la empresa.

El rol de las mujeres en los negocios familiares debe ser un elemento esencial de esta conversación. Representa un tópico que no se ha explorado lo suficiente. Es un componente de éxito que a menudo no se toma en cuenta y es clave para diseñar estrategias que aseguren la supervivencia de la empresa y la sucesión exitosa en un cambiante contexto global.

Es común pensar que las mujeres nunca participan en los negocios familiares por falta de ambición personal, o bien, por solidaridad con su pareja, para conservar la unidad familiar, o buscando una alternativa para conciliar su vida personal y privada.

De acuerdo con un artículo publicado por el proyecto *Women in Family Business*, (2009) la gran mayoría de hijas que asumen posiciones de liderazgo dentro de los negocios familiares realizan tareas operativas de bajo nivel desde temprana edad. En otras palabras, dedican largo tiempo a formar conciencia de sus responsabilidades hacia el negocio e invierten energía para conocer un negocio con la expectativa de liderarlo algún día.

MUJERES NO PROPIETARIAS DE LA EMPRESA.

Considerando el aumento de las participaciones en la fuerza del trabajo y su incremento en títulos universitarios constituyen cambios sociales sin precedentes que han transformado radicalmente las sociedades a partir de la segunda mitad del siglo XX.

A pesar de esta importante tendencia, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria en los principales cargos de decisión económica, específicamente en los niveles gerenciales y ejecutivos de las grandes corporaciones.

Así, como lo han mostrado varios estudios, el notable incremento de las mujeres en la fuerza laboral y la existencia de pautas más co-participativas en el sustento familiar (donde el ingreso ya no depende básicamente del hombre), no ha llevado a un replanteamiento de las funciones reproductivas de los miembros del hogar. Por lo tanto, la incompatibilidad entre las esferas domésticas y extra domésticas del trabajo sigue condicionando negativamente la actividad económica de las mujeres (Ariza y De Oliveira, 2006).

Se asume que las mujeres son menos ambiciosas, comprometidas y motivadas, sin tomar en cuenta la diferencia de oportunidades de los cargos que se abren a los distintos sexos. De hecho, algunas investigaciones han encontrado que muchos hombres que ocupan posiciones con pocas probabilidades de ascenso desarrollan actitudes que normalmente se atribuyen a las mujeres como lo son las aspiraciones limitadas, la interrupción de sus carreras, la búsqueda de satisfacción a través de actividades que no tienen que

ver con el trabajo de oficina y el establecimiento de relaciones horizontales acompañadas por sentimientos de afecto y amistad (Moss, 1993; Zabludovsky, 2009).

Capítulo IV. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

4. METODOLOGÍA

Enseguida en el presente capítulo se detalla la metodología y las herramientas que se utilizaron para poder llevar a cabo la realización de esta investigación.

El estudio que se llevó a cabo y se presenta en este documento es de tipo descriptivo, por lo que se busca dar a conocer y describir los roles de las mujeres en este tipo de negocios familiares del sector agropecuario del giro avícola.

La investigación cualitativa tiene un potencial muy importante para el estudio de la sociedad. Es un tipo de metodología que ha ganado espacios en los círculos académicos. Entendemos que una de las tareas cruciales de este tipo de investigación es el manejo de la información que nos permite la construcción de datos, esa tarea que llamamos el *análisis*. (Inés 2015)

De igual manera como trabajo cualitativo se encuentra inmersa la perspectiva de las autoras del documento, quienes consideraron su experiencia como observadoras de estos fenómenos al tener conocimiento muy general de las dinámicas familiares de este tipo de empresas y de las características de las familias de la región, por lo que estas perspectivas se encuentran implícitas en las herramientas de análisis de investigación.

Sujetos y tamaño de muestra:

La investigación de campo que se realizó previamente¹ se llevó a cabo con las personas que lideran diecinueve empresas agropecuarias en una región, que

¹ La investigación previa, procede del estudio: Empresas familiares avícolas del municipio de Tepatlán, que realizó la Dra. Gizelle Macías investigadora del Centro Universitario De Los Altos. Cfr. *Macías (2018) Agradecemos a la investigadora por apoyar nuestra investigación a partir del estudio de las empresas familiares avícolas de la cuál ella es la autora y responsable del proyecto.*

tienen o tuvieron como giro más importante desarrollado el avícola, siendo diecisiete hombres y dos mujeres, de las que surgieron los diálogos a trabajar. Dicho estudio que se tomó como base se realizó entre los años comprendidos entre 2016 y 2018, y fueron realizados por Macías (2018), mientras que la investigación que se muestra en el presente comprendió los años 2017 y 2018 practicándose en Tepatitlán de Morelos, Jalisco por las autoras de este trabajo recepcional.

Se utilizó el tamaño de muestra por conveniencia, puesto que en los estudios cualitativos, interesa indagar casos en específico y no se busca primordialmente generalizar resultados. Por lo que se decidió trabajar con diecinueve casos de empresas, estableciendo esa cantidad como suficiente y representativo para el estudio.

Unidades de análisis

En las investigaciones cualitativas, se utilizan determinadas unidades de análisis para guiar los objetivos, incluso para algunos trabajos se les llama categorías, que a la vez incluyen códigos identificados; lo que equivale en otros estudios, por ejemplo en los cuantitativos a las variables. Es así que las unidades que guiaron los análisis se determinaron en base a los objetivos perseguidos, siendo los siguientes:

- Tipología de roles (limitado, tradicional e inclusivo)
- Generaciones (primera, segunda y tercera)
- Integración laboral (protocolo, lineamientos y tradición)

Procedimiento

El proceso investigativo que incumbe a este trabajo procede de realizar el análisis de contenido de las conversaciones emergidas con las personas empresarias entrevistadas de acuerdo al objetivo previamente planteado, sobre los roles de las mujeres en dichas empresas.

El proceso de recopilación de la información consistió en lo siguiente: las entrevistas fueron audio grabadas, transcritas y analizadas por códigos en el software MAXQDA, se extrajeron segmentos codificados referidos a los códigos de roles de las mujeres en empresas familiares y posterior a ello se analizaron dichos recortes de datos.

