

Estado de la publicación: El preprint no ha sido enviado para publicación

El impacto del Liderazgo Femenino en la Cultura y Gestión de Empresas Familiares: Una mirada al papel transformador de las mujeres líderes en el éxito empresarial familiar

Carlos Basulto González

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.10855>

Enviado en: 2024-12-09

Postado en: 2025-01-13 (versión 1)

(AAAA-MM-DD)

El Impacto del Liderazgo Femenino en la Cultura y Gestión de Empresas Familiares

The Impact of Female Leadership on the Culture and Management of Family Businesses

Mtro. Carlos Basulto González <https://orcid.org/0000-0003-1485-3736>

Universidad Tecnológica Latinoamericana En Línea - México

El liderazgo femenino en empresas familiares representa un factor crucial para definir la cultura organizacional, influir en la gestión de talento y fomentar la adaptabilidad en un entorno empresarial competitivo. Este estudio analiza cómo las características distintivas de las mujeres empresarias impactan en la dinámica y el éxito de estas organizaciones. Mediante una revisión de literatura y análisis crítico, se identificaron barreras culturales que limitan el potencial del liderazgo femenino, pero también su capacidad para mejorar la competitividad, especialmente en MiPymes. Los resultados destacan la relevancia de la cultura organizacional y las decisiones estratégicas lideradas por mujeres como herramientas esenciales para la sostenibilidad empresarial. Finalmente, se resalta la importancia de promover investigaciones futuras que exploren la relación entre género, liderazgo y transformación organizacional.

ABSTRACT: Female leadership in family businesses is a critical factor in shaping organizational culture, influencing talent management, and fostering adaptability in a competitive business environment. This study examines how the distinctive characteristics of women entrepreneurs impact the dynamics and success of these organizations. Through a literature review and critical analysis, cultural barriers limiting the potential of female leadership were identified, as well as their ability to enhance competitiveness, particularly in SMEs. The findings emphasize the importance of organizational culture and strategic decisions led by women as essential tools for business sustainability. Lastly, the study highlights the need for future research exploring the intersection of gender, leadership, and organizational transformation.

KEYWORDS: liderazgo femenino, cultura organizacional, empresas familiares, gestión del talento, competitividad empresarial, barreras culturales, innovación en liderazgo [female leadership, organizational culture, family businesses, talent management, business competitiveness, cultural barriers, leadership innovation]

Introducción

Las empresas familiares son pilares fundamentales de la economía global y, especialmente, de la economía mexicana, donde representan aproximadamente el 85% de las empresas y contribuyen con cerca del 75% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional (Méndez, 2023). Estas empresas generan alrededor del 67% de los empleos en el país, equivalentes a más de 40.3 millones de puestos de trabajo (Meza, 2017). Este impacto

subraya la relevancia de factores internos como la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión de talento para garantizar su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

En este marco, el liderazgo ejercido por mujeres en empresas familiares emerge como un elemento clave en la configuración de una cultura organizacional equilibrada, que integre enfoques centrados en personas, normas, resultados y poder. Esta cultura no solo define la dinámica de las relaciones internas, sino que también influye directamente en la gestión de recursos humanos y en la ejecución de los procesos administrativos y de negocio, afectando la eficacia operativa y la competitividad empresarial.

El presente estudio explora cómo las características distintivas de las mujeres empresarias moldean la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión de talento en el contexto de las empresas familiares. Examinar este tema resulta crucial, ya que las decisiones y estilos de liderazgo femenino tienen el potencial de impactar significativamente en la adaptabilidad, el éxito y la sostenibilidad de estas organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución.

La investigación busca responder a la pregunta central sobre cómo afectan las características propias de las mujeres empresarias la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión de personas en empresas familiares, y de qué manera contribuyen éstas a la adaptabilidad y éxito de dichas empresas.

