

ARTÍCULO ORIGINAL

Cultura organizacional de las empresas familiares del Cantón Portoviejo

Organizational Culture of Family Businesses from Portoviejo Canton

María Gabriela Guillén González¹   y Martha Yadira García-Briones¹  ¹Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador.**Citar como:** Guillén, M.G., y García-Briones, M.Y. (2024). Cultura organizacional de las empresas familiares del Cantón Portoviejo. *Revista San Gregorio*, 1(Especial_2), 7-14. http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_2.3220

Recibido: 16-09-2024

Aceptado: 08-01-2025

Publicado: 15-02-2025

RESUMEN

Los temas inherentes a cultura organizacional de las empresas familiares revisten una enorme relevancia socioeconómica. El cantón Portoviejo, de la provincia Manabí, Ecuador, está conformado generalmente por Mipymes, con un importante número de índole familiar. El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia que tiene la cultura organizacional en el funcionamiento operativo de las empresas familiares de Portoviejo, Ecuador. Se realizó una investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva con enfoque de análisis multivariante, que permitió descubrir patrones, correlaciones, y dependencias entre múltiples dimensiones de datos de las famiempresas, tomando como base información primaria producto de las encuestas a los representantes de las empresas familiares. Para conocer la estructura de las empresas familiares se elaboró un cuestionario con ocho dimensiones. Los participantes del estudio fueron 368 personas quienes contestaron las preguntas de acuerdo a un cuestionario con escala Likert. Se determinó que la complejidad y la interconexión de los elementos que constituyen la gestión de empresas familiares subrayan la necesidad de un enfoque holístico y proactivo para asegurar su éxito y permanencia en el tiempo.

Palabras clave: Cultura organizacional; desempeño financiero; empresas familiares; planificación; sucesión.

ABSTRACT

The topics inherent to the organizational culture of family businesses hold significant socioeconomic relevance. The canton of Portoviejo, in the province of Manabí, Ecuador, is predominantly composed of micro, small, and medium enterprises (MSMEs), many of which are family-owned. The objective of the research was to analyze the impact of organizational culture on the operational performance of family businesses in Portoviejo, Ecuador. A quantitative, descriptive study with a multivariate analysis approach was conducted, enabling the identification of patterns, correlations, and dependencies among multiple dimensions of family business data. This was based on primary information gathered through surveys administered to representatives of family businesses. To understand the structure of family businesses, a questionnaire with eight dimensions was developed. The study included 368 participants who responded to the questionnaire using a Likert scale. The findings revealed that the complexity and interconnection of the elements comprising family business management underscore the need for a holistic and proactive approach to ensure their long-term success and sustainability.

Keywords: Organizational culture; financial performance; family businesses; planning; succession.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se considera dentro el campo empresarial como un elemento primordial para que las empresas cada día sean más productivas, y sean capaces de asumir los retos de un mercado dinámico, globalizado y competitivo (Smith et al., 2017). Al hacer referencia a dicho concepto en empresas familiares, se menciona que la cultura en la organización es un factor intangible, pocas veces analizado y consensado, pero altamente permeable en cada uno de los elementos que constituyen una empresa familiar dentro de la ciudad de Portoviejo, Manabí, Ecuador.

Para Cardona & Balvin (2014), es claro que las empresas familiares que logran perdurar son competentes. Sin embargo, su competencia por sí sola no es suficiente; también deben ser confiables, y esta confianza se fundamenta en los valores que las definen y nutren. La ausencia de estos valores en la gestión puede dar lugar a una cultura operativa indiferente que, a menudo, origina un vacío donde se perpetúan malas prácticas destructivas. Por esta razón, es importante que la gestión de las empresas familiares fomente una cultura organizacional que sea sana, competente y confiable, y que se practique de manera efectiva y tangible.

El ambiente laboral donde las personas se desempeñan diariamente “está conformado por la relación constante con superiores, pares, proveedores y clientes y estos son los elementos que van determinando la cultura organizacional dentro de una empresa” (Palafox-Soto et al., 2021, p.15), por lo que toma importancia el modo de comportarse no sólo de sus individuos, sino de una empresa en general.