Este trabajo fue de alguna manera ordenado, no obstante, en repetidas ocasiones se volvía a verificar las acciones desde el proceso inicial de revisar de nuevo los insumos para asegurar la información presentada a continuación, confirmando los datos y verificando la coherencia y transferibilidad. El análisis comprende la descripción e interpretación de los datos enunciados.

El tiempo que se dedicó a este trabajo de vaciado de entrevistas inició² en el verano de 2016 y concluyó en el 2017. Posteriormente el análisis de contenido practicado para el presente estudio inició en el verano de 2017 y concluyó a inicios del año 2018.

Se establecieron los eventos a ser comparados y los criterios sobre los roles de las mujeres a comparar. Consecutivamente se realizó el análisis de contenido de las entrevistas de acuerdo a cada criterio, estableciendo diferencias y semejanzas entre ellas, mostradas en el siguiente apartado de resultados. Al final se realizaron las conclusiones procedentes de dicho ejercicio de comparación de contenidos y a su vez triangulando con la información teórica recabada en los primeros capítulos.

4.1. TECNICAS DE ANALISIS DE INVESTIGACION

En la investigación cualitativa, existen diversas técnicas de análisis de datos. En el presente estudio se eligió las técnicas de análisis de contenido (TAC) para llevar a cabo el ejercicio de análisis de resultados.

² La realización de las primeras entrevistas y su transcripción comenzó desde el año 2016, con la colaboración de estudiantes y de las autoras del presente trabajo excepcional.

La clasificación de las TAC se realiza en base al objetivo que persiguen siendo: descriptivas, interpretativas, explicativas, predictivas, comparativas y críticas (Barrera, 2009). Después de hacer una revisión de las mismas, se optó por revisar las técnicas denominadas comparativas y predictivas.

Las comparativas, permite precisar semejanzas mayores, menores o ausentes entre eventos a analizar y las predictivas, se refieren a visualizar comportamientos o eventos futuros a suceder. (Barrera, 2009).

Así entonces de acuerdo a estas TAC se eligieron dos tipos de contenido, que se detallan a continuación.

El primer análisis es el denominado: Análisis por comparación, que conforme lo expresa Barrera (2009), es el que se realiza con base en el establecimiento de las diferencias y las similitudes entre dos o más eventos, teniendo presente que el producto de la comparación debe entenderse en los términos de ejercicio y no debe extenderse hacia otros eventos si no las provisiones correspondientes. Se ejecuta este tipo de análisis teniendo el cuidado de elegir eventos que presenten similitud, que tengan correspondencia o sean de igual naturaleza.

Los pasos a seguir son los siguientes:

- Elección de los eventos a ser comparados.
- Determinación de los criterios de comparación.
- Ejercicio de comparación. Establecimiento de diferencias y semejanzas.
- Conclusiones.

El segundo análisis, se refiere al análisis por tendencias, que de acuerdo a Barrera (2009), se ocupan de estudiar eventos dinámicos caracterizados por la posibilidad que tienen de desarrollarse si se presentan espacio-temporalmente hacia el futuro. Para ello debe de efectuarse acercamientos al evento de análisis de varias oportunidades, a fin de precisar condiciones evolutivas. Puede ser retrospectivo, como también proyectivo. En el primer caso, se

comienza del pasado al presente al futuro. Pueden por supuesto, integrarse estas dos opciones.

Esta técnica de nivel predictivo tiene tres momentos especiales: el primero, corresponde al pasado, determina el origen y desarrollo de las variables y su evolución hasta el pasado inmediato. El segundo, el presente mediante el cual se precisa la condición del evento y de sus variables en el momento en el que ocurre el análisis. Y el tercero, el futuro, que se basa en la proyección de variables hacia tiempos por venir.

Para efectuar el análisis por tendencias, se debe tener en cuenta los siguientes pasos:

- Precisión de evento.
- Determinación de los predictores (relaciones antecedentes - consecuentes)
- Estudio de los predictores en tiempo pretérito.
- Estudio de los predictores en tiempo presente.
- Estudio de los predictores en futuro probable, con base en las tendencias.
- Conclusiones.

Con estos análisis se logra una mejor comprensión de los resultados obtenidos de las metodologías aplicadas. Y ayudan a facilitar la comprensión de los resultados para una mejor entendimiento del lector, dejando en claro los propósitos y rescatando la idea central que es el análisis de los roles de la mujeres en la sociedad y como está se fue creando a través del tiempo y como ha estado trascendiendo con el paso del tiempo.

Una acotación que conviene dejar claro es que de acuerdo a la fenomenología, se centra en la experiencia personal y el mundo vivido como elementos torales, puesto que se utilizó la entrevista buscando entender el mundo desde la perspectiva de la persona entrevistada y desmenuzar los significados de sus experiencias. De igual manera como trabajo cualitativo se encuentra inmersa la

perspectiva de las autoras del documento, quienes de alguna manera consideraron su experiencia como observadores de estos fenómenos al tener conocimiento muy general de las dinámicas familiares de este tipo de empresas.

Capítulo V. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1. RESULTADOS

Posteriormente teniendo como ejemplo las diversas tipologías analizadas anteriormente por Pascual (2012) Poza y Messer (2001), las autoras de esta investigación determinaron que los criterios de comparación serían los roles a desempeñar por las mujeres. Los roles fueron generados por las autoras, vigilando las tipologías establecidas por las investigaciones realizadas logrando nuevas delimitaciones para favorecer la comprensión de estas nuevas tipologías diseñadas para el sector agropecuario³, contribuyendo con ello al enfoque de la intervención de las mujeres desde la conformación de la empresas, la duración, sobreviviendo con ello hasta hoy en día. Debido a que el sector avícola es el más enriquecido en este municipio, encaminando.