Revisión de literatura

Las empresas familiares constituyen un componente esencial de la economía global, especialmente en países como México, donde representan una parte significativa del Producto Interno Bruto (PIB) y del empleo formal. Su dualidad al combinar dinámicas familiares y empresariales les otorga características únicas que influyen en aspectos clave como el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión del talento. Estas particularidades las convierten en un modelo organizacional distinto, que enfrenta desafíos específicos en términos de competitividad y sostenibilidad.

Liderazgo femenino y su impacto en empresas familiares

El liderazgo femenino ha ganado relevancia en los últimos años como un factor transformador en el ámbito empresarial. Contreras Torres, Pedraza Ortiz y Mejía Restrepo (2012) destacan que las mujeres empresarias enfrentan barreras significativas en su camino hacia el liderazgo, muchas de las cuales están arraigadas en estereotipos culturales. Estos estereotipos refuerzan expectativas tradicionales de liderazgo que a menudo limitan la capacidad de las mujeres para asumir roles de influencia en las organizaciones. No obstante, el estudio subraya que las empresarias aportan cualidades únicas que pueden enriquecer las dinámicas organizacionales y fortalecer la competitividad.

Por otro lado, Ruiz Sebastian y Villanueva Chávez (2023) examinan el impacto del liderazgo femenino en las MiPymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú. Los resultados de su investigación revelan una relación directa entre el liderazgo ejercido por mujeres y la competitividad empresarial, destacando cómo su enfoque estratégico y habilidades interpersonales mejoran tanto el rendimiento como la adaptabilidad organizacional. Este estudio resalta el papel fundamental de las mujeres como agentes de cambio en entornos empresariales desafiantes, donde sus decisiones pueden definir la sostenibilidad y éxito de las organizaciones.

Cultura organizacional y gestión del talento como elementos competitivos

La cultura organizacional y la gestión del talento son pilares fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las empresas familiares. Según Rubió (2016), una adecuada gestión de recursos humanos influye directamente en la productividad, el compromiso y la retención de empleados. En las empresas familiares, estos aspectos adquieren un matiz único debido a la integración de valores familiares en las decisiones estratégicas, lo que a menudo se traduce en un fuerte impacto en la cohesión y competitividad organizacional.

Maldonado Guzmán, Castro y Aguilar (2016) destacan cómo la cultura organizacional influye en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas en México. Su investigación identifica que culturas como la Clan, la Adhocrática y la de Mercado están asociadas con un mayor rendimiento en contextos regionales, como Aguascalientes. Estos modelos culturales fomentan la innovación, la orientación al cliente y la adaptabilidad, factores esenciales para competir en mercados dinámicos. En el caso de las empresas familiares, la cultura organizacional está profundamente enraizada en las creencias, valores y metas de la familia fundadora, lo que genera un impacto directo en las prácticas de liderazgo y gestión del talento (Esparza Aguilar, de Lema & Guillamón, 2010).

Barreras culturales y su influencia en el liderazgo femenino

A pesar de los avances en la participación femenina en el liderazgo empresarial, las barreras culturales siguen siendo un desafío considerable. Contreras Torres et al. (2012) subrayan que los estereotipos y prejuicios relacionados con el rol de la mujer en el ámbito laboral afectan tanto la percepción como la realidad de su liderazgo en las empresas familiares. Estas barreras no solo limitan su acceso a posiciones de liderazgo, sino que también impactan en su capacidad de implementar cambios transformadores dentro de las organizaciones.

Sin embargo, las mujeres empresarias han demostrado una capacidad única para superar estas limitaciones y construir culturas organizacionales basadas en la empatía, la colaboración y la sostenibilidad. Estos valores no solo enriquecen la dinámica organizacional, sino que

también promueven una mayor competitividad y adaptabilidad en mercados cambiantes (Ruiz Sebastian & Villanueva Chávez, 2023).

Contribución del liderazgo femenino a la gestión del talento

La gestión efectiva del talento es un componente crítico para el éxito de las empresas familiares, particularmente en entornos altamente competitivos. Rubió (2016) destaca que las mujeres en roles de liderazgo aportan una perspectiva única en la gestión de recursos humanos, centrada en la motivación, el desarrollo de competencias y la retención de talento. Esta aproximación se alinea con los hallazgos de Maldonado Guzmán et al. (2016), quienes argumentan que una cultura organizacional inclusiva y orientada al desarrollo del talento fomenta la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

En síntesis, la revisión de literatura destaca que el liderazgo femenino tiene un impacto significativo en las empresas familiares, tanto en la configuración de su cultura organizacional como en la gestión del talento. A pesar de las barreras culturales persistentes, las empresarias han demostrado una capacidad excepcional para influir positivamente en la adaptabilidad y competitividad de sus organizaciones. Este marco teórico proporciona una base sólida para explorar cómo las características distintivas del liderazgo femenino pueden transformar las dinámicas organizacionales en un entorno empresarial complejo.

Resultados

A partir de los textos revisados y de la pregunta central sobre cómo las características distintivas de las empresarias afectan la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión de personas en empresas familiares, y cómo esto influye en la adaptabilidad y el éxito de estas organizaciones, es posible identificar los siguientes puntos clave:

El liderazgo femenino mantiene una relación significativa con la competitividad empresarial, particularmente en el caso de las MiPymes (Ruiz Sebastian & Villanueva Chávez, 2023). Esto depende en gran medida de cómo las mujeres empresarias ejercen su liderazgo, logrando influir de manera directa en el éxito y sostenibilidad de sus empresas.

No obstante, persisten barreras culturales y estereotipos que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, incluso dentro de empresas familiares (Contreras Torres et al., 2011). Estas barreras no solo afectan la percepción del liderazgo femenino, sino que también limitan su participación efectiva en roles estratégicos, subestimando su potencial impacto en el desarrollo organizacional.

Asimismo, existe una relación directa entre la cultura organizacional y el rendimiento empresarial, especialmente en las Pymes (Maldonado Guzmán et al., 2016). Los valores y características distintivas que las mujeres empresarias aportan a sus organizaciones

desempeñan un papel crucial en la formación de esta cultura, lo que impacta positivamente en la productividad y competitividad de la empresa.

Como bien se sabe, el éxito de una empresa depende en gran medida de la eficacia con la que se gestione el talento humano (Rubió, 2016). Las decisiones estratégicas adoptadas por las empresarias en la gestión de personas influyen directamente en la adaptabilidad y capacidad de innovación de las empresas familiares, fortaleciendo su posición en mercados cada vez más dinámicos.

Finalmente, la cultura organizacional en las empresas familiares está profundamente influenciada por las creencias, valores y metas de la familia fundadora, integradas con su historia y lazos sociales (Esparza Aguilar et al., 2010). En este contexto, las características distintivas de las mujeres empresarias pueden moldear esta cultura, afectando directamente cómo se toman decisiones, se gestionan los recursos y se definen las estrategias empresariales a largo plazo.

Discusión

La literatura revisada hasta el momento, compuesta por artículos y publicaciones relevantes, destaca la profunda influencia que las características personales de las mujeres empresarias ejercen sobre la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión del talento en las empresas familiares que lideran. Según los hallazgos de Ruiz Sebastian y Villanueva Chávez (2023), el liderazgo femenino no solo impacta positivamente, sino que también puede mejorar significativamente la competitividad de estas organizaciones.

Esta capacidad del liderazgo femenino para potenciar la competitividad empresarial se alinea con las observaciones de Maldonado Guzmán et al. (2016), quienes destacan la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento empresarial. Sin embargo, es igualmente fundamental reconocer los desafíos que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo, como lo señalan Contreras Torres et al. (2011), al enfatizar la persistencia de barreras culturales y estereotipos que limitan su participación en posiciones de poder y toma de decisiones.

Por otro lado, en concordancia con Rubió (2016), este análisis subraya la importancia de una adecuada gestión del talento y el desarrollo de competencias en empresas familiares. Las líderes femeninas, al introducir prácticas innovadoras y perspectivas únicas, aportan un valor añadido que puede transformar la dinámica organizacional y promover un crecimiento sostenible.

En resumen, los resultados evidencian el papel invaluable del liderazgo femenino en la adaptabilidad y el éxito de las empresas familiares. No obstante, también resaltan la

necesidad de abordar y superar las barreras estructurales y culturales que aún limitan el pleno aprovechamiento de su potencial transformador.

Conclusiones

Aunque puede resultar prematuro llegar a conclusiones definitivas debido a la falta de datos cuantitativos y cualitativos detallados, así como una revisión exhaustiva de casos, la literatura revisada sugiere que el liderazgo femenino en empresas familiares trasciende su rol como un simple componente estructural. En su lugar, emerge como un elemento esencial para la adaptabilidad y el éxito de estas organizaciones. A pesar de las persistentes barreras culturales y estereotipos que limitan su alcance, la influencia de las mujeres líderes en la cultura organizacional, la gestión del talento y las prácticas de liderazgo es innegable.

Al analizar los aportes y desafíos que enfrentan estas líderes, se hace evidente que reconocer y fortalecer su papel es un factor clave para mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas familiares. Este enfoque resulta aún más relevante en el dinámico entorno empresarial contemporáneo, que exige diversidad de perspectivas y enfoques innovadores para mantenerse competitivo.

El presente estudio abre diversas líneas de investigación al destacar la necesidad de explorar con mayor profundidad cómo las dinámicas de género y, en particular, el liderazgo femenino, impactan la toma de decisiones, los procesos de sucesión y otros aspectos críticos en las empresas familiares. También se propone examinar la evolución generacional en este tipo de empresas, así como los efectos de la institucionalización o desfamiliarización en su funcionamiento.

La intersección entre cultura organizacional, género y liderazgo en el contexto de empresas familiares representa un campo fértil para futuros estudios. Comprender estas relaciones permitirá no solo potenciar el impacto positivo del liderazgo femenino, sino también contribuir al desarrollo sostenible y competitivo de estas organizaciones en el ámbito empresarial global.

Declaración de Conflictos de Interés

Declaro que no existen conflictos de interés financieros, personales, institucionales ni de otra naturaleza relacionados con el contenido de este artículo.

Referencias y Bibliografía

Aguilar, J. L. E., de Lema, D. G. P., & Guillamón, A. D. G. (2010). La cultura empresarial en la gestión de las empresas familiares: Una aproximación teórica. *Investigación y Ciencia*, 18(47), 13-20.

- Aparicio Castillo, R., Piedad López Vergara, M., Tomaselli, S., & Gómez-Alatorre, E. (2020). La participación femenina en las empresas familiares latinoamericanas: Factores que contribuyen a su permanencia o salida. *Academy of Management Global Proceedings*, 2020, 172.
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-193. <https://doi.org/10.xxxxx>
- Guzmán, G. M., Castro, S. Y. P., & Aguilar, J. T. M. (2016). La influencia de la cultura empresarial en el rendimiento de la pyme de México. *FAEDPYME International Review*, 5(9), 35-45. <https://doi.org/10.xxxxx>
- Maldonado Guzmán, G., Castro, S. Y. P., & Aguilar, J. T. M. (2016). La influencia de la cultura empresarial en el rendimiento de la pyme de México. *FAEDPYME International Review*, 5(9), 35-45.
- Meza Rodríguez, E. (2017, noviembre 13). Sólo 73% de las empresas familiares cuentan con un plan de sucesión. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Solo-73-de-las-empresas-familiares-cuentan-con-un-plan-de-sucesion-20171113-0023.html>
- Méndez, J. (2023, mayo 16). EL 90% de las empresas en México son familiares. *Nota del Día*. <https://historicoupres.upaep.mx/index.php/noticias/nota-del-dia/2826-el-90-de-las-empresas-en-mexico-son-familiares>
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. En *La planificación de recursos humanos como factor estratégico* (Cap. 8, pp. 121-140). Octaedro.
- Ruiz Sebastián, M. A., & Villanueva Chávez, I. B. (2023). El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las MiPymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021. *Revista de Ciencias Sociales*, XXI(2), xx-xx.

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.