Autores como Gutierrez et al. (2017), determinaron que, dentro del crecimiento y desarrollo empresarial a nivel internacional, la identidad corporativa juega un rol determinante en el éxito del negocio en el mercado global, de forma en que puede manifestarse en aspectos intangibles tales como la forma de vestir, el lenguaje y las costumbres. Haciendo referencia al conjunto de ideas y acciones que un individuo utiliza para hacer frente a una situación problemática; en valores como la honestidad y el servicio al cliente, entre otros; finalmente, en los supuestos básicos del grupo que son las premisas en donde basan su forma de ver la vida.

De acuerdo a la investigación de Marcelino-Aranda et al. (2021), el tema de profesionalización en las empresas familiares incide en la obtención de ganancias económicas, es la base de la sucesión e institucionalización de la organización e interviene en la continuidad de la empresa y la armonía familiar.

La falta de comunicación en las empresas y la dificultad para mantener las relaciones entre empresa y familia unida, tiende a generar un conflicto tanto interno como externo, entre ellos la falta de *Estructura Organizacional* y de protocolos para la sucesión generacional son algunos de los casos que pueden generarse y que deben ser prevenidos o resueltos a través de mecanismos de resolución de conflictos, sin llegar a órganos judiciales (Herrera-Bernal, 2021).

Como consecuencia, el problema que fundamentó la presente investigación es la escasa cultura organizacional de las empresas familiares del cantón Portoviejo, por esto es primordial considerar entre otros elementos, un plan formal de sucesión para la transferencia de liderazgo y propiedad, así como desarrollar estrategias de crecimiento para la expansión a nuevos mercados, es decir aquellos comportamientos que pueden favorecer a la mejora continua organizacional. El objetivo del estudio fue por consiguiente analizar la incidencia que tiene la cultura organizacional en el funcionamiento operativo de las empresas familiares de Portoviejo, Ecuador.

METODOLOGÍA

El estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo con investigación de tipo descriptiva, lo que permitió un análisis multivariante (Hernández-Sampieri et al., 2014). Para el cálculo de la muestra de población finita se tomó como base poblacional 8.215 micro, pequeñas y medianas empresas del cantón Portoviejo según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2025). Por su parte, la muestra comprendió 368 empresas, cuyo cálculo tomó como base 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error, lo que aseguró la representatividad y validez de los resultados obtenidos.

Para la ejecución de la encuesta se consideró la metodología Empresas Familiares Exitosas (EFE), que actúa en la visión y comprensión de aspectos psicosociales mediante la interacción de los actores que forman parte de la empresa familiar (ADEN International Business School., 2022). La exploración se realizó con fuentes de información referenciadas para el análisis documental de la investigación.

El cuestionario estuvo compuesto por 42 preguntas que manejaron los criterios de la escala de Likert, desde 5 muy de acuerdo a 1 muy en desacuerdo. El análisis descriptivo que se realizó durante la investigación, logró determinar la cultura organizacional y el poder que ejerce la familia sobre la empresa, tomando como base el trabajo y las decisiones del grupo familiar, pero siempre vinculando las 8 dimensiones identificadas en la Tabla 1:

Tabla 1. Distribución de las dimensiones.

Dimensiones	Ítems
Estructura Organizacional	5
Cultura Organizacional	5
Gestión de Conflictos	5
Sucesión y Planificación del futuro	4
Desempeño Financiero	8
Prácticas de Recursos Humanos	5
Responsabilidad Social y Comunitaria	5
Adaptabilidad y Gestión del Cambio	5

Para evaluar la consistencia interna del cuestionario completo y sus ocho dimensiones, se utilizó el programa SPSS, donde se analizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este indicador, que alcanzó un valor de 0.841, indicando una fiabilidad adecuada del instrumento (McNeish & Hancock, 2021).