Como se muestra a continuación, la tabla de criterios sobre las tipologías, en la cual relacionamos tres de los nuevos roles de la mujer alteña, los cuales lo conforman: Limitado o restrictivo, tradicional e inclusivo. Cada uno de ellos se distinguen entre sí por que en todas las empresas familiares representantes de la región alteña las mujeres que conforman las sociedades pertenecen a uno de estos criterios. De acuerdo con el análisis realizado se llega a definir los conceptos de los roles identificados en el sector agropecuario del giro avícola, en donde se da una explicación de cómo funciona cada uno de ellos, y cuáles son las características que los diferencian, de igual forma cómo se han estado involucrando en ellos a través del tiempo y de las generaciones.

Se describe a cada uno de forma precisa, ya que son diferentes los criterios que manejan, y son tan únicos que no se mezclan unos con otros, logrando así una comparación entre las empresas familiares avícolas, su creación es para que el lector de esta investigación logre una mejor comprensión de los resultados aquí presentados.

³ Cabe señalar que el sector agropecuario comprende actividades que se desarrollan vinculadas a la actividad avícola, siembra, ganadería, reproducción y producción de alimentos que forman parte de la canasta básica.

Tabla 3. Criterios de las Tipologías de los roles en las mujeres de las familias empresariales del sector agropecuario con giro avícola.

| Tipología de los roles en las mujeres de las familias empresariales del sector agropecuario con giro avícola | |
|---|---|
| <p>1^a Limitado (restrictivo)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Este rol se caracteriza porque las mujeres no pueden participar en las empresas de la familia porque se restringe su participación. ● En ocasiones su rol de participación puede ser muy crítico al pasar invisible por la cultura empresarial. ● Ellas no se involucran ya sea por falta de interés o por los lineamientos establecidos en las empresas familiares, de no involucrar a las mujeres, de no integrar familiares directos o indirectos. ● Se limitan solamente a ser socias. |
| <p>2^a Tradicional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Ellas a un se ocupan de los roles tradicionales que se asumen para las mujeres, se dedican a las labores del hogar y al cuidado de los hijo/as. ● El rol tradicional también implica que son el sustento del hogar, al ser proveedoras de valores y formación hogareña. |

| | |
|---|---|
| 3 ^a Inklusivo (formativo) | <ul style="list-style-type: none"> • Tiene oportunidad de emplearse en el negocio familiar, conforme a sus intereses. • Ellas participan en la dirección de negocios. • Resaltan por la participación de la gerencia del negocio familiar. |
|---|---|

Fuente: Directa.

5.2.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En las empresas familiares existe un gran potencial representado por las mujeres, que se encuentran en entornos productivos. Ellas junto con el resto del personal, simbolizan un elemento esencial, un componente de éxito que no siempre se toman en cuenta y es considerable para diseñar estrategias para la supervivencia de estas empresas, estas sean propietarias de las empresas o solo colaboradoras, necesitan ambas partes para lograr una armonía empresarial constructiva.

A continuación, en la siguiente tabla se presenta de manera resumida la frecuencia de las diecinueve empresas familiares conforme a los criterios de las tres tipologías antes mencionadas. Está conformada con datos más precisos en donde se identifica la participación de las mujeres de las generaciones de los casos analizados, de esta forma se hace un conteo y pueden visualizar las variaciones que han tenido las mujeres en las empresas agropecuarias a través del tiempo, a través de las generaciones a las que pertenecen.

Tabla 4. Análisis de los roles de las mujeres por generaciones en las diecinueve empresas familiares del sector agropecuario.

| Roles/ | 1era. | 2da | 3era | Total |
|--------|-------|-----|------|-------|
|--------|-------|-----|------|-------|

| | | | | |
|-------------|----|----|----|----|
| Generación | | | | |
| Limitado | 3 | 3 | 1 | 7 |
| Tradicional | 8 | 9 | 2 | 19 |
| Inclusivo | 0 | 7 | 8 | 15 |
| Total | 11 | 19 | 11 | |

Fuente: Directa.

Conforme a la tabla 4. el análisis de los roles de las mujeres en las diecinueve empresas familiares del sector agropecuario, con giro avícola principalmente, se deja claro que:

- En la primera generación. Son más tradicionales, poco limitados y cero inclusivos
- En la segunda generación. Son más tradicionales, bastantes inclusivos y algunos limitados
- En la tercera generación. Son en su mayoría inclusivos, poco tradicionales y solo uno limitado

De este análisis se puede rescatar que durante la primera y segunda generación son en su mayoría son tradicionales, pues es en donde nace y comienza el desarrollo del sector agropecuario, el papel de las mujeres estaba muy marcado en esa época a ser la administradora del hogar y no se refleja la participación de las mujeres como tal, pero sí estuvo bastante involucrada con la colaboración del inicio de la empresa, ya sea aportando trabajo físico o bienes.

Con la llegada de las siguientes generaciones se fue diversificando la participación dentro en las empresas de las mujeres, así como la realización de ellas con la educación a nivel profesional que fueron adquiriendo y esto trajo

como resultados la creación de nuevos negocios fundados donde se ve reflejado en las terceras generaciones en el rol inclusivo donde no siguen un patrón de continuidad dentro de la empresa, y logran una independencia laboral.

Esto da como resultado final:

- Los casos tienen siete roles limitados en las tres generaciones
- Los casos tienen diecinueve roles tradicionales en las tres generaciones
- Los casos tienen quince roles inclusivos solamente en la segunda generación y la tercera generación.

En la siguiente tabla 5., se integran ejemplos de las tipologías de los roles basados en un rescate de frases que le dan valor a las TAC comparativas. Estas frases son tomadas del texto original de las entrevistas de las cuales rescatamos como se identifican en cada una de las tipologías, en ellas se logra hacer un análisis comparativo de los diferentes puntos de vista a la involucración de las mujeres en las empresas, directo de los empresarios y cómo esta perspectiva desigual para ellos. También se logra identificar como en los casos hay dos opiniones respecto a más tipologías, y eso nos demuestra cómo fue evolucionando a través de las generaciones esa opinión.

