

Liderazgo femenino: clave para reducir riesgos en empresas familiares

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.15058284>

Isabel Abinzano (Universidad Pública de Navarra)

Lucía Garcés-Galdeano (Universidad Pública de Navarra)

Beatriz Martínez (Universidad Pública de Navarra)



En el mundo empresarial, las empresas familiares han demostrado ser un pilar importante de la economía global, representando entre el 70 y el 90 % del PIB en diversos países. Sin embargo, también enfrentan desafíos significativos relacionados con su sostenibilidad financiera y con la capacidad para gestionar el riesgo de impago. En este contexto, un estudio reciente ofrece una perspectiva innovadora: el papel de las mujeres como CEO en empresas familiares cotizadas y su influencia en la



“Las mujeres CEO familiares suelen priorizar objetivos no económicos, como la preservación del control familiar y la sucesión dinástica, sobre los beneficios financieros a corto plazo.”

reducción del riesgo de impago financiero.

El contexto del riesgo de impago

El riesgo de impago es la probabilidad de que una empresa no pueda hacer frente a sus obligaciones financieras. Este riesgo combina factores como el rendimiento corporativo, el nivel de endeudamiento y la capacidad de generación de recursos. La gestión de este riesgo es esencial para garantizar la viabilidad de las empresas, especialmente en tiempos de incertidumbre económica, como durante la crisis financiera global y la pandemia de COVID-19.

Las empresas familiares, por su naturaleza, tienden a ser más aversas al riesgo que las empresas no familiares. Según estudios previos, estas compañías suelen depender menos del endeudamiento externo y priorizan la sostenibilidad a largo plazo, impulsadas tanto por objetivos económicos como por la preservación del legado familiar.

Las mujeres CEO: agentes de cambio

El análisis del impacto de las mujeres líderes en las empresas familiares se fundamenta en teorías como la de los niveles superiores (Upper Echelons Theory) y la teoría de roles sociales. Estas sugieren que las características personales y los roles sociales de los líderes influyen significativamente en las decisiones estratégicas de las empresas.



Un enfoque distintivo: CEO familiares vs. no familiares

Un aspecto innovador de esta investigación es la distinción entre mujeres CEO que son miembros de la familia propietaria y aquellas que no lo son. Los resultados muestran que el efecto positivo de una mujer CEO en la reducción del riesgo de default es aún mayor cuando esta forma parte de la familia propietaria. Esto se debe a que las CEO familiares poseen un doble beneficio: por un lado, cuentan con la legitimidad inherente de ser parte de la familia; por otro, su posición de liderazgo les otorga el poder necesario para influir en las decisiones estratégicas.

Desde la perspectiva de la riqueza socioemocional (SEW, por sus siglas en inglés), las mujeres CEO familiares suelen priorizar objetivos no económicos, como la preservación del control familiar y la sucesión dinástica, sobre los beneficios financieros a corto plazo.

Este enfoque tiende a fomentar estrategias más conservadoras, lo que reduce el riesgo de default y fortalece la sostenibilidad de la empresa.

Implicaciones prácticas

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la práctica empresarial. Así, los resultados destacan la necesidad de promover la presencia de mujeres en roles de liderazgo, no solo como miembros de los consejos de administración, sino también en posiciones de máxima responsabilidad, como el cargo de CEO. En el caso de las empresas familiares, los propietarios deberían considerar más seriamente a sus integrantes femeninas como sucesoras potenciales, desafiando los sesgos tradicionales que favorecen a los hombres.

Además, las políticas públicas y las iniciativas corporativas deben enfocarse en crear condiciones que faciliten el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. Aunque las cuotas de género han aumentado la representación femenina en los consejos de administración, todavía existe una brecha significativa en cuanto a la presencia de mujeres como CEO, lo que requiere medidas adicionales.

Conclusión

El estudio realizado reafirma el valor de la diversidad de género en los niveles más altos de liderazgo empresarial. Las mujeres CEO no solo aportan una perspectiva única, sino que también contribuyen a una gestión más prudente del riesgo financiero, especialmente en empresas familiares donde la combinación de legitimidad y liderazgo puede marcar la diferencia. Promover la participación femenina en estos roles no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia inteligente para asegurar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las empresas.

Referencia

Abinzano, I., Garcés-Galdeano, L. and Martinez, B. (2023), «Female CEOs and default risk in listed family firms», *Gender in Management*, Vol. 38 No. 8, pp. 1135-1152. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2022-0030>

EDITORIAL SAFER
CAMPUS ARROSADIA, S/N
31006 PAMPLONA
ISSN: 3045-7661



[HTTPS://REVISTAFAMILIAYEMPRESA.COM/](https://revistafamiliayempresa.com/)