El cuestionario se suministró tanto de manera en línea (Con formulario en Google Forms), como física. Este fue aplicado entre el 20 de abril al 10 de junio de 2024.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los 368 representantes de empresas encuestadas, 304 empresas fueron direccionadas por hombres constituyendo el 82.61%, y 64 empresas direccionadas por mujeres con el 17.39%. La investigación se centró en las empresas familiares, de acuerdo a los datos de la tabla 2, las empresas dedicadas al comercio corresponden al 37.23%, las empresas agrícolas representan el 7.07%, las avícolas el 4.08%, las industriales o de transformación el 17.66%, las de servicio 15.22%, y el 18.75% a otros sectores como el artesanal y cooperativo. La información revela que, el mayor porcentaje de empresas familiares se dedican a la actividad comercial.

Tabla 2. Actividad de las Empresas Familiares.

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Comercial	137	37.23%
Agrícola	26	7.07%
Avícola	15	4.08%
Industrial	65	17.66%
Servicios	56	15.22%
Otras	69	18.75%
Total	368	100.00%

El 64.13% tienen más de 6 años con presencia en el mercado, de ellos, el 8.70% llevan más de 30 años de funcionamiento debido a la adecuada organización y manejo familiar que les ha permitido mantenerse en el tiempo, según datos de la figura 1.

En la tabla 3, las puntuaciones más altas se concentraron en la *Cultura Organizacional* y desempeño financiero, lo que sugiere que estos aspectos son percibidos positivamente, lo mismo que puede ser indicativo de un ambiente laboral sólido y una buena salud financiera de las empresas objeto del estudio; sin embargo, áreas como la *Adaptabilidad y Gestión del Cambio*, y las *Prácticas de Recursos Humanos* recibieron evaluaciones más bajas, lo cual indica que son áreas de posibles mejoras en la empresa.

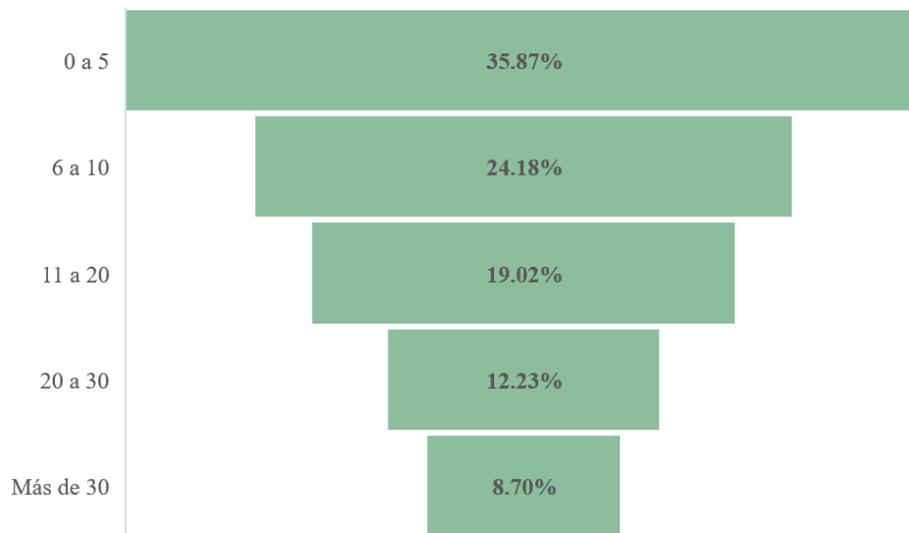


Figura 1. Tiempo de funcionamiento de las empresas familiares.

Tabla 3. Datos descriptivos de las dimensiones.