Tabla 5. Ejemplos de entrevistas a la tipología de los roles

| Limitado | Tradicional | Inclusivo. |
|---|--|---|
| 1) <i>“Hay madres que les gusta ser empresarias, un poquito difícil porque pues tener hijos y ser empresaria no es fácil.”</i> | | |
| 2) | <i>“Aunque mi madre tuvo muchos hijos, se daba tiempo de ayudar al marido a estar en la tienda y este, y sacar la familia y sacar el negocio entre los dos.”</i> | <i>“Si, mi hija se acaba de graduar, ya es licenciada.”</i> <i>“Ya con estas nuevas generaciones pues a lo mejor ya es más fácil.”</i> |

| | | |
|--|---|--|
| | <i>Se queda mi mamá ya con la familia. Yo pienso que no se, como iban creciendo los hijos había más responsabilidades”</i> | |
| 3) | | <i>“Para mí son parejos los hombres y las mujeres”</i> |
| 4) <i>“La mujer no tiene participación más activa, muchas veces inundados por las actitudes machistas.”</i> | | <i>“¡El inculto con poder! Por eso la universidad corre ese rol tan importante, porque de ahí van a salir mujeres preparadas.”</i> |
| 5) <i>“A los hombres les dejo la herencia, son más de confianza y pues estábamos as educados sabía que cuando mis hermanas se iban a casar tenía que trabajar para los yernos eda.”</i> | <i>“A mi mamá y a mi papá siempre los hemos tenido en un concepto ósea admirable siempre la cuidaba.”</i> <i>“Mi mamá siempre fue al e pilar cuidando la casa y respetaba si mi mamá decía algo mi papá la respetaba.”</i> | |
| 6) | | <i>“Las hijas y los hijos, nos dio la oportunidad de estudiar, de trabajar, lo mismo para él era un hombre que una mujer.”</i> |
| 7) <i>“En mi familia las mujeres no se involucraron mucho en el negocio de la granjas, no.”</i> | | <i>“Mi esposa, ella me ayuda a administrar muy bien mis números de acá de la familia, y si nos ayudó”</i> |
| 8) | <i>“En el rancho las gallinas estaban para el gasto de la casa, mi jefa pues era la que andaba procurando los huevitos y esto y el otro a través de nosotros,”</i> | |

| | | |
|-----|---|---|
| 9) | <i>“Es parte de la estructura familiar de mi esposa y mis hijas que ya tiene su propio negocio ellas formaron su propio negocio “</i> | <i>“Y ella entró, ella da el apoyo tanto de la empresa en la operación como en las reuniones que hacemos semanalmente donde se revisan la producción y los estados financieros”</i> |
| 10) | <i>“Si, las mujeres se casaron ellas hicieron su vida nosotros seguimos trabajando aquí en la empresa y pues aquí estamos todavía.”</i> | |
| 11) | <i>“En el caso de mis hermanas al irse a vivir desde muy jóvenes a la ciudad pues no les interesaba la actividad agropecuaria”</i> | <i>“Mi madre participó con mi papá en sus primeros años de matrimonio mi madre ayudaba al cuidado de las primeras gallinas, eran pocas, y pues en sus ratos, no eran tan libres, pero hace su tiempo para poder cuidar las gallinas cuando mi padre tenía la tienda.”</i> |
| 12) | | <i>“fue un patrimonio que junto con mi mujer, mis hijos chicos vamos para donde mismo, todo el tiempo era mi mujer me ayudaba mucho en la contabilidad, ella estudió una carrera en el colegio Chapultepec.”</i> <i>“En manos de ellas se van a quedar el futuro de un patrimonio, que de aquí depende si ese patrimonio se formó en 40 años,”</i> |
| 13) | <i>“En su inicio yo recuerdo a mi mamá que estaba de muy apoyando a mi papá o de lo que se</i> | <i>“Mis tres hermanas son líderes de un sector productivo desde su perspectiva y ellas son las</i> |

| | | |
|-----|--|---|
| | <i>necesitaba.”</i> | <i>del</i> <i>Otra de mis hermanas es banquera y la otra es pastelera y son muy activas, muy trabajadoras, y desde su casa pues emprenden.”</i> |
| 14) | | <i>“Sí, que la granja esté funcionando y Lilia también se va con ellos y a Lilia le encanta meterse en las casetas y es muy curiosa y le gusta poner orden”</i> |
| 15) | <i>“Mi mamá nunca estuvo relacionada directamente con el negocio ella siempre fue de la casa”</i> | <i>“Mi abuela era más comerciante, mi abuela toda su vida tuvo una tienda, en un cuarto de su casa lo habilitó, era una tienda de ropa y media cosas de manteles, sabanas y tarugada y media que iban a comprar a Guadalajara y San Juan de los Lagos.”</i> |
| 16) | <i>“Si participo y ella estaba con nosotros firme la quisieron voltear ellos porque ellos quisieron quedarse con...”</i> | |
| 17) | | <i>“I. ¿Y creen que con la mujer puede haber alguna? Ellas se han preparado, han salido adelante.”</i> <i>“Por ejemplo de mis hijas la mayor de las tres aquí tiene su negocio de peñafiel, ella tiene la distribución.”</i> |
| 18) | | <i>“E. De alguna manera, eh</i> |

| | | |
|-----|--|---|
| | | <i>bueno pues ella es la dueña, ella es la que tiene el usufructo de... E. Del negocio, entonces pues prácticamente es la dueña.”</i> |
| 19) | | <i>“Si tenemos integradas también a las mujeres.”</i> |

Fuente: Directa.

De diferentes formas las mujeres han jugado un papel de fortaleza para sus esposos avicultores en lo que fue sus inicios, trabajando igualitariamente en las labores empresariales.

Las mujeres con el pasar de los años han logrado buenas capacidades haciendo de ellas lo que es conocido como “el empoderamiento de las mujeres”. Y que ya no solo ellas son las responsables de cuidar las actividades del hogar, como cuidar y educar a los hijos, y que tiene que ser el pilar más grande de la familia, ya que con las universidades se está preparando una generación de mujeres preparadas para manejar cualquier empresa.

