



*Liderazgo empresarial y cultura organizacional de las microempresas familiares:
una aproximación teórica*

*Business leadership and organizational culture of family microenterprises: a
theoretical approach*

*Liderança empresarial e cultura organizacional de microempresas familiares:
uma abordagem teórica*

Narciso Adalberto Bucheli Hernández ^I
narciso.bucheli@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8348-4538>

Brayan Cedeño Mendoza ^{II}
cedeno-bryan7486@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7549-5624X>

Jairo Domínguez Baque ^{III}
dominguez-jairo9604@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7549-5624X>

Correspondencia: narciso.bucheli@unesum.edu.ec

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de noviembre de 2022 * **Aceptado:** 12 de diciembre de 2022 * **Publicado:** 1 de enero de 2023

- I. Ingeniero, Magíster en Docencia e Investigación Educativa, Docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Estudiante de la Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Estudiante de la carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- IV. Licenciada, en Administración de Empresas, Jipijapa, Ecuador.

Resumen

En este proyecto se analizó la problemática del liderazgo empresarial y su influencia en la cultura organizacional, cuyo objetivo fue determinar cómo influye el liderazgo empresarial en la cultura organizacional de las microempresas familiares de la ciudad de Jipijapa; para el cumplimiento de la misma se propone identificar cuál es el liderazgo predominante desde la percepción del personal administrativo; luego de ello, analizar cuál es el clima organizacional en dicha institución y finalmente definir la relación entre liderazgo y clima organizacional. Correspondió a una investigación con enfoque cuantitativo - correlacional, con la utilización de los métodos: analítico - sintético, inductivo - deductivo y estadístico, con aplicación de la técnica de la encuesta. La población participante fue de 30 microempresarios. Los resultados determinaron que existe un predominio de un estilo de liderazgo empresarial, se valoró en buena escala el clima organizacional desde la percepción que tienen los microempresarios y que les afecta al momento de realizar sus actividades. Además, existe una relación directa entre el liderazgo y el clima organizacional. Recomendar a los gerentes fortalecer el estilo de liderazgo democrático; así mismo, el clima organizacional, ya que junto con la motivación permite una mayor productividad en el personal.

Palabras Clave: Liderazgo; estilos de liderazgo; clima organizacional; comunicación.

Abstract

In this project, the problem of business leadership and its influence on organizational culture was analyzed, whose objective was to determine how business leadership influences the organizational culture of family microenterprises in the city of Jipijapa; for the fulfillment of the same, it is proposed to identify which is the predominant leadership from the perception of the administrative staff; after that, analyze what the organizational climate is in said institution and finally define the relationship between leadership and organizational climate. It corresponded to an investigation with a quantitative - correlational approach, with the use of the methods: analytical - synthetic, inductive - deductive and statistical, with application of the survey technique. The participating population was 30 microentrepreneurs. The results determined that there is a predominance of a business leadership style, the organizational climate from the perception that microentrepreneurs have and that affects them at the time of carrying out their activities was valued on a good scale. In addition, there is a direct relationship between leadership and the organizational climate.

Recommending managers to strengthen the style of democratic leadership; likewise, the organizational climate, since together with motivation it allows greater productivity in the personnel.

Keywords: Leadership; Leadership styles; organizational climate; communication.

Resumo

Neste projeto foi analisado o problema da liderança empresarial e sua influência na cultura organizacional, cujo objetivo foi verificar como a liderança empresarial influencia a cultura organizacional das microempresas familiares da cidade de Jipijapa; para o cumprimento da mesma, propõe-se identificar qual a liderança predominante a partir da percepção do corpo administrativo; em seguida, analisar o que é o clima organizacional na referida instituição e por fim definir a relação entre liderança e clima organizacional. Correspondeu a uma investigação de abordagem quantitativa - correlacional, com recurso aos métodos: analítico - sintético, indutivo - dedutivo e estatístico, com aplicação da técnica de survey. A população participante foi de 30 microempreendedores. Os resultados determinaram que há predominância de um estilo de liderança empresarial, o clima organizacional a partir da percepção que os microempreendedores têm e que os afeta no momento de realizar suas atividades foi valorizado em boa escala. Além disso, existe uma relação direta entre a liderança e o clima organizacional. Recomendar aos gestores o fortalecimento do estilo de liderança democrática; da mesma forma, o clima organizacional, pois junto com a motivação permite maior produtividade no quadro de pessoal.

Palavras-chave: Liderança; Estilos de liderança; clima organizacional; comunicação.