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Estructura Organizacional	368	1	5	2.9	0.689
Cultura Organizacional	368	1	5	3.14	0.586
Gestión de Conflictos	368	1	5	3.03	0.581
Sucesión y Planificación del futuro	368	1	5	2.79	0.693
Desempeño Financiero	368	2	5	3.08	0.409
Prácticas de Recursos Humanos	368	2	5	2.76	0.311
Responsabilidad Social y Comunitaria	368	2	5	2.95	0.573
Adaptabilidad y Gestión del Cambio	368	2	5	2.63	0.387

La matriz de correlaciones de la tabla 4 evidencia que las principales relaciones están en: *Estructura-Cultura*, donde los roles, procesos y jerarquías de las empresas familiares influyen positivamente en el desarrollo de una cultura sólida y coherente dentro de la organización; la relación *Sucesión-Planificación* y *Gestión de Conflictos* evidencia que una mejor gestión de conflictos se relaciona con una planificación de sucesión más eficiente. La relación *Responsabilidad Social con Desempeño Financiero* sugiere que las empresas con mejor desempeño financiero tienden a prácticas más sólidas de responsabilidad social.

Tabla 4. Matriz de Correlaciones.

	Estructura	Cultura	Gestión_Conflictos	Sucesión_Planificación	Desempeño_Financiero	Prácticas Recursos Humanos	Responsabilidad Social	Adaptabilidad_Gestión_Cambio
Correlation Estructura	1.000	.645	.316	.128	-.073	-.082	-.232	.140
Cultura	.645	1.000	.490	.323	.215	-.075	-.108	.044
Gestión_Conflictos	.316	.490	1.000	.657	.557	.103	.405	.248
Sucesión_Planificación	.128	.323	.657	1.000	.520	.168	.381	.222
Desempeño_Financiero	-.073	.215	.557	.520	1.000	.374	.684	.369
Prácticas_Recursos_Humanos	-.082	-.075	.103	.168	.374	1.000	.641	.671
Responsabilidad_Social	-.232	-.108	.405	.381	.684	.641	1.000	.606
Adaptabilidad_Gestión_Cambio	.140	.044	.248	.222	.369	.671	.606	1.000

Nota. a. Determinante: 0.14

La relación *Práctica de Recursos Humanos-Adaptabilidad y Gestión del Cambio*, están estrechamente relacionadas principalmente cuando se requiere que las empresas familiares tengan adaptabilidad a cambios organizacionales. La relación *Responsabilidad Social y Prácticas de Recursos Humanos*, destacan cómo la Cultura Organizacional se alinea con estrategias de gestión de personas. También se evidencia correlaciones negativas fuertes con respecto a la relación *Responsabilidad Social y Estructura*, donde ciertas estructuras rígidas pudieran haber impactado negativamente la capacidad de las empresas familiares para demostrar responsabilidad social.

La matriz que incluyó las 8 dimensiones, y se determinó su validez mediante el contraste de independencia y de relación, lo que permitió verificar la prueba de contraste de Bartlett y Chi Cuadrado que indicó la relación entre las variables. El índice KMO midió la adecuación de los datos para realizar el análisis factorial. Los valores del índice variaron entre 0 y 1, donde valores cercanos a 1 mostraron que los patrones de correlaciones del estudio fueron relativamente compactos, y, por lo tanto, adecuados para el análisis factorial (Field, 2022). El valor de 0.714 sugirió una adecuación de muestreo suficiente para que se realizara dicho análisis como lo indica la tabla 5.

Tabla 5. KMO y Prueba de Bartlett.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.714
	Approx. Chi-Square	1549.97
Bartlett's Test of Sphericity	Df	28
	Sig.	0

Al realizar la Prueba de Esfericidad de Bartlett, se pudo confirmar en el estudio, que las variables estuvieron correlacionadas; por ende, se justificó la aplicación de técnicas de reducción de dimensionalidad. Este test preliminar resultó esencial previo al procedimiento con el análisis factorial, porque ayudó a asegurar la validez y significancia de los resultados (Tabachnick & Fidell, 2020). Por tanto, la matriz de correlaciones no resultó una matriz de identidad, y al haber estructuras subyacentes probablemente fueron identificadas por el análisis factorial.