Cabe resaltar que hay que adaptarse a los tiempos modernos donde la participación de la mujer se haga notar más y que supere a los temas de machismo que se han sometido durante tiempo. En algunos casos se mantiene un cierto límite en la participación de las familias incluyendo esposas por cuestiones de política, pero en otras se tiene total igualdad de manejo tanto en hombres como mujeres.

De alguna manera las mujeres aportan su participación en las empresas, aunque no necesariamente estén trabajando dentro de ella, manteniéndose al margen de lo que sucede y de las decisiones que se toman.

En otros casos las mujeres de empresarios sean hijas o sobrinas no se interesan mucho por los sectores agropecuarios, pero eso no quiere decir que no se interesen en los negocios, sino más bien inician su propio negocio.

Y ahí otras que se han vuelto reconocidas por su importante participación no solo en el sector agricultor sino también en la de producción de huevo. (Macías, Baltazar, Aldapa, 2017)

Ahora ya utilizando la siguiente TAC que es la de por tendencias, donde se identifican los eventos en una línea de tiempo a través de las generaciones. Para este caso se hace una clasificación dependiendo por las acciones que se toman en la participación de las mujeres en la empresa familiar.

- Seguir dentro de la empresa.
- Inició su propio negocio, pero continúa también en el negocio familiar.
- No se integró laboralmente o por políticas de la empresa.

Tabla. 6 Clasificación por comparación.

| Seguir dentro de la empresa | Inició su propio negocio, pero continúa dentro del negocio familiar. | No se integran laboralmente o por políticas de la empresa. |
|-----------------------------|--|--|
| | <p><i>Caso 2.</i> <i>“Es lo que te decía ahorita, si me dijera mi hija mayor “a mí me interesa” (ella estudió negocios internacionales), si ella me dijera “oye a mí me interesa hacer otro tipo de negocio y exportar”, pues si hay que invertir debes de comprar otro rancho para crecer aquí, pues mejor le compramos su negocio a esa muchacha para que haga su negocio de lo</i></p> | |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>que ella estudió, qué es lo que le gusta. Si ella me dice, “oye papá yo quiero estar aquí”, y vamos viendo si se puede exportar huevo que hasta ahorita, ya lo hice eh, fue una de las primeras marcas que entró a estados unidos, de huevo en plato. No más hubo dos empresas aquí en Tepa.”.</p> | |
| <p>Caso 3. “Ella se encarga de todo de recursos humanos, se encarga de compras dirigiendo un poco las compras, se encarga de todo lo que es la imagen de la empresa ella es la que hace todo eso, tarjetas, papelería y todo, ella estudió diseño gráfico”</p> | <p>caso 3. “yo lo que estoy haciendo es que cada hijo tenga su negocio propio y aparte que estén en la empresa familiar, ¿para qué? Para que ellos tengan ilusión también en su propio negocio pero también estén al pendiente del negocio familiar.”</p> | <p>Caso 3. “Mis hermanas nunca les gusto estar dentro de la empresa.”</p> |
| | <p>Caso 5 “¿Y sus hijas? E. SECTOR PRIMARIO C. Pues una ya se casó. I. ¿Y de ultimo de la hija, ósea que fue? E. SECTOR PRIMARIO C. Ah Pues una ya está casada con uno que es ganadero y le está yendo bien I. Ah ja E. SECTOR PRIMARIO C. Y la otra está todavía soltera</p> | <p>Caso 5. “Porque la primera generación, ósea tenemos la segunda generación, la tercera ya no pueden entrar porque estamos hablando de 40 o 50 sobrinos.”</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p><i>¿Pero van a participar?</i> <i>E. SECTOR PRIMARIO</i> <i>C. ella ya está participando conmigo, y la que esta casada también me ayuda en otro negocio”</i></p> | |
| <p><i>Caso 6.</i> <i>“Son cuatro, bien independientes o sea, lógico su carrera y todo pues la sostuvo, el apoyo de Calderón. Pero ahorita por ejemplo Alejandra tiene su empresa de bolsas.”</i></p> | | <p><i>Caso 6.</i> <i>“No, ni ha habido la necesidad, que yo sepa nadie se nos ha querido sumar, pues a lo mejor es que ya con los que somos es más que suficiente”</i></p> |
| | <p><i>Caso 7.</i> <i>“Si, no hay ningún problema están trabajando. Está trabajando ahorita una de mis sobrinas, es la de la tesorería. Ella está, muy responsable, muy trabajadora lo que sea, y mis sobrinos son algunos ya, son 4, 6 sobrinos que están trabajando”</i></p> | |
| | | <p><i>Caso 8.</i> <i>“4: no, ella está casada y se dedica a su hogar, tiene cuatro hijos y ella tiene su familia.</i> <i>1: ¿no está vinculada?</i> <i>4: en absoluto, nada más los muchachos son lo que atienden el rancho.”</i></p> |
| <p><i>Caso 9.</i> <i>“Por ejemplo ahí el del restaurante el ancladero</i></p> | <p><i>Caso 9.</i> <i>“Dra. Se está generando otras o se están</i></p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>que es una sobrina, dónde inició hace 4 años en un cuartito y dónde ha sido un éxito, el que hay con sobrino planta agave, siempre chías, siembra maíz, tiene ganado y tiene rentada una granja de gallinas, ay el otro a mi hermano que va con su hijo ya con 200 cabezas de ganado con una siembra de pasto, ahí en mi otra hermana que ya tiene una granjita nueva con su hijo y donde él ya la dirige y aparte nos apoyen a proyectos como imagen de la empresa donde a él le gusta esto junto con Janet, Manuel y Janet y Sandra les apoyando porque le gusta mucho.”</p> | <p>sumando</p> <p>E. las dos cosas, algunos están sumando con reglas e impuestos y otros están formando sus propios negocios, todos la segunda generaciones trabajando aquí sus hijos algunos colaborando aquí y otros ya formando sus propios negocios”</p> | |
| <p>Caso 10</p> <p>“E. SECTOR PRIMARIO C. Ahorita pues aquí mis hijos están trabajando y mis hijas también, y pues que se enseñen a trabajar y pues que sigan e negocio no,</p> <p>I. Que continúen.</p> <p>E. SECTOR PRIMARIO C. Que continúen el negocio pero pues cada quien decide lo que hace con su vida.”</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
| <p><i>Caso 11</i></p> <p><i>“eh desde el momento en que son 4 partes iguales de 25 por ciento cada una pues tienen el mismo derecho a votar y mientras yo pueda influir moralmente oh que sea escuchado mi consejo pues tratare de ayudarles en la mejor manera posible.”</i></p> | | |
| <p><i>Caso 12.</i></p> <p><i>“2. Sí, por ejemplo, Cookie, pues Cookies va a ser mi solución, hoy que no está Cheli, y la meta es regresarme a Cheli, que le dure su luna de miel 1 año 2 años en el tema de que quiere vivir y que se regrese o que diga papá vente para acá porque acá está mejor ¿verdad?”</i></p> | | |
| <p><i>Caso 13.</i></p> <p><i>“E. Fíjate, eeh aquí trabajamos familiarmente, hoy en día pos nada más Karla y Yo,</i></p> <p><i>I. Su hija,</i></p> <p><i>E. Dentro de la casa, pero aquí tenemos primos y sobrinos y tíos dentro de la empresa, pero aquí se queda el que trabaja y rinde y ya el tema familiar</i></p> | | |

| | | |
|---|--|---|
| <i>pasa a segundo término.”</i> | | |
| | | <p>Caso 14. <i>“pero lo hijos de ellos no entran al negocio tienen que buscarle afuera y no los dejan entrar y así están pues es muy grande esa familia imagínate si todos entran al negocio nombre ni saben cómo acomodarlos. “</i></p> |
| | | <p>“Caso 16 <i>“Mis hijas se me casaron pronto I. ¿Su esposa no se involucró en el negocio? Mi esposa no, nunca se involucro I. No le gustaba involucrarse en los negocios No, no era muy afecta, entonces mis hijas Chava como te digo está muy empapado”</i></p> |
| | | <p>Caso 17 <i>“Las mujeres y los hermanos todos respetan eso ¡nada más para mover los negocios nomas nosotros!”</i></p> |
| | | <p>Caso 18 <i>“E. Mi mamá realmente no, no tenía decisiones”</i></p> |
| <p>Caso 19 <i>“Si, como sociedad y</i></p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p><i>luego ya después mi abuela le dijo no sabes que tú ya tienes familia.....mejor ya quédate tú con la tienda, les das su parte a ellas”</i></p> | | |
|---|--|--|

Fuente: Directa.

En la tabla anterior se realiza una clasificación dependiendo de las actividades que las mujeres desempeñan dentro de las empresas familiares. Ya sea de forma activa, involucrada en los movimientos que se hacen dentro de ésta, con el fin de identificar cuál es el lugar que ocupan estas mujeres.

Porque no en todas las ocasiones asume un rol tradicional, además se puede visualizar a las nuevas generaciones que están inmersas en la empresa o se encuentran creando nuevos proyectos, pero por lo regular siempre con la protección y apoyo de la familia. En la tabla se realiza la división por casos para que el lector logre hacer una comparación de cómo ha sido desde pasado hasta presente la involucración de las mujeres en las empresas familiares y las diferencias que existen entre cada caso.

Realizando una ejercicio de discusión, trayendo a este espacio lo revisado sobre las perspectivas teóricas sobre la empresa familiar, donde se desarrollan actividades económicas y productivas dentro de un entorno organización que caracteriza a estos negocios familiares, basadas en teorías sobre la cultura organizacional, la teorías generales de sistemas y de agencia se evidenció que este tipo de enfoques son fundamentales para continuar analizando la gestión, el manejo y la supervivencia de cualquier empresa. A su vez la identificación de los roles que desempeñan las familias y por consiguiente las mujeres de estas organizaciones, se pueden visualizar a mujeres activas con participación económica, laboral y con cierto acceso a controlar la creación y consolidación, viéndose a ellas mismas como empresarias y ejecutivas. Esta incorporación se pudo visualizar desde diversos criterios y tomando en cuenta las unidades de

análisis y con el apoyo de lo identificado en las posturas de Poza y Messer (2001), se pudieron conformar nuevos roles de identificación de las mujeres de la región alteña de acuerdo a sus actividades, aportaciones y participación. Por lo que las tres unidades de análisis fueron las siguientes:

- Tipología de roles (limitado, tradicional e inclusivo)
- Generaciones (primera, segunda, tercera)
- Integración laboral (protocolos, lineamientos y tradición)

Al vincular entonces, las posturas teóricas sobre las empresas familiares sus enfoques de estudio y al confrontar con la información analizada, se puede enlazar la teoría y fundamentar los resultados, con fragmentos directos e inéditos de las entrevistas realizadas, donde se refleja de una manera real y auténtica como las mujeres alteñas han sido involucradas y participes dentro de la empresa, independientemente de la tipología, generación e integración laboral en la que se encuentren.

Capítulo VI. CONCLUSIONES

El contar con objetivos fue vital en este trabajo y retomándolos se expone lo logrado en este apartado de conclusiones.

Conforme se llevaron a cabo tres objetivos en específico, se pudo llegar a lograr el objetivo general, que fue el de analizar cuáles son los roles de las mujeres en las empresas familiares del sector agropecuario, con giro avícola.

El primer objetivo específico dejó ver una tipología conformada por tres roles. El primer rol descrito es el *limitado*: se refiere a la restricción en la participación de las mujeres en la empresa, en este rol las mujeres no se involucran debido a factores como lo son: la falta de interés o por los lineamientos que establece la empresa, limitándose a solo ser socias. Posteriormente el segundo rol que es el *tradicional*: se basa en asumir actividades tradicionales como lo es la labor del hogar y estar pendiente del cuidado de los hijos/as; por ende se les reconoce por ser el sustento de hogar e inculcar los valores y la formación hogareña. Por último, el tercer rol sería el *inclusivo*: se enfoca en las mujeres que están dentro de la empresa familiar llevando a cabo actividades en la dirección del negocio conforme a sus intereses.

A su vez, de acuerdo a un segundo objetivo específico se tuvo una visión más clara de lo fundamental que han sido las aportaciones de las mujeres en el inicio y en el desarrollo de las empresas familiares de dicho sector que han pasado de generación en generación, creando con ello la tipología de roles con base a lo obtenido en las entrevistas concluyendo que las primeras generaciones no reconocen su participación aunque ellas figuran un punto clave para sus inicios. Conforme a la llegada de las siguientes generaciones donde ya se habla de un terreno más trabajado habiendo más opciones para involucrarse en el negocio o desarrollarse independientemente, logrando consigo así una independencia laboral. En la segunda y tercera generación se tiene una participación femenina más incluyente, aunque aún la presencia de las mujeres sigue siendo minoritaria en los niveles gerenciales de las organizaciones.

Por último, conforme al tercer objetivo específico, se pudo dejar claro que la integración laboral de estas mujeres ha sido regida por su parte por las creencias, lineamientos y protocolos o en si por la tradición de las empresas familiares de incluirse o no en la empresa familiar. Cabe mencionar que entre las empresas familiares de la región existen ciertas similitudes, aunque cada una tiene sus principios y particularidades, porque dejan ver un abanico de posibilidades de participación de las mujeres conforme cada caso de empresa en específico, presentándose así de manera comparativa.

Así entonces a lo largo de este trabajo se presentó en un inicio, el argumento y material teórico y conceptual que enmarcan la participación de las mujeres en las empresas familiares, abordando las perspectivas teóricas, las teorías administrativas y el desempeño de roles en las empresas y en las familias. Posteriormente con la realización de las TAC (técnicas de análisis de contenido), utilizando la comparativa, se mostraron a su vez algunos fragmentos de las entrevistas dejando ver a manera de ejemplo los roles que se desempeñan, involucrando a las mujeres alteñas en la empresa y desenvolvimiento, probablemente al ir acuñando su empoderamiento en este tipo de negocios familiares del sector. En el segundo análisis, conforme a las TAC, se obtuvieron las tendencias donde se puede observar el interés y la integración a los negocios, y su posición, incluso la participación de propiedad, aunque por otra parte también se observó que en ocasiones se continua en la organización de negocios, al emprender en algún otro o en ciertas circunstancias ya no se integran a las empresas familiares por cuestiones de políticas establecidas por sus fundadores.

Es así que la investigación cualitativa ha dejado ubicar estos roles a partir de las experiencias de las personas entrevistadas, casi en su mayoría líderes empresariales-familiares masculinos, donde la decisión del fundador/a de la empresa y los acuerdos de familia (en algunos con participación femenina), han delimitado el rol que estas mujeres han de desempeñar en estos diecinueve casos.

A través de la comprensión y el análisis de los casos de empresarios y empresarias avicultores se pudo observar la evolución que han tenido las mujeres por medio de su colaboración e interacción en el mundo laboral inclusive en la fundación y creación de nuevos proyectos de negocio.

Los roles de las mujeres alteñas ha ido evolucionando con el paso de los tiempos, el cómo es una visión que se tiene de ellas cuando se habla de las empresas, y estas nuevas generaciones dan otros nuevos roles a las mujeres poniéndolas en un estatus de empresarias y ejecutivas, ya sea dentro o en un nuevo proyecto de negocio dando nuevas visiones al mundo empresarial, y con los resultados a los que hemos llegado con ayuda de los Tac con las que logramos una comparación amplia de situaciones y esto se reflejan estos roles y el desenvolvimiento de la mujer es su entorno familiar, personal y empresarial.

GLOSARIO

Empresa: unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios.

Familia: Es un grupo de personas unidas por el parentesco, es la organización más importante de las que puede pertenecer el hombre. Esta unión se puede conformar por vínculos consanguíneos o por un vínculo constituido y reconocido legal y socialmente, como es el matrimonio o la adopción.

Género: Se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre Femenino y Masculino, este concepto ha evolucionado a tal punto de representar cualquier referencia a ideales sociológicos, creencias y condiciones de vida, razón por la cual la palabra Género adoptó un importante significado en la vida diaria. Las pautas de un comportamiento social definen perfectamente un género, una clase, una cultura.

Sector: Parte de una clase o de una colectividad que presenta caracteres peculiares.

BIBLIOGRAFÍA

Almaraz, A y Ramírez, L.A. (2016) Familias empresariales en México. Sucesión generacional y comunidad en el siglo XX. El colegio de la Frontera Norte.

Ariza, Marina y Orlandina De Oliveira, (2006) “Regímenes sociodemográficos y estructura familiar: los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos” en Estudios Sociológicos, Vol. xxiv, núm. 70, enero-abril. México, El Colegio de México.

Arias, P. (2001). Mujeres en los negocios, y mujeres de negocios. En Barrera B., D. (comp.), Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder. México: El Colegio de México.

Arias, P., Sánchez, I. y Muñoz, M. (2015). Quehaceres y obras. El trabajo femenino en los Altos de Jalisco, Secretaria de Cultura de Jalisco y Arquitectónica Editorial.

Barrera, M. (2009). Análisis en investigación: Técnicas de análisis cualitativo: análisis semántico, de signos, significados y significaciones. Caracas, Venezuela: Quiron.

Belausteguigoitia, I. (2007). Empresas familiares: su dinámica, equilibrio y consolidación. México: McGraw-Hill.

Belausteguigoitia, I., J. Patlán y M. Navarrete. (2007). Organizational climate as antecedent of commitment, effort and entrepreneurial orientation in Mexican family and non family firms. Revista del Centro de Investigación 7 (27): 5-25.

Bermúdez, F. (2013). Transversalidad de género en el ámbito universitario. El caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (unicach). GénEros, 11, 37-57.

Blondel, C (2005). "Las mujeres y la empresa familiar: funciones y evolución". Barcelona, España: Pricewaterhouse, coopers.

Ceja, L. (2008) "El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible" *Cátedra de Empresa Familiar Universidad de Navarra*, IESE Business School

Gallo, A. y Peluso, I. (2013) "Estrategias sucesorias en la ganadería familiar: un enfoque de género". *Revista de Ciencias Sociales*, DS-FCS, 26(32), pp. 17-34.

Chiavenato Idalberto (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill/ Interamericana editores.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research, *Academy of Management Review*, 14 (4): 532-550.

Estrada, M. Molina, A. (2015). Matrimonio intereses, afectos y conflictos. México: Casa chata.

Gallego, I. (2012). La empresa familiar. Su concepto y delimitación jurídica, España: Universidad de Córdoba.

García, I. (2005). Estudio de empresas familiares en escenarios partiendo del modelo evolutivo tridimensional. Omnia.

Gersick, K. Lansberg, I. Dejardins, M y Dunn, B. (1999). Etapas y transiciones: Gestión del cambio en la empresa familiar. Clásicos de FBR en español.

Gersick, K. Davis, J. Mc Collom Hampton, M. y Lansberg, I. (1997). Empresas familiares. Generación a generación. México: Mc Graw Hill.

Gomáriz, E. (1992). Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas. Documento de trabajo. Flacso-Programa Chile, Serie: Estudios Sociales, 38. Recuperado en marzo de 2013 de <http://cronopio.flacso.cl/fondo/pub/publicos/1992/DT/000537.pdf>.

González, P (1999). "La avicultura en Tepatitlán. De la producción doméstica a la internacionalización. Guadalajara Jalisco, México: SEMS U. de G.

Handler, W. (1989). Methodological issues and considerations in studying family business. *Family Business Review* 2 (3): 257-276.

Hawkesworth, Mary (1997), "Confounding Gender", en *sings: Journal of women in culture and society*, vol. 22, núm. 3. (Hay traducción en español en *debate feminista*, Vol.20, Octubre, 1999)

Hernández y Rodríguez, Sergio (2014). *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Primera Edición McGraw- Hill/ Interamericana editores

Jensen, M. y W. Mecklin (1976). Theory of the firm: managerial behavior; agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3(4): 303-360.

Macías, G (2014). La Región Altos Sur del estado de Jalisco, México: un acercamiento a la radiografía económica de los últimos años p (1212). *Revisando paradigmas, creando alianzas. América Latina*.

Macías, G. Baltazar, E y Aldapa E (2017). El rol de las mujeres en familias empresariales del sector agropecuario. XIV Coloquio Nacional de la red de estudios de género del pacífico mexicano.

Macías, G. (2018) *Empresas familiares avícolas en Los Altos de Jalisco. Trayectorias, gestión y perspectivas de continuidad*. MAPorrúa, Universidad de Guadalajara, Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco.

Martín F (2017) *Alto Nivel: Las mujeres Al Poder*. Año 29, Volumen 349, p. 96

Martínez, G. (2001). *Ejecutivas: una nueva presencia en los espacios de poder*. En Barrera B., D. (comp.), *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder*. México: El Colegio de México.

Meroño, Á & López, C. (2012). “La Empresa Familiar y el acceso femenino a la gerencia Empresarial”, Editorial Aranzadi, S.A. 235-275, Pamplona, España

Merton, Robert. 1975. Structural analysis in sociology. In Approaches to the study of social structure, ed. Peter M. Blau, pp. 21-52. New York: The Free Press.

Moss Kanter, Rosabeth, (1993) Men and Women of the Corporations. Nueva York, Basic Books.

INEGI (2017) Estadística a propósito del día internacional de la mujer, Aguascalientes, México.

Ogbonna, E. y Harris, L.DO. (1998) Cultura Organizacional internacional: no es como pensar? . . . ', Journal de Dirección General , 23 (3): 35–48.

Palomar, C. (2012). Dilemas, debates y perspectiva. Ciencias sociales y reflexividad, México:

Pascual, C. (2012) *Empresa familiar: mujer y sucesión*. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba Facultad de Ciencias Económicas y empresariales

Parada, R. Macías, G. (2013). Mujeres, su participación económica en la sociedad. México: Editorial Universitaria.

Poza, EJ y Messer, R. 2001. Buque líder conyugal y continuidad en la empresa familiar. Familia. Revision del negocio, 14 (1): 25-35.

Rodríguez, M & Rodríguez, M (2011). “La Mujer en la Empresa Familiar”, Revista de Empresa Familiar, vol. 1, núm. 2 p. 17-26.

San Martín-Reyna, J. M. (2010). Mecanismos de gobierno y protección al inversor como forma de control de la discrecionalidad directa: un estudio para países europeos. Innovar.

Schettini, P. Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de la información cualitativa. Primera edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial de la Universidad de la plata, ISBN 978-950-34-1231-2

Serna, M. G. (2001). Introducción. En Barrera B., D. (comp.), *Empresarias y ejecutivas, mujeres con poder*. México: El Colegio de México.

Sharma, P. (2004) "An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future" *Family Business Review*, vol. XVII, no. 1

Soto, A. (2013). La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación. Vol. 58 no.2 México abr/jun 2013, ISSN 0186-1042.

Tagiuri R., Davis J.A. (1982). Bivalent attributes of the family firm. Working Paper, Harvard Business School, Cambridge, Massachusetts [consultado 12 Jul 2013].

Taylor, F. W. (1969). *Principios de la Administración Científica* (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.

Vargas, J. y Garcia, G. (2017). La Empresa Familiar: Factores extrínsecos e intrínsecos que la limitan. *Retos del Emprendedor en el siglo XXI*. Zapopan, Jalisco: D.R. Universidad de Guadalajara.

Zabludovsky, Gina, (2009) *Intelectuales y burocracia*. España, Universidad Nacional Autónoma de México-Anthropos.