Introducción

El liderazgo es uno de los factores importantes a la hora de evaluar el clima organizacional; considerándose que el líder es un ente fundamental en toda empresa o institución, por ser el gestor que guía al grupo de trabajo y les impregna energía a los colaboradores para alcanzar los objetivos y metas; y a la vez, generen los resultados requeridos. El líder tiene la capacidad de prever lo que sucede en la empresa y es capaz de buscar estrategias para que ésta funcione. Desde esta perspectiva, el liderazgo tiene influencia en el clima organizacional, ya que un verdadero líder se preocupa por el bienestar de sus seguidores, a la vez, que reta a desarrollar sus fortalezas y a superar las debilidades a fin de lograr un ambiente favorable de trabajo.

En tal razón, se analiza el problema científico, el liderazgo empresarial en la cultura organizacional de las microempresas familiares de la ciudad de Jipijapa; ya que la mayoría de los problemas que se presentan al interior de los microempresarios se da por un inadecuado liderazgo, haciendo que la persona trabaje de manera independiente, generando problemas en los procesos de la organización. El objeto de estudio, mediante un adecuado clima organizacional hace que el equipo de trabajo sea productivo y se pueda cumplir las metas y objetivos de las microempresas familiares.

En el Ecuador, el crecimiento poblacional genera mayor consumo de productos del sector alimenticio, sin embargo, se ha ido desarrollando una variedad de productos que representan una gran oportunidad para las Pymes que aportan al abastecimiento de los productos a nivel local. Por lo tanto, el mercado de las microempresas familiares se mantiene en situaciones que no está siendo satisfecha completamente, debido a una serie de problemas que es causado por diferentes situaciones y una de ellas es no saber cómo exhibir los productos a clientes potenciales. En los que respecta a la actual crisis comercial causada por la pandemia del Covid-19 afecta a las microempresas familiares del cantón Jipijapa en lo referente a la comercialización de sus productos. La principal problemática que presentan las microempresas familiares es debido al limitado conocimiento sobre liderazgo empresarial.

La aplicación de esta herramienta en las microempresas familiares es casi nula por desconocimiento de los medios generadores de motivación como lo son la exposición de productos, publicidad en el punto de venta, promociones etc. no son explotados de manera oportuna, lo que en su entorno comercial tenga una representación no muy grata. Las empresas familiares cumplen un rol muy importante en el mundo al ser el tipo de empresa que tiene mayor participación en el tejido empresarial. Hoy en día, dependiendo de la definición que sea utilizada, este tipo de organización representa cerca del 80% de las empresas a nivel mundial (Gómez-Mejía, Cruz, Berrone y De Castro, 2011; Sharma, Melin, & Nordqvist, 2014). En Colombia, por ejemplo, cerca del 86% de las empresas son familiares (Mouthón, 2018), y este porcentaje aumenta si se consideran solo a las mipymes. Lo que sorprende es que, aunque sean actores primordiales para la economía, más del 80% de estas empresas en el país no sobreviven; fenómeno que ocurre de manera similar en Latinoamérica (Mouthón, 2018).

Una organización es la integración de diferentes actividades donde participan individuales con la finalidad de obtener los resultados deseados, las contribuciones de cada participante varían en

función del sistema de recompensas; este concepto se basa en la noción tradicional del trabajo al referirse a las actividades y a las personas como contribuyentes de las organizaciones, la cual actúa en un ambiente determinado y su existencia y crecimiento depende de cómo se relacione con este medio; por tanto, debe estructurarse en función de las condiciones y circunstancias en que opera. Basado en esta argumentación, se puede concluir que existe una creciente necesidad de investigaciones para analizar, a través del diagnóstico de la cultura y de los estilos de liderazgo, cuáles son los factores que implican la supervivencia o no de las empresas de naturaleza familiar, pudiendo de esta forma, elaborar mecanismos que contribuyan a la reducción de la quiebra y/o a la ampliación del promedio de vida de esas organizaciones en la sociedad, contribuyendo así al desarrollo socioeconómico de la misma. Es el reto que se nos plantea.

Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019) en el artículo científico denominado Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú, plantearon como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. Correspondió a un estudio descriptivo transversal y correlacional realizado en trabajadores de establecimientos de salud que comprenden una micro red de la ciudad de Huaraz, Perú. Para ello se aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables para recolectar datos de interés. Por otra parte, Palafox (2020), en su investigación "EL liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de ciudad Obregón, Sonora", concluye:

Lo fundamental de esta investigación fue analizar aspectos que son importantes pero que, a la vez menospreciados por los mismos integrantes, tal como el liderazgo y la cultura organizacional, con el fin de buscar como estos dos aspectos se relacionan y si es que lo hacen como poder ayudar a las empresas familiares a que sigan contribuyendo a la economía y sigan siendo más rentables que las que no lo son, ayudándolas así a su permanencia y demostrando lo relevantes que han y siguen siendo. Para responder lo anterior, se realizó un estudio transversal a través de un cuestionario con 26 preguntas enfocadas a la cultura organizacional basada en Cameron y Quinn y diversos estilos de liderazgo, expuestos por Hofstede, mismo que se aplicó a 130 informantes, cuyo análisis de información fue llevada a cabo por medio de un análisis de regresión logística multinomial.

Los resultados permitieron identificar que las empresas familiares sobresalen por encima de las que no lo son, encontrando que en la relación familiar resalta cualquier otro estilo de liderazgo excepto el estilo autocrático, es decir al existir una cultura tipo clan es más probable que se ejerza

un liderazgo democrático que uno autocrático, por otro lado, al estar una cultura jerárquica prevaleciendo dentro de una empresa es más probable que exista un liderazgo autocrático que cualquier otro tipo, así mismo, cuando prevalece una cultura tipo mercado es más probable que exista un liderazgo participativo que uno autocrático; es decir, cuando en una organización predomina algún estilo de liderazgo también lo hace un tipo de cultura organizacional a la que están más enfocadas. Por último, se muestra que tanto el liderazgo como la cultura se relacionan entre sí, y son prueba de que las empresas sean familiares o no pueden seguir subsistiendo con un futuro prometedor si buscan centrar sus esfuerzos en mejorar la relación entre estos dos aspectos

1 El Liderazgo Empresarial

A lo largo del tiempo, el estudio de liderazgo ha evolucionado, conociendo y comprendiendo los estilos que existen, como se ha estudiado en la literatura, la relación que guarda con otras variables y otros aspectos importantes para conocer la efectividad que presenta esta herramienta de gran importancia en las organizaciones.

De acuerdo, Yukl (2001) desde la década de 1950 se han realizado diversas investigaciones donde se involucra el tema de liderazgo, enfocados en distintos aspectos, lo que ha permitido el surgimiento de diversas taxonomías de dicho término. Asimismo, de acuerdo con Fiedler (1981) dentro de las primeras investigaciones sobre el liderazgo consistían en saber cómo convertirse en líder, cuáles eran las habilidades intelectuales de uno, el conocimiento que tenían para un mejor desempeño, entre otros aspectos. (Palafox 2020).

Teorías de liderazgo

Para efectos de esta investigación se tomará como base la teoría de contingencia de Fiedler, en la cual existen dos tipos de líderes, el que está orientado a la tarea y el que está orientado a la relación. Se decidió fundamentar el presente trabajo con esta teoría, ya que al ser objeto de estudio las empresas familiares es interesante descubrir, si dentro de la organización predomina el sentimiento familiar, o a pesar de ser miembros cercanos, son trabajadores objetivos que prefieren brindar buenos resultados.

Además, el instrumento con el cual se determinará el tipo de liderazgo, es de pocas preguntas, lo cual facilitará el que los miembros de las empresas familiares lo respondan con mayor accesibilidad, y evitar interrumpir sus actividades demasiado tiempo.

Fiedler en su modelo establece dos estilos de liderazgo lo cuales de acuerdo con Velasco (2013, p.123), se conceptualizan de la siguiente manera:

- 1) Los líderes orientados a las tareas tienden a funcionar mejor en situaciones del grupo, muy favorables o muy desfavorables para el líder.
- 2) Los líderes orientados a las relaciones tienden a funcionar mejor en situaciones que están intermedias entre favorables o no favorables.

Este modelo además de definir los estilos de liderazgo también define tres dimensiones en las cuales se establece en qué situación es mejor ser un líder orientado a la tarea o a la relación. Las cuales el sitio web Canalceo (2017) las definen de la siguiente manera:

Teorías Emergentes

En la profundización del tema sobre el liderazgo, surgieron nuevas investigaciones a las cuales denominaron teorías emergentes, las cuales intentan facilitar el análisis de una manera práctica. Los principales investigadores de las teorías emergentes son: House, Nanus, Bass, Avolio, Conger, Kanungo y Bennis. (Rodríguez 2018). Las teorías más destacadas son:

Teoría de la atribución al liderazgo

La teoría de la atribución señala que el liderazgo es sólo un juicio de atributos que un grupo realiza sobre otros individuos, ya que caracterizan al líder con ciertos elementos básicos como inteligencia, personalidad, emprendimiento, dedicación y personalidad. Los atributos del liderazgo permiten describir lo negativo y positivo del desempeño organizacional, y la percepción que se tiene del líder por parte de los empleados y la influencia sobre sus actividades.