La tabla 6 muestra las comunalidades asociadas a cada variable en un análisis de componentes principales. Las comunalidades de extracción generalmente más altas (*Estructura Organizacional y Responsabilidad Social y Comunitaria*), indican que el modelo de componentes principales es efectivo para explicar la varianza en la mayoría de las variables analizadas. Las variables con comunalidades más bajas (*Sucesión y Planificación del futuro y Desempeño Financiero*) pueden necesitar una revisión para una mejor representación o si otras variables adicionales son necesarias para una explicación más eficiente del modelo.

Tabla 6. Matriz de Correlaciones.

Dimensiones	Inicial	Extracción
Estructura Organizacional	1	0.884
Cultura Organizacional	1	0.798
Gestión de Conflictos	1	0.810
Sucesión y Planificación del futuro	1	0.716
Desempeño Financiero	1	0.760
Prácticas de Recursos Humanos	1	0.817
Responsabilidad Social y Comunitaria	1	0.865
Adaptabilidad y Gestión del Cambio	1	0.839

La tabla 7 permite apreciar que se han retenido tres componentes, los mismos que explican el 81.11% de la información de las variables de manera global, y de manera particular con esos tres componentes se puede explicar, por ejemplo, el 88.4% de la *Estructura Organizacional*, el 79.8% de la *Cultura Organizacional*, el 81% de la *Gestión de Conflictos*.

Tabla 7. Varianza Total explicada.

Componentes	Inicial Eigenvalores			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% de Varianza	Cumulative %	Total	% de Varianza	Cumulative %
1	3.299	41.234	41.234	3.299	41.234	41.234
2	2.075	25.94	67.174	2.075	25.94	67.174
3	1.115	13.934	81.108	1.115	13.934	81.108

Componentes	Inicial Eigenvalores			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% de Varianza	Cumulative %	Total	% de Varianza	Cumulative %
4	0.47	5.87	86.978			
5	0.368	4.605	91.583			
6	0.269	3.358	94.941			
7	0.238	2.979	97.92			
8	0.166	2.080	100.00			

Nota. Extraction Method: Principal Component Analysis.

Finalmente, en la tabla 8, denominada matriz de componentes, se aprecia en el componente 1, la correlación fuerte y positiva con las variables *Desempeño Financiero*, *Responsabilidad Social-Comunitaria* y *Gestión De Conflictos*, también, el componente 2 se relaciona con la *Estructura y Cultura Organizacional*; y con el componente 3 no existe relación significativa ni positiva ni negativa.

Tabla 8. Matriz de Componentes.

	Componentes		
	1	2	3
Estructura Organizacional	0.141	0.763	0.531
Cultura Organizacional	0.322	0.815	0.175
Gestión de Conflictos	0.726	0.464	-0.259
Sucesión y Planificación del futuro	0.690	0.296	-0.391
Desempeño Financiero	0.810	-0.059	-0.316
Prácticas de Recursos Humanos	0.625	-0.489	0.432
Responsabilidad Social y Comunitaria	0.809	-0.452	-0.071
Adaptabilidad y Gestión del Cambio	0.686	-0.280	0.539

Nota. Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 componentes extraídos

Con base en estos resultados se establecen implicaciones y estrategias tales como:

Componente 1: Refleja el desempeño estratégico de la organización, y destaca factores relacionados con el éxito financiero, la responsabilidad social, la Gestión de Conflictos y la capacidad de adaptarse al cambio.

Componente 2: engloba aspectos internos de la organización que definen cómo se organiza y opera, con énfasis en la cultura y estructura que sustentan la toma de decisiones y las interacciones internas.

Componente 3: Aunque no muestra relaciones significativas tan claras como los componentes anteriores, este componente podría asociarse con las dinámicas internas y la capacidad de gestionar cambios, incluyendo aspectos de los recursos humanos.

La cultura organizacional en las empresas familiares es un tema de constante interés debido a su importancia para mantenerse competitivas en el mercado (Rivera-Ochoa & Bernal-Domínguez 2018). Este interés se centra en aspectos clave como la identificación de los roles y responsabilidades de cada miembro de la familia, el desarrollo de habilidades y competencias, la jerarquía organizacional, la satisfacción laboral, