

Transdigital[®]

revista científica



Volumen 7, número 13: Enero-junio 2026

ISSN: 2683-328X

Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S. C.

La revista científica *Transdigital* es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C. Hasta ahora, la revista ha sido indizada en: *Latindex*, *Dialnet*, *ERIHPLUS*, *REDIB*, *EuroPub*, *LivRe*, *AURA*, *Academic Resource Index (ResearchBib)*, *MIAR*, *OpenAire-Explore*, *Refseek*, *Sherpa Romeo*, *Elektronische Zeitschriftenbibliothek*, *ZDB Zeitschriften Datenbank*, *WorldCat*, *Dimensions*, *The University of Liverpool*, *Discovery*, *Erasmus University Rotterdam*, *Mir@bel*, *REBIUN*, *DARDO*, *UOCI*, *LatinRev*, *ROAD*, *Google Scholar*, *Crossref*, *Scite*, *Lens*, *Internet Archive*, *BASE*, *OpenAlex*, *Semantic Scholar* y *ScienceOpen*. Dirección oficial: Circuito Altos Juriquilla 1132. C.P. 76230, Querétaro, México. Tel. +52 (442) 301-3238. Página web oficial: www.revista.transdigital.mx. Correo electrónico: revista@transdigital.mx. Editor en jefe: Alexandro Escudero-Nahón (ORCID: 0000-0001-8245-0838). Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102. International Standard Serial Number (ISSN): 2683-328X; ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (México). Responsable de la última actualización: Editor en jefe: Alexandro Escudero-Nahón. Todos los artículos en la revista *Transdigital* están licenciados bajo Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0). Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente. La persona licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia. Lo anterior, bajo los siguientes términos: Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.



Transdigital[®]

revista científica

LIDERAZGO EFICAZ:

FACTOR DE CRECIMIENTO EN UNA EMPRESA FAMILIAR

EFFECTIVE LEADERSHIP:

GROWTH FACTOR IN A FAMILY BUSINESS



Sonia Ugalde Arteaga*
Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0009-0002-3700-8893



Aarón Iván González Neri
Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0000-0002-4082-0746

Autor de correspondencia*

Sección: Artículo de investigación

Fecha de recepción: 15/12/2025

Fecha de aceptación: 25/04/2026

LIDERAZGO EFICAZ: FACTOR DE CRECIMIENTO EN UNA EMPRESA FAMILIAR

EFFECTIVE LEADERSHIP: A GROWTH FACTOR IN A FAMILY BUSINESS

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue identificar el tipo de liderazgo que se ejerce en una empresa familiar ubicada en la ciudad de San Juan del Río, Querétaro, México, y analizar cómo influye en su desarrollo y crecimiento. Para ello, se revisaron los conceptos de liderazgo eficaz y liderazgo en empresas familiares, así como sus características fundamentales, con el fin de determinar las causas asociadas al estancamiento de la empresa en los últimos años. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo: se recolectaron y analizaron datos numéricos mediante 13 encuestas aplicadas en distintas áreas a través de *Google Forms*. Los hallazgos sugieren que el liderazgo eficaz es un factor determinante para el éxito de las empresas familiares.

Palabras clave: empresa familiar, liderazgo eficaz, crecimiento

ABSTRACT

The aim of this research was to identify the type of leadership exercised in a family business located in the city of San Juan del Rio, Queretaro, Mexico, and to analyze how it influences the company's development and growth. To this end, the concepts of effective leadership and leadership in family businesses, as well as their fundamental characteristics, were reviewed in order to determine the causes associated with the company's stagnation in recent years. The study took a quantitative approach: numerical data were collected and analyzed through 13 surveys administered in different areas via *Google Forms*. The findings suggest that effective leadership is a determining factor in the success of family businesses.

Keywords: family business, effective leadership, growth

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas familiares surgen a partir de dos vertientes: la empresa y la familia. La primera es una organización con fines de lucro y la segunda es un grupo de personas unidas consanguíneamente con el objetivo de inculcar educación y valores. Al unir las dos corrientes, se adquiere una figura jurídica para desarrollar actividades económicas (Carrasco Hernández & Sánchez Marín, 2014). Las empresas familiares son muy importantes en el sector económico y social por sus contribuciones monetarias, innovadoras, productivas y de empleo. Por esta razón, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció que el 27 de junio es el Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME), en reconocimiento a las aportaciones al desarrollo sostenible y a la economía mundial (Tabla 1) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024).

Tabla 1

Distribución de empresas por tamaño

Tipo	Número	Porcentaje	Número de trabajadores
Microempresas	148,024	52.7%	0 a 10
Pequeñas	98,917	35.3%	11-100
Medianas	19,329	6.9%	11-100
Grandes	14,219	5.1%	Más de 100
Total	280,489	100%	

Se observó que las micro y pequeñas empresas representan el 52.7% y el 35.3%, respectivamente. No obstante, Díaz Bedoya et al. (2024) sostuvieron que el 70% de las empresas familiares fracasa, ya que no llega a la segunda generación. Esto se asocia con conflictos familiares, deficiencias administrativas y ausencia de un liderazgo eficaz. En consecuencia, el liderazgo se ha convertido en un tema de interés para las organizaciones, particularmente por el papel del líder y su forma de ejercer la influencia.

En este sentido, Dubrin (2023) señaló que la manera en que un líder se relaciona con su equipo permite identificar su estilo de liderazgo. Asimismo, Rowe (2007) afirmó que dicho estilo suele seleccionarse en función de las necesidades de la organización, la problemática que enfrenta y las características del personal a cargo. En conjunto, estos autores vinculan el tipo de liderazgo con el comportamiento del líder hacia el recurso humano y con los retos que atraviesa la organización.

Esta investigación se llevó a cabo en la empresa familiar de transporte de personal *RUMAR*, integrada por 15 trabajadores. *RUMAR* opera en la ciudad de San Juan del Río, Querétaro, México, y se especializa en el

transporte de personal con horarios programados para distintas organizaciones del sector público y privado. Actualmente, la empresa cuenta con una cartera de seis clientes; sin embargo, en los últimos cuatro años no ha registrado crecimiento y mantiene una carga financiera significativa. A partir de este contexto, se plantearon las siguientes preguntas: ¿El tipo de liderazgo que ejercen los directivos en la empresa de transporte de personal es un factor de crecimiento? ¿Qué habilidades de liderazgo se deben desarrollar para fortalecer e innovar la forma de dirigir la empresa?