Teoría del liderazgo carismático

Se considera al liderazgo carismático como una secuencia de la teoría de la atribución, ya que los empleados atribuyen características especiales a diversos comportamientos del líder. La base del estudio del liderazgo carismático es la identificación de diferencias entre sus partes carismáticas y no carismáticas.

House (1976) Identificó tres características primordiales en los líderes naturales dentro del enfoque carismático: Confianza elevada, Fuerte convicción en sus creencias y ser dominante. Además, Bennis (1984) relacionó cuatro aptitudes comunes en los líderes carismáticos: alta visión o sentido de propósito, perseverancia y concentración, y conocían sus fortalezas. Por otro lado, Langer & Kanunqo (1988) proponen que los líderes carismáticos están enfocados a un objetivo específico y son percibidos como agentes de cambio.

Teoría transaccional

El liderazgo transaccional es entendido como la motivación a los empleados para orientarlos hacia los objetivos establecidos por la organización, fortaleciendo su papel dentro de la empresa. Burni (1978) considera al líder transaccional como una persona inmadura pues no desarrolla procesos para fines penales y no comunes. Bass & Avolio (1994) argumentaron que el liderazgo transaccional ocurre cuando la líder premia o castiga al seguidor en función de la calidad del trabajo del seguidor. con los empleados bajo influencias económicas, que a futuro puede arrojar frutos Los líderes transaccionales basan su rol y su relación.

Teoría transformacional

El liderazgo transformacional se basa en la motivación de los empleados a la superación personal. Kouzel (1997) considera “El líder transformacional inspira a la superación y estimula a las nuevas alternativas de pensamiento”.

El líder transformacional es identificado por su carisma, inspiración, motivación y la consideración individualizada. En la práctica se puede argumentar que en términos generales el líder transaccional y transformacional tiene un enfoque similar, y la única diferencia es el avance de la teoría transformacional, ya que existe un mayor esfuerzo del empleado para el logro de los objetivos colectivos más allá de los objetivos individuales.(Rodríguez 2018).

Cultura Organizacional

Los inicios de la cultura organizacional se remontan primordialmente, hacia los años 1880 en Alemania, según Alcántara (2018) su importancia fue en auge debido a que las organizaciones necesitan de una buena cultura para lograr un buen ambiente de trabajo y ser eficientes para que puedan lograr sus objetivos. La cultura organizacional ha sido estudiada y analizada por diversos

autores. Es por ello, que la cultura organizacional se ha tomado en cuenta dentro de las organizaciones cada vez con más fuerza, ya que Isaza (2013) establece que es importante no interesarse solo por aspectos financieros sino por aspectos que dan tranquilidad y armonía a las organizaciones, tal como la cultura organizacional lo hace, ya que no implanta las prioridades a tener sino que establece las preferencias que se deben tomar en cuenta dentro de las organizaciones, tomando también en consideración lo que los individuos son capaces de hacer por ella. (Palafox 2020)

La cultura organizacional no es exclusividad de los grandes negocios, ya que sin importar el tamaño de la empresa y el giro económico en que se desenvuelva, todas las empresas tienen una cultura organizacional, lo sepan o no. En ella se encuentra, la filosofía de trabajo, los hábitos, las formas de interacción de los miembros de la empresa, las costumbres y valores, en fin, todo aquello que le da una identidad propia a la organización.

Asimismo, como lo menciona Leal, González y Zapata (2014), citado por (González, Palta, and Balderas 2020):

“La cultura organizacional es considerada en el campo empresarial como un elemento determinante para lograr que las empresas sean cada día más productivas y estén dispuestas a asumir los retos de un mercado dinámico, globalizado y competitivo. Igualmente, es un factor intangible, pocas veces analizado y consensuado, pero altamente permeable a todos los rincones, funciones, cargos, objetivos y demás elementos que constituyen una empresa (p,5)”.

Cultura organizacional. - Marulanda, López, y Cruz (2018) señalan a la cultura organizacional se puede entender como un proceso que implica una combinación de factores como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y todos aquellos que definen y hacen única a cada organización. (p. 248).

Harrison 1972 como citó a Chumpitaz (2014) señala que se entendía a la Ideología Organizacional, más tarde llamada cultura Organizacional, como los “sistemas de pensamiento que son los determinantes centrales” en la definición de un carácter o personalidad organizacional. (p. 18).

Elementos de la cultura organizacional.

- a) **Valores en la organización.** Los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, cuando el talento humano de la organización comparte una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión. En el campo

organizacional los valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean un sentido de identidad, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de esta, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implantación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de modo que brinde dirección como motivación.

- b) **Normas de la cultura organizacional.** - son los principios que se impone o se adopta para dirigir la conducta de las personas permitiendo la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad.
- c) **Comunicación de la cultura organizacional.** - es un proceso de transmitir la actividad consiente de intercambiar la información entre dos o más personas con el fin de recibir señales a través de signos y normas semánticas nos permite trabajar en equipo, saber escuchar y poder cooperar. (p. 25).

Factores culturales organizacionales

Los procesos sociales en las organizaciones están determinados por las relaciones personales y concesionales que definen la cultura y, que, a su vez, es propia de los procesos sistemáticos abetos que deben mantener el equilibrio entre las influencias provenientes del mundo externo y las exigencias y necesidades. Para lograr esta homeostasis de productividad, eficiencia y satisfacción al cliente, al interior de las empresas, se hace necesario conocer cuáles son los factores que determinan e inciden d 25 manera positiva en la cultura para el logro de los propósitos organizacionales. (Morelos and Fontalvo 2014, p. 99)

Desde la perspectiva del análisis interno de las organizaciones, el enfoque de recursos y capacidades resalta que la competitividad de la empresa depende de que ésta sea capaz de configurar un conjunto de recursos difícilmente copiables por los competidores, y que confieran a la misma una serie de capacidades o competencias distintivas. (Morelos and Fontalvo 2014)

Teorías de cultura organizacional

Como se ha mencionado, en la década de 1980 inicia la proliferación de estudios de cultura organizacional, impulsados por cambios sociales orientados a la búsqueda de la competitividad en las organizaciones. Estos cambios fueron paradigmáticos en el mundo académico, ya que

cuestionaron la forma en que las investigaciones abordaban la cultura organizacional (Dávila y Martínez 1999)

El estudio de las ciencias de la conducta generó un nuevo campo de estudio dentro del enfoque de recursos humanos o gestión de personas, llamado comportamiento organizacional, el cual estudia los efectos que generan los individuos, grupos y equipos de una organización sobre su desarrollo, a fin de emplear este conocimiento para mejorar la efectividad organizacional (Robbins et al. 2009).

El comportamiento organizacional se estudia mediante un modelo que incluye tres niveles interrelacionados de análisis: la organización, el grupo y el individuo (Chiavenato 2009).

El primer nivel analiza el comportamiento del individuo en la organización. Esta perspectiva suele ser subjetiva y tiene una orientación psicológica. Se analizan principalmente los efectos que tienen las aptitudes personales en la productividad, motivación laboral, satisfacción laboral y percepciones del clima organizacional. Este nivel de análisis busca predecir el comportamiento o desempeño laboral del individuo dentro de la organización a partir de variables como diferencias individuales, percepciones y atribuciones, motivaciones y satisfacción laboral, entre otros.

En el segundo nivel se analiza el comportamiento de los grupos y equipos. Esta perspectiva se enfoca en el comportamiento de los individuos como miembros de un grupo o equipo laboral y en la dinámica que se desarrolla al interior de estos. Se busca que los grupos y equipos desempeñen efectivamente sus roles para alcanzar las metas organizacionales (Franklin & Krieger, 2012). El estudio de grupos y equipos se realiza a partir del análisis de variables como la facultad del grupo para la toma de decisiones y las dinámicas grupales e intergrupales (Chiavenato, 2009).

Empresas familiares

Empresas familiares de lo global a lo local. De acuerdo con González y Olivie (2018) afirman que las grandes empresas que ayudan con la economía mundial son corporaciones familiares que pertenecen a casi todas las regiones y actividades, estimándolas en un 80% y 90%, siendo los continentes americano y europeo el de mayor presencia, en donde el 27.8% de organizaciones más sustanciales son norteamericanas y el 44.8% son de Europa.

Así mismo, según la revista Centro de Estudios EY (2018) afirma que se han creado grandes empresas que hoy en día son exitosas y conforman dos terceras partes de totalidad de empresas en todo el mundo; es por ello que Forbes (2018) menciona que este tipo de empresas ha logrado ser importantes para la sociedad en general contribuyendo a un aumento en la aparición de las mismas,

entre las más conocidas con mayores ingresos son Walmart, Volkswagen, Ford, América Móvil, entre otras. (Palafox 2020)

Aspectos sociales de las empresas familiares

Una de las características importante dentro de las empresas familiares es la que indica Castañeda (1998) y son los rasgos culturales y la fuerte creencia en sus valores, pues son aspectos que las han hecho sobrevivir y conservarse dentro del mercado, además de que les permiten guiar el comportamiento de los integrantes de la misma, es por ello que son consideradas una figura a nivel mundial para la sociedad en general, gracias a su aportación en el desarrollo cultural, social y económico en donde el control y la propiedad de la misma está en manos de una familia, además de que ésta constituye el elemento básico de lo que es una organización social, siendo base para que otras organizaciones más complicadas se estructuren y así puedan crecer, evolucionar y madurar. Así pues, para que estas organizaciones logren sus objetivos es fundamental hacer conciencia de la responsabilidad social llevando a cabo sus acciones de manera íntegra y con ética (Hernández-Calzada, Mendoza-Mohen & Salazar-Hernández, 2017).(Palafox 2020)

Aspectos económicos de las empresas familiares

De acuerdo con un estudio de la Escuela de Administración de Negocios en España afirma que a nivel mundial las organizaciones de carácter familiar son consideradas empresas de éxitos debido a que son más rentables en un 19% y también, son 10% más apreciadas a la bolsa de valores que las que no son familiares (Libre Mercado, 2018). (Palafox 2020).

Por otra parte, de acuerdo con Meza (2017) dentro de la república mexicana, del 100% de las empresas familiares existentes, el 80% son de carácter familiar y contribuyen con una parte importante dentro de la economía del país, debido a que generan el 67% de empleos, en donde la mayoría de este tipo de empresas son pequeñas y medianas (pymes).

Así mismo, según Burgoa, Herrera, y Treviño (2013) mencionan que los empleados generados por las empresas familiares apoyan con el Producto interno bruto (PIB), en más del 50%. Por otra parte, de acuerdo con González y Olivie (2018) mencionan que, en el año 2018, México mantuvo indicadores financieros de emprendimiento y representó el 79% del producto interno bruto, además de alcanzar un 90% de impacto en la creación de nuevos empleos.

Además, con el aumento de las empresas familiares en la república mexicana, Rodríguez-Suárez, Pico-González y Méndez-Ramírez (2013) afirman que éstas se han convertido cada vez más relevantes para la economía del país y del mundo entero, ya que permiten a las organizaciones desarrollar diversas capacidades innovadoras, que logran traer consigo aspectos positivos como prosperidad, generación de riqueza, la seguridad de contar con un mejor bienestar económico, entre otros.(Palafox 2020).

Metodología

La investigación es cuantitativa, se buscó comprobar los objetivos, mediante la recolección de datos y la implementación de técnicas estadísticas. La investigación es tipo descriptiva, en este proceso investigativo se describió la relación que existe entre el liderazgo empresarial y la cultura organizacional en las empresas familiares ubicadas en la ciudad de Jipijapa. Por otra parte, para realizar el punto anterior es necesario investigar en documentos, realizar observaciones, aplicar entrevistas y encuestas, los cuales son técnicas que utiliza este tipo investigación. La investigación fue correlacional, se analizó la relación que existe entre dos variables. Este estudio es de tipo documental , porque se analizó investigaciones previas que tienen coincidencia con las variables del objeto de estudio, con esto se determinó si existe una influencia en el liderazgo empresarial con la cultura organizacional en las empresas familiares.

Se hizo uso del método inductivo en el análisis sistemático y lógico de las técnicas aplicadas en el proceso investigativo, es decir para la aplicación de la encuesta, con lo que se logró llegar al conocimiento general del problema, así mismo permitió establecer conclusiones sobre los diversos aspectos de la investigación a través del análisis de puntos críticos de cada área y su sistema de procesamiento. El método bibliográfico permitió realizar un análisis profundo a través de fuentes secundarias tales como, artículos, revistas, libros electrónicos, páginas, blogs entre otros que han permitido la elaboración del sustento bibliográficos de la investigación.

El método analítico-sintético, se aplicó en el análisis y síntesis de manera óptima en la información bibliográfica considerada como variables de estudio y primaria referente a la información recolectada en la entrevista y las encuestas que luego de ser analizados e interpretados permitan obtener resultados relevantes.

Resultados y discusión

En este trabajo investigativo se demuestra a través de una revisión de la literatura previa teórica y empírica, del liderazgo empresarial y la cultura organizacional de las microempresas familiares. Ésta influye de manera directa en las gestiones que realizan las microempresas familiares, principalmente por los valores, creencias, comportamientos, normas y actitudes transmitidos por el propietario, cuyo interés radica en mantener el control y la dirección de la empresa (Gallo y Cappuyns, 1998; Corbetta y Salvato, 2004). Esto lo corroboran diversos estudios empíricos previos que establecen algunas diferencias importantes en diversas economías del mundo (Denison et al., 2004; Zahra et al., 2004; Duréndez et al., 2007; Vallejo, 2008; David y Richardson, 2009). Sin embargo, otros autores han encontrado resultados opuestos en cuanto a que no existe un tipo de cultura establecida que diferencie a las empresas familiares de las no familiares (Sabater et al., 2003).

La cultura de las empresas familiares vista desde el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades de la empresa es un recurso estratégico intangible que puede utilizarse para conseguir una ventaja competitiva respecto a las no familiares (Barney, 1991) y, por lo tanto, lograr que la empresa familiar sea exitosa (Zahra et al., 2004; Ward, 2006; David y Richardson, 2009). Este hecho radica en la influencia que la cultura de la familia propietaria tiene dentro de la gestión de este tipo de empresas, ya sea para su mejora a través de la planificación estratégica, profesionalización de los recursos humanos, implementación de los sistemas de control de gestión (Gatrell et al., 2001; Fernández y Bringmann, 2007; Duréndez et al., 2007; Guízar, 2008; Hall y Nordqvist, 2008) o el rendimiento (Hall et al., 2001; Denison et al., 2004), como parte importante de su desarrollo y crecimiento. (Esparza, García, y Gómez 2010)

Este trabajo investigativo da como resultado la relevancia e importancia en los contenidos y que contribuye al enriquecimiento de la literatura relacionada con el liderazgo empresarial y la cultura de las microempresas familiares. Asimismo, será de mucha utilidad a las microempresas para que los propietarios y/o gerentes conozcan la importancia de la cultura establecida en este tipo de organizaciones y la manera en que influye en su comportamiento de gestión en cuanto al liderazgo empresarial.

Conclusiones

En el trabajo se realizó una revisión de la literatura, donde se seleccionaron temas relevantes del liderazgo empresarial y la cultura organizacional para las microempresas familiares. Aquí se abordaron diversos trabajos de investigación (Davis y Tagiuri, 1982; Peters y Waterman, 1984; Wilkins y Dyer, 1988; Adler y Pérez, 1993; Athanassiou et al., 2002; Belausteguigoitia, 2006). Dentro de este análisis coherente de la literatura realizada ha permitido un mayor acercamiento al estudio del liderazgo empresarial como de la cultura organizacional de las microempresas familiares, el cual se identificó que siempre están presente sus creencias, valores, normas, comportamientos, metas y tradiciones (Hall et al., 2001; Sabater-Sánchez et al., 2003; Poza, 2007). Tiende hacia una cultura donde se le va dando mayor reconocimiento y formalidad, en donde se establecen reglas y normas hacia su interior (Gatrell et al., 2001; Duréndez et al., 2007).

Es un recurso intangible que puede generar una ventaja competitiva (Zahra et al., 2004; Ward, 2006). Cuenta con diversos factores contingentes como el tamaño, la edad, la sucesión generacional y el tipo de empresa, que originan una cultura diferente (Sharma et al., 1997). Junto con los valores transmitidos por el propietario son fundamentales para que se mantenga competitivamente en su respectivo mercado (Koiranen, 2002; Richardson, 2009).

Además, influye de manera importante en la planificación estratégica, la profesionalización de los recursos humanos e implementación de los sistemas de control de gestión como herramientas que ayudan a la empresa en su desarrollo y crecimiento. Asimismo, esta cultura contribuye a que se obtengan mejores resultados en cuanto a su rendimiento (Gatrell et al., 2001; Fernández y Bringmann, 2007; Duréndez et al., 2007; Guízar, 2008; Hall y Nordqvist, 2008; Hall et al., 2001; Denison et al., 2004).

En cuanto a las limitaciones de este trabajo se puede indicar que este proceso investigativo estuvo enfocado en la realización de la revisión de la literatura sobre el liderazgo empresarial y la cultura organizacional de las microempresas familiares. Por esta razón, es importante la continuidad de proseguir investigando y haciendo la comparabilidad de trabajos investigativos de gran relevancia sobre estas temáticas objeto de estudio u otras que hacen énfasis a la eficiencia de la gestión organizacional en cuanto al liderazgo y a la cultura, además, es importante investigar la innovación y tecnología, el liderazgo empresarial de los dueños de las microempresas familiares, los sistemas de control de gestión, la planificación estratégica, la formación y capacitación del personal, la rentabilidad económica y financiera, el tamaño, el sector de actividad, entre otros de gran

pertinencia. Tal como lo consideran otros investigadores que plasma que este tipo de investigación fortalece la eficiencia y eficacia de este grupo de microempresas en Manabí

Referencias

1. HALL, A. y M. NORDQVIST, Professional Management in Family Businesses: Toward an Extended Understanding, *Family Business Review*. XXI (1): 52-69, 2008.
2. HALL, A.; MELIN, L. y NORDQVIST, M., Entrepreneurship as radical change in the family business: exploring the role of cultural patterns. *Family Business Review*. 14 (3): 193-208, 2001.
3. CORBETTA, G. y C. SALVATO, The board of directors in family firms: one size fits all?. *Family Business Review*. 18 (2): 125-138, 2004
4. Chiavenato, Idalberto. 2009. *Gestión Del Talento Humano*.
5. DENISON, D.; LIEF, C. y WARD, J., Culture in family-owned enterprises: recognizing and leveraging unique strengths. *Family Business Review*. 17 (1): 61-70, 2004.
6. DAVIS, J.A. y R. TAGIURI, Bivalent Attributes of the Family Firm, en Aronoff, C.E. y J.L. Ward, *Family Business Sourcebook*, Omni graphics, Inc., 1982.
7. Dávila, Anabella, and nora H. Martínez. 1999. "Cultura Organizacional e Innovación." 1–66.
8. Esparza, Aguilar José Luis, Pérez de Lema Domingo García, and Gullamón Duréndez Antonio Duréndez Gómez. 2010. "La Cultura Empresarial En La Gestión de Las Empresas Familiares : Una Aproximación Teórica." *Investigación y Ciencia* 18(47):13–20.
9. GALLO, M.A. y K. CAPPUYNS, Ethics of personal behaviour in family business. Work paper No. 372 BIS, IESE, Universidad de Navarra, November, 1998.
10. GATRELL, J., et al., Family values in family business, en G. Corbetta y D. Montemerlo (eds.): *The role of family in family business*. 12th Annual FBN World Conference, Rome. EGEA S.p.A. FBN: Milano, 2001.
11. GATRELL, J., et al., Family values in family business, en G. Corbetta y D. Montemerlo (eds.): *The role of family in family business*. 12th Annual FBN World Conference, Rome. EGEA S.p.A. FBN: Milano, 2001.

12. González, Ortiz Jorge Horacio, Juárez Diana Laura Palta, and Huerta Edith Balderas. 2020. “El Estilo de Liderazgo y La Cultura Organizacional En Empresas Familiares de La Zona Urbana de La Ciudad de Rioverde, S.L.P.”
13. Morelos, José, and Tomás Fontalvo. 2014. “A Nálisis de Los Factores Determinantes de La Cultura Organizacional En El Ambiente Empresarial.” *Scielo* 10(1):98.
14. Palafox, Soto María Olivia. 2020. “El Liderazgo y Su Relación Con La Cultura Organizacional En Las Pequeñas y Medianas Empresas Familiarres de Ciudad Obregón.”
15. Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, Juan Manuel Juárez, and Rosalinda Garza Estrada. 2009. *Comportamiento Organizacional*.
16. Rodríguez, Agudelo Ariel Ricardo. 2018. “El Liderazgo En El Ámbito Empresarial Dentro Del Contexto Del Desarrollo Humano.”
17. SABATER-SÁNCHEZ, R.; RUIZ-MERCADER, J. y CARRASCO-HERNÁNDEZ, A. J., Caracterización de la cultura organizacional en la empresa familiar. Working Paper, Departamento de Economía de la Empresa, Universidad de Murcia, 2003.
18. SHARMA, P., CHRISMAN, J. y CHUA, J., Strategic management of the family business: past research and future challenges. *Family Business Review*, 10 (1): 1-35, 1997.
19. ZAHRA, S.; HAYTON, J. y SALVATO, C., Entrepreneurship in family vs. non-family firms: a resource-based analysis of the effect of organizational culture. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 28 (4): 363-81, 2004.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).