1.1. Fundamentos

El liderazgo se ha convertido en un factor de cambio para todas las organizaciones, pues un buen liderazgo se caracteriza por poseer habilidades técnicas, inteligencia emocional, aprendizaje constante y capacidad para adaptarse a cambios. Actualmente, las empresas buscan ejercer un liderazgo eficaz para incrementar la productividad, el desarrollo y fomentar el crecimiento personal y laboral de los empleados. En este sentido, Robbins y Judge (2017) establecieron que el liderazgo es la influencia que ejerce una persona sobre los subordinados para el logro de objetivos de la organización.

1.2. Liderazgo en empresas familiares

El liderazgo en las empresas familiares es fundamental para garantizar la continuidad a través de las generaciones. No obstante, para algunos propietarios puede parecer irrelevante, aunque en la práctica ejercen liderazgo de forma cotidiana (Barnes, 2015). En este tipo de organizaciones, los dueños suelen asumir el rol de líderes; sin embargo, no siempre toman decisiones con criterios profesionales, pues con frecuencia intervienen aspectos personales. Estas empresas suelen originarse a partir de ideas de uno o varios familiares sin bases sólidas de gestión que orienten su desarrollo. Por su parte, Izquierdo Vera et al. (2017) señalaron que el liderazgo es primordial en las empresas familiares, ya que constituye el punto de partida para la gestión, el desarrollo y el crecimiento organizacional.

Para ejercer un liderazgo adecuado en las pequeñas y medianas empresas (PyME), resulta indispensable conocer los distintos estilos de liderazgo, ya que estos aportan herramientas para una gestión organizacional más efectiva. Sin embargo, se observa que, en muchas empresas familiares, primero se crea el negocio y solo después se intenta identificar el tipo de liderazgo; desafortunadamente, algunos propietarios aplican habilidades directivas de manera inadecuada y la gestión de la PyME se vuelve inestable e insegura (Howard et al., 2019).

La empresa objeto de estudio se creó hace 16 años por dos miembros de una familia, sin una estructura organizacional, reglamento ni un liderazgo definido. Con el paso del tiempo, la empresa creció de manera desorganizada, acumuló deudas e hizo inversiones poco rentables, en gran medida debido a decisiones tomadas de forma empírica. Al respecto, Howard et al. (2019) señalaron que el tipo de liderazgo es fundamental para consolidar una organización familiar, pues los principios de liderazgo son aplicables a distintas organizaciones y

pueden conducir a resultados favorables. Asimismo, la ideología de los líderes en pequeños negocios suele asociarse con emprendedores en búsqueda de oportunidades y logros; estos tienden a asumir mayores riesgos que los gerentes de otras organizaciones y, en ocasiones, afrontan con mayor facilidad sus consecuencias (Butler, 2017). Por su parte, Nicholson (1998) realizó estudios en PyME, donde identificó que los líderes emprendedores tienden a ser curiosos, dominantes y poco sensibles ante ciertas situaciones sociales.

El 5 de marzo de 2026, el empresario mexicano Arturo Elías Ayub, licenciado en Administración de Empresas, fue entrevistado sobre las empresas familiares (Moris Dieck, 2025). Durante la entrevista, afirmó que muchos emprendedores fracasan por falta de preparación profesional, lo que deriva en desorganización, ausencia de reglamentos y, con frecuencia, un liderazgo de carácter autocrático. Asimismo, señaló que una empresa familiar exitosa debe sustentarse en la admiración, la unión y el respeto entre sus integrantes; la presencia de estos valores facilita el logro de resultados (Tabla 2).

Tabla 2

Habilidades de liderazgo en empresas familiares

Habilidad	Enfoque
Inteligencia emocional	Enfocarse en el capital humano para promover el reconocimiento y desarrollo de las organizaciones lo que genera un impacto positivo en los líderes.
Curiosidad	Cuestionarse sobre ofertas a los clientes, motivar a los empleados, tener al cliente contento, mejorar los productos y/o servicios esto ayuda a encontrar mayores oportunidades y evitar el fracaso.
Comunicación escrita	Permite a los líderes tener una comunicación por este medio, evitando agendar reuniones o llamadas.
Capacidad de gestionar el bienestar propio	El desarrollo integral permite impactar en el equipo de trabajo y en la organización; tener equilibrio mental, emocional y físico permite tomar decisiones asertivas y buenas relaciones laborales y personales.
Alfabetización digital	Preparación y uso constante de técnicas digitales.
Agilidad	Identificar desafíos y cambio inesperados.
Capacidad de motivar a los demás	Detectar necesidades de los trabajadores para influir en ellos con diferentes motivadores, inspirarlos e impulsarlos a dar lo mejor en sus tareas diarias.
Resolución creativa de problemas	Crear nuevas ideas y formas de solucionar problemas mejora la capacidad del líder para la toma de decisiones en momentos críticos.

Nota. Tomado de All Business (2024).

1.3. Liderazgo eficaz

O'Connor (2007) afirmó que el liderazgo eficaz es una habilidad que todas las personas pueden desarrollar; sin embargo, por diversas circunstancias, no siempre se sabe cómo fortalecerla. Este tipo de liderazgo se construye mediante preparación, disciplina y fuerza de voluntad, ya que muchos líderes lo ejercen de manera empírica. En este sentido, Chiavenato (2009) señaló que el liderazgo es clave para que las organizaciones se desarrollen de forma significativa y logren sus objetivos. Por su parte, Pizzete Xavier (2019) definió el liderazgo como la capacidad de influir en las actividades individuales y colectivas de un grupo orientado a resultados comunes. Para ello, el líder moviliza aspectos como la conducta, el talento, el ingenio, la destreza y la aptitud, entre otros.

A su vez, Santana Ramos et al. (2019) señalaron que, para desarrollar el liderazgo, es necesario considerar la misión y la visión de la organización, a fin de poner en práctica los conocimientos, habilidades y talentos del líder. Para que las organizaciones sean viables y sólidas, deben ejercer un liderazgo que proponga perspectivas alcanzables y que, al mismo tiempo, promueva el crecimiento personal y empresarial. O'Connor (2007) propuso siete aspectos fundamentales para lograr un liderazgo eficaz: introspección, empatía con las personas, mando, diálogo, determinación, proyección y compromiso (Tabla 3).

Tabla 3
Fundamentos de un líder

Fundamento	Descripción
Introspección	El líder debe mirar hacia dentro, para conocer cuáles son sus pensamientos, emociones, motivaciones, permitiendo conocer las fortalezas y debilidades para trabajar en ellas y tener un crecimiento positivo.
Empatía con las personas	El líder debe comprender las emociones de sus trabajadores, sin críticas ni juicios; creando un canal de comunicación y fortaleciendo las relaciones laborales.
Mando	Capacidad de dirigir al equipo de trabajo mediante motivación y buenas relaciones laborales es de suma importancia para que la organización se mantenga en equilibrio y cumpla sus objetivos.
Diálogo	Tener comunicación activa entre todos los niveles, para mantener un clima laboral sano y una retroalimentación constante para resolver conflictos y alinear objetivos.
Determinación	Cualidad importante en una organización ya que genera confianza entre los colaboradores de la organización, ver que el líder tiene seguridad y firmeza al momento de tomar decisiones.
Proyección	Definir objetivos claros, que inspiren y sean una guía para el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 3

Fundamentos de un líder

Fundamento	Descripción
Compromiso	Principio fundamental para desarrollo personal y profesional de todo líder, en esta etapa se aplican los conocimientos y se toma el control de la organización para tomar decisiones y para enfrentar las consecuencias que estas conllevan.

2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para identificar el tipo de liderazgo que ejercen los directivos de la empresa *RUMAR* y analizar su influencia en la rentabilidad, se realizó una investigación cuantitativa orientada a obtener resultados objetivos. Este enfoque permitió explorar, a partir de datos reales, el fenómeno del liderazgo eficaz y describirlo e interpretarlo con base en el análisis y en criterios científicos (Hernández Sampieri et al., 2014).

El diseño fue no experimental transversal, se llevó a cabo observando los hechos en un entorno natural para ser evaluados (Hernández Sampieri et al., 2014). La recolección de datos se realizó en un solo periodo, mediante encuestas de opción múltiple, para conocer el punto de vista de los trabajadores acerca del liderazgo que se ejerce en la empresa *RUMAR*. En este sentido, la investigación explicativa tiene como finalidad entender por qué y en qué condiciones sucede un fenómeno determinado.

La empresa familiar *RUMAR* no tiene identificado el tipo de liderazgo que ejercen los socios, debido a que muchas de sus decisiones se toman con base en la intuición y el empirismo. En este artículo se planteó la hipótesis de que el liderazgo ejercido en la empresa influye en su crecimiento. A partir de ello, se formularon las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué tipo de liderazgo ejercen los directivos de la empresa *RUMAR*? ¿Cómo afecta ese liderazgo a la empresa? Para responderlas, se realizaron observaciones y se aplicaron encuestas cara a cara a los trabajadores, con el propósito de obtener información precisa.

2.1. Delimitación

La investigación tuvo el objetivo de analizar los pensamientos y las características de los directivos para facilitar la identificación de rasgos y evaluar el tipo de liderazgo que se ejerce en la empresa. El método de recopilación de datos se llevó a cabo por tres medios: (1) entrevista a socios y trabajadores para conocer cómo es la dinámica laboral; (2) observación para estudiar de forma activa cómo se desenvuelven y realizan sus actividades los directivos y trabajadores; y (3) encuesta. Es importante señalar que la empresa *RUMAR* tiene una plantilla de 15 trabajadores: dos directivos, un administrativo y 12 operadores. Se aplicó una encuesta de 15 preguntas de opción múltiple enfocadas en liderazgo, motivación, confianza y cómo se transmite a los trabajadores (Anexo 1).

2.2. Alpha de Cronbach

Reidl-Martínez (2013) aseguró que el alfa de Cronbach es una herramienta estadística que analiza la confiabilidad de un instrumento. Sus valores de medición van de cero a uno: cero representa desigualdad y uno representa igualdad. Este instrumento permite identificar qué tan similares son los datos de un conjunto, al analizar el grado de semejanza que existe entre estos. Se realizaron 13 encuestas a los trabajadores de la empresa RUMAR; cada una constó de 15 reactivos de opción múltiple (Tabla 4).

Tabla 4

Prueba de Alpha de Cronbach

Sujeto	Ítems															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
E1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	26
E2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	23
E3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	30
E4	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	22
E5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	20
E6	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	3	22
E7	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	23
E8	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	4	37
E9	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	23
E10	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	21
E11	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	28
E12	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	29
E13	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	32
Varianza	0.39	0.59	0.67	0.49	0.69	0.64	0.54	0.69	0.59	0.64	0.59	0.79	0.54	0.69	0.84	
Sumatoria de varianza									9.38							
Varianza de la suma de los ítems									26.99							

La encuesta se aplicó a 12 operadores y a un administrativo. En el análisis se consideraron el coeficiente de confiabilidad, el número de ítems del instrumento, la sumatoria de varianza de los ítems y la varianza total del instrumento (Tabla 5).

Tabla 5
Análisis de confiabilidad

Símbolo	Factor	Resultado
a	Coefficiente de confiabilidad	0.70
K	Número de ítems del instrumento	15
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de varianza de los ítems	9.38
ST^2	Varianza total del instrumento	26.99

La siguiente fórmula se utilizó para analizar la confiabilidad del producto. En este sentido, se identificó que el instrumento tuvo una confiabilidad *Muy confiable* (Tabla 6).

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S T^2} \right]$$

Tabla 6
Rangos de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.53 Hacia abajo	Nula
0.54 A 0.59	Baja
0.60 A 0.65	Confiable
0.66 A 0.71	Muy confiable
0.72 A 0.99	Excelente
1	Perfecta

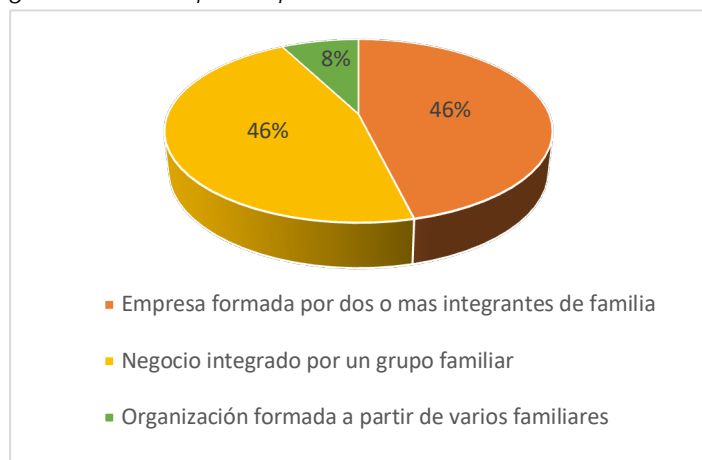
3. RESULTADOS

Los trabajadores consideraron que sus jefes son exigentes, solicitan que las tareas se realicen de forma correcta y tengan un impacto positivo. Por otro lado, señalaron que los líderes gestionan su bienestar para favorecer su crecimiento personal. Sin embargo, la motivación no es muy buena, falta comunicación por parte de los líderes. Finalmente, consideran que un liderazgo eficaz es aquel en el que se dirige con inteligencia emocional y motivación personal.

El 46% de los encuestados mencionó que una empresa familiar es aquella formada por dos o más integrantes de una familia. Por otro lado, el 46% sostuvo que se trata de un negocio integrado por un grupo familiar, y el 8% afirmó que es una organización formada por varios familiares. En este sentido, Carrasco Hernández y Sánchez Marín (2014) señalaron que se trata de una organización con fines de lucro integrada por grupos familiares (Figura 1).

Figura 1

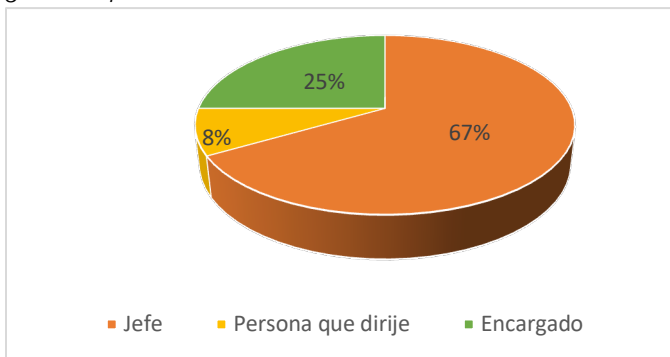
¿Qué entiendes por empresa familiar?



El 67% de los entrevistados respondió que un líder es el jefe que guía a su equipo para realizar sus actividades; el 25% afirmó que es la persona encargada de asignar tareas; y el 8% señaló que dirige a un grupo de trabajadores. La mayoría de los colaboradores asociaron el concepto de líder con la figura del jefe. Cabe resaltar que el liderazgo es esencial para que la empresa crezca y cumpla sus objetivos (Figura 2).

Figura 2

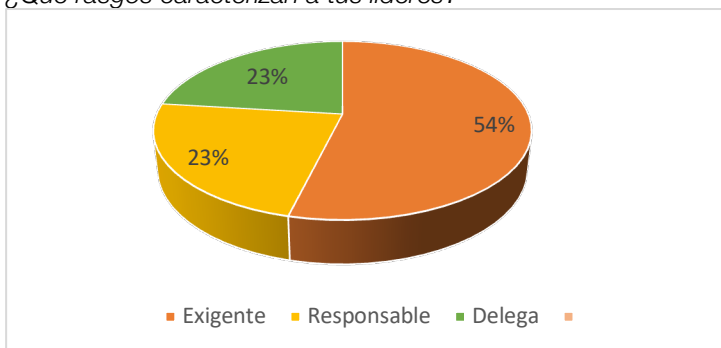
¿Para ti qué es un líder?



El 54% afirmó que uno de los rasgos de un líder es que sea exigente; el 23%, responsable; y el 23%, que delegue. En este sentido, el diálogo, la empatía y el mando son parte fundamental para que los trabajadores se sientan motivados y desarrollen sus tareas eficientemente; para ello, los líderes deben relacionar estos aspectos con sus rasgos (Figura 3).

Figura 3

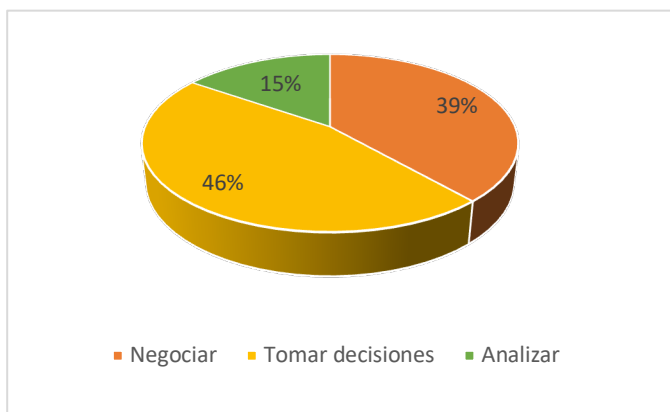
¿Qué rasgos caracterizan a tus líderes?



El 46% afirmó que los líderes de la empresa toman decisiones; el 39% indicó que negocian; y el 15% señaló que deben ser analistas. En este sentido, los líderes de empresas familiares requieren desarrollar habilidades asociadas con un liderazgo eficaz, lo cual contribuye a una mayor permanencia organizacional (Figura 4).

Figura 4

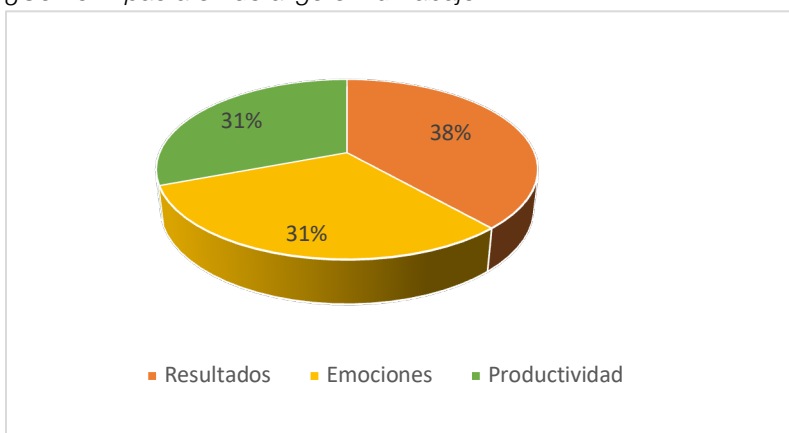
¿Qué habilidades tienen tus líderes?



Por otro lado, el 38% afirmó que el liderazgo impacta en los resultados de la empresa; el 31%, que afecta las emociones de los trabajadores; y el 31%, comentó que afecta su productividad (Figura 5).

Figura 5

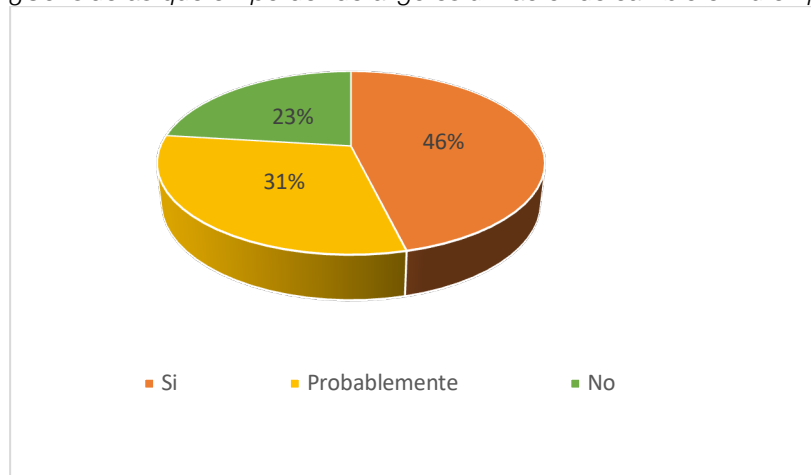
¿Cómo impacta el liderazgo en tu trabajo?



El 46% de los participantes afirmó que el liderazgo es un factor de cambio; el 31% mencionó que probablemente; y el 23% indicó que no. En este sentido, en las empresas familiares el líder puede impulsar estrategias basadas en la cultura, los valores y las ideologías para favorecer el cumplimiento de objetivos (Figura 6).

Figura 6

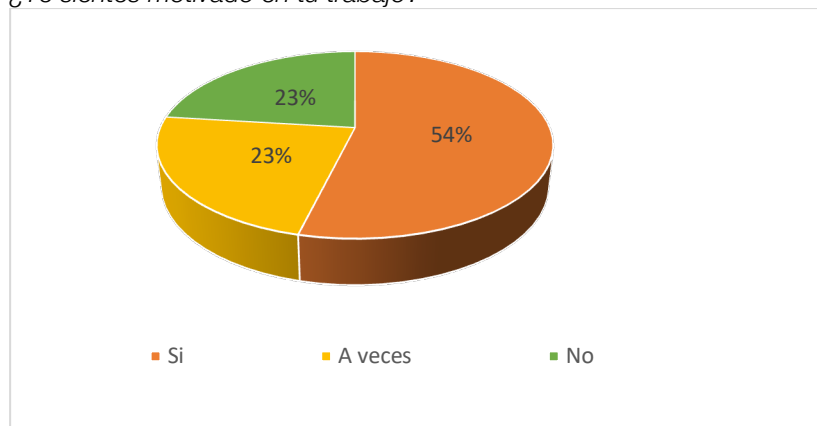
¿Consideras que el tipo de liderazgo es un factor de cambio en tu empresa?



Se detectó que el 54% de los trabajadores se encuentra motivado; el 23% comentó que no; y el 23% indicó que se siente motivado solo a veces. O'Connor (2007) señaló que la motivación se relaciona con la introspección, ya que comprender los factores internos que afectan a los trabajadores puede convertirse en una herramienta de crecimiento para el personal y para la empresa (Figura 7).

Figura 7

¿Te sientes motivado en tu trabajo?



Asimismo, se identificó que el 38% de los participantes afirmó que un líder debe tener disciplina y comunicación asertiva; el 31%, conocimientos y responsabilidad; 31%, compromiso e inteligencia emocional. Cabe resaltar que estas características son consideradas para un liderazgo eficaz (Figura 8) (Pizzete Xavier, 2019; All Business, 2024).

Figura 8

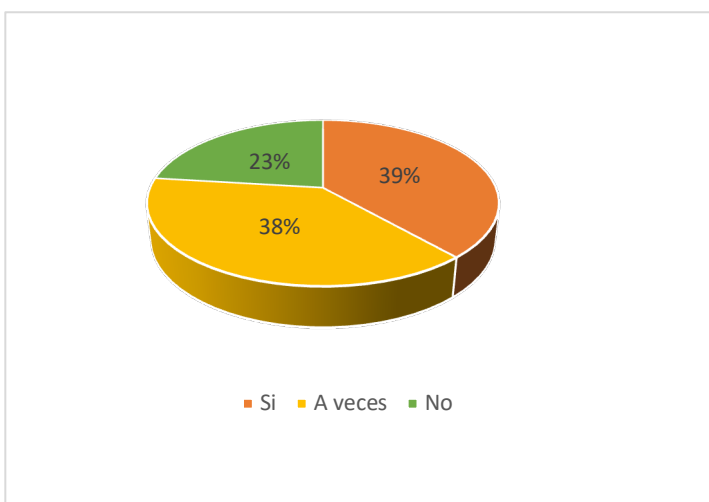
¿Qué habilidades consideras que debe tener un líder para ejercer liderazgo eficaz?



El 39% respondió que sus líderes se preocupan por su bienestar; 38%, dijeron que a veces; y el 23%, indicó que los líderes no se preocupan por su bienestar. En este sentido, la gestión correcta en los trabajadores impacta directamente en los resultados de la organización (Figura 9).

Figura 9

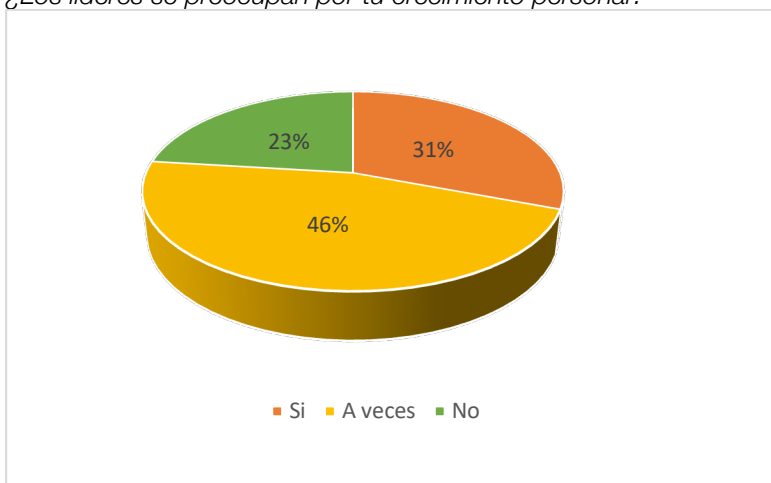
¿Tus líderes gestionan tu bienestar?



El 46% afirmó que sus líderes a veces se interesan por su crecimiento; el 31% indicó que sí; y el 23% mencionó que no existe interés por el crecimiento personal. En este sentido, cuando los líderes se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, ponen en práctica habilidades vinculadas con la inteligencia emocional (Figura 10).

Figura 10

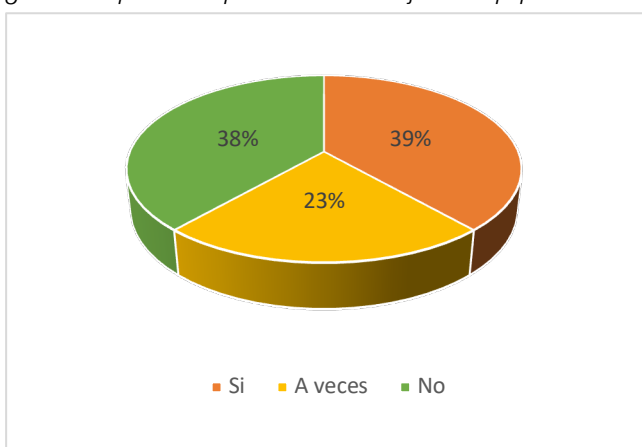
¿Los líderes se preocupan por tu crecimiento personal?



El 39% de los participantes señaló que sí trabajan en equipo durante su jornada laboral; el 38%, a veces; y el 23%, señaló que no. El trabajo en equipo se relaciona con la empatía hacia los trabajadores para crear una sana convivencia y así practicar un adecuado trabajo en equipo (Figura 11).

Figura 11

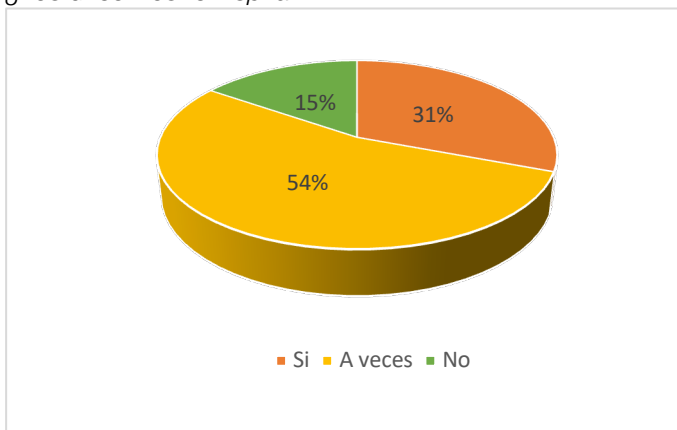
¿En la empresa se practica el trabajo en equipo?



Por otro lado, el 54% comentó que, a veces, su líder lo inspira; el 31%, dijo que sí; y el 15%, no. La proyección permite definir objetivos claros con la finalidad de inspirar a los trabajadores y cumplan con los objetivos establecidos (Figura 12).

Figura 12

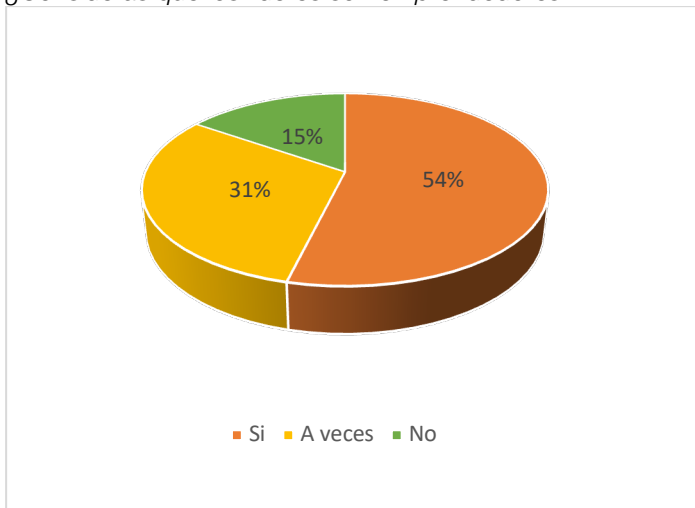
¿Los directivos te inspiran?



Además, el 54% respondió que su líder sí es un emprendedor; el 31%, a veces; y el 15% no. En este sentido, O'Connor (2007) afirmó que el compromiso es un principio que ayuda a los líderes a ser emprendedores ya que al aplicar sus conocimientos obtienen resultados positivos y permite gestionar nuevas ideas (Figura 13).

Figura 13

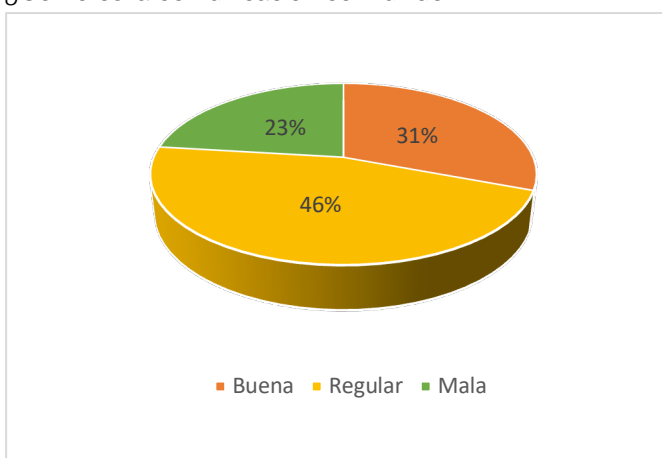
¿Consideras que los líderes son emprendedores?



Asimismo, se identificó que el 46% de los participantes señaló que la comunicación con su líder es regular; el 31%, buena; y el 23%, mala. Un aspecto fundamental que un líder debe ejercer en la organización es el diálogo, para que su liderazgo sea eficaz (O'Connor, 2007) (Figura 14).

Figura 14

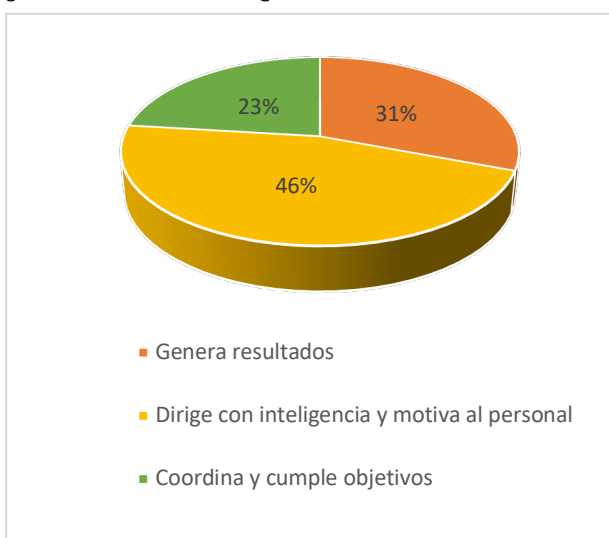
¿Cómo es la comunicación con tu líder?



El 46% afirmó que el liderazgo eficaz es el que dirige con inteligencia y motiva al personal; el 31%, mencionó que liderazgo eficaz es aquel que genera resultados; y el 23%, comentó que coordina y cumple objetivos (Figura 15).

Figura 15

¿Cómo defines liderazgo eficaz?



Derivado de la presente investigación, se identificó que en la empresa falta comunicación, trabajo en equipo, motivación, resistencia al cambio, liderazgo autocrático y situacional. Esto derivó de la observación y las encuestas realizadas a los trabajadores. Por otro lado, hay poca colaboración de los directivos para implementar nuevas formas de liderazgo debido a sus costumbres e ideología empirista. Lo anterior impide que los líderes adquieran nuevos conocimientos y transformen su liderazgo.

Adquirir nuevos conocimientos permite realizar cambios aportando nuevas ideas para transformar la organización y cultiva una ideología de reinención constante. Los resultados de un líder en la organización dependerán del tipo de liderazgo que ejerza en la misma, el líder deberá tener flexibilidad al momento de ejercer su liderazgo; sin embargo, no es limitante para que la organización cumpla sus objetivos, por ello el líder debe estar dispuesto a gestionar cambios en la organización para poder cumplir objetivamente las metas establecidas.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos mostraron que la empresa *RUMAR* es una empresa familiar formada por dos integrantes de una misma familia; ambos son líderes y se encargan de guiar a los trabajadores para realizar sus actividades; su principal habilidad es la toma de decisiones. En este sentido, los dueños de las empresas familiares tienden a ser los líderes, aunque no siempre toman decisiones de forma profesional. Tomando en cuenta lo anterior, Nicholson (1998) descubrió que, en las PyME, los líderes emprendedores son curiosos, de mentes duras y dominantes. Por otro lado, Izquierdo Vera et al. (2017) consideraron que el liderazgo es primordial en empresas familiares, pues es el punto de partida hacia la gestión, el desarrollo y el crecimiento de la organización.

Por su parte, los trabajadores opinan que el liderazgo impacta en los resultados, pues es un factor de cambio para la organización. En otras palabras, el liderazgo es fundamental para un desarrollo significativo y cumplimiento de objetivos (Chiavenato, 2009). Los trabajadores comentaron que se sienten motivados e inspirados por sus líderes, pues gestionan su bienestar y crecimiento personal. Respecto a la disciplina y la comunicación, los trabajadores afirmaron que son habilidades de un líder eficaz. En este sentido, O'Connor (2007) estableció que liderazgo eficaz es una habilidad y se desarrolla mediante preparación, disciplina y fuerza de voluntad.

REFERENCIAS

- All Business. (2024). Leadership Skills Every Small Business Owner Should. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2024/02/12/8-leadership-skills-every-small-business-owner-should-cultivate/>
- Barnes, S. (2015) *LEADing Small Business: Business Growth through Leadership Development*. Editorial Edward Elgar Publishing.

- Butler, T. (2017) Hiring an Entrepreneurial Leader. *Página web oficial de Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2017/03/hiring-an-entrepreneurial-leader>
- Carrasco Hernandez, A. J., & Sánchez Marín, G. (2014). El capital humano en la empresa familiar: Un análisis exploratorio en empresas españolas. *FAEDPYME International Review*, 3(5), 19–29.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Díaz Bedoya, K., Jarrín Salcán, M. E., Enderica Armijos, H. O., & Cervantes Díaz, C. (2024). Liderazgo y Cultura Organizacional en empresas familiares: Desde una perspectiva teórica. *Cuestiones Políticas* 42(80) 247–270.
- Dubrin, A. J. (2023). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Editorial Cengage.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Howard, T. L., Ulferts, G. W., & Hannon, J. (2019). Leadership styles of small business owners: Linking theory to application. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(2), 47–55.
- INEGI. (2024). *Estudio sobre la demografía de los negocios (EDN) 2023*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/EDN/EDN2023.pdf>
- Izquierdo Vera, R., Novillo Díaz, L. A., & Mocha Román, J. V. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 89-94.
- Moris Dieck. (2025). Arturo Elías Ayub: Lecciones de Negocios, Dinero y Éxito | Dimes y Billetes #318 [Video]. *YouTube*.
<https://www.youtube.com/watch?v=7vk5PoUUkPc>
- Nicholson, N. (1998) Personality and Entrepreneurial Leadership: A Study of the Heads of the UK's Most Successful Independent Companies. *European Management Journal*, 16(5).
- O'Connor, C. A. (2007). *Liderazgo eficaz en una semana*. Panorama.
- Pizzete Xavier, M. (2019). Liderazgo y gestión de las personas hoy en día. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo del Conocimiento*, 4(6), 69–77. <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Reidl-Martínez, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 107-111.
[https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72695-4](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72695-4)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rowe, W. G. (2007). *Cases in Leadership*. (2a ed). Editorial Ivey.
-
- Ugalde Arteaga, S. & González Neri A.I. (2026). Liderazgo eficaz: factor de crecimiento en una empresa familiar. *Transdigital*, 7(13), e597. <https://doi.org/10.56162/transdigital597>

Santana Ramos, A., Cruz Cabrera, B. C., Castillo Leal, M., & Toledo Lopez, A. Modelo de organización comunitaria y desarrollo sostenible en Ixtlán de Juárez, Oaxaca. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2).

Anexos

Anexo 1

Encuesta aplicada

1. ¿Qué entiendes por empresa familiar?
2. ¿Para ti qué es un líder?
3. ¿Qué rasgos caracterizan a tus líderes?
4. ¿Qué habilidades tienen tus líderes?
5. ¿Cómo impacta el liderazgo en tu trabajo?
6. ¿Consideras que el tipo de liderazgo es un factor de cambio en *RUMAR*?
7. ¿Te sientes motivado en tu trabajo?
8. ¿Qué habilidades consideras que debe tener un líder para ejercer liderazgo eficaz?
9. ¿Tus líderes gestionan tu bienestar?
10. ¿Los líderes se preocupan por tu crecimiento personal?
11. ¿En la empresa se practica el trabajo en equipo?
12. ¿Los directivos te inspiran?
13. ¿Consideras que los líderes son creativos?
14. ¿Cómo es la comunicación con tus líderes?
15. ¿Cómo defines liderazgo eficaz?



Transdigital[®]

editorial

La Editorial *Transdigital* publica libros de carácter científico y académico. Se pueden publicar tesis de posgrado, una vez sometidas al sistema de evaluación de pares de doble ciego. Servicios:

- Gestión del International Standard Book Number (ISBN), del Digital Object Identifier (DOI) y del código de barras.
- Diseño gráfico
- Servicio de corrección de estilo y redacción.
- Dictaminación de la revisión por pares en doble ciego hecha por miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) de México.
- Alojamiento permanente del libro en la editorial *Transdigital* (www.editorial.transdigital.mx)
- Distribución gratuita en *Dialnet*, *Google Books*, *Google Play* y *SCRIBD*.
- Distribución a precio mínimo en *Amazon Kindle* (cuota que pagan los lectores de *Kindle*).

La editorial *Transdigital* está en el Registro en el Padrón Nacional de Editores como agente editor Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, S. C., con el Dígito Identificador 978-607-99594. Además, está afiliada a la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana (CANIEM) con el número 4069, de conformidad con el artículo 17 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones en vigor. Y está en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) de la SECIHTI de México con el folio: RENIECYT 2400068.



Transdigital[®]

congreso virtual

El Congreso Virtual *Transdigital* se realiza anualmente de manera totalmente virtual (www.congreso.transdigital.mx). Este evento tiene el objetivo de reunir resultados parciales o finales de investigaciones empíricas, documentales o ensayos científicos sobre temas y desafíos que involucran a la tecnología y la transformación digital en sociedad.

Está dirigido a investigadores(as), docentes de todas las modalidades y niveles del sistema educativo, estudiantes de pregrado y posgrado, gestores(as) educativos(as), directivos(as) y demás profesionales interesados(as) en la investigación empírica y documental sobre el uso de la tecnología y la transformación digital en diversos ámbitos sociales, por ejemplo, la salud, el ocio, el turismo, las finanzas, la educación, el desarrollo comunitario, la industria, etcétera.

La inscripción por texto, con un máximo de tres autores(as) da el derecho de publicar la ponencia como capítulo de libro académico en la editorial *Transdigital*, una vez que ha sido admitida por el Comité Científico; además se otorgan certificados de ponencia y asistencia. Ese libro cuenta con International Standard Book Number (ISBN), Digital Object Identifier (DOI) y código de barras.

El Congreso Virtual *Transdigital* es una iniciativa que está inscrita en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) de la SECIHTI de México con el folio: RENIECYT 2400068.



Transdigital[®]

revista científica

La revista científica *Transdigital* es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua, de manera que se reciben textos durante todo el año. Es editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C. Evalúa los textos con el sistema de pares de doble ciego. Se admiten Artículos de investigación y Ensayos científicos originales.

El proceso de publicación es expedito y, en promedio, los textos se publican tres meses después de que han sido recibidos. El Consejo científico y el Comité editorial se compone por distinguidas y distinguidos académicos de talla nacional e internacional. Cuenta con la Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102, International Standard Serial Number (ISSN) 2683-328X, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Hasta ahora, está indizada en Latindex, Dialnet, ERIHPLUS, REDIB, EuroPub, LivRe, AURA, Academic Resource Index (ResearchBib), MIAR, OpenAire-Explore, Refseek, Sherpa Romeo, Elektronische Zeitschriftenbibliothek, ZDB Zeitschriften Datenbank, WorldCat, Dimensions, The University of Liverpool, Discovery, Erasmus University Rotterdam, Mir@bel, REBIUN, DARDO, UOCI, LatinRev, ROAD, Google Scholar, Crossref, Scite, Lens, Internet Archive, BASE, etc.

El costo de publicación puede ser consultado en: www.revista.transdigital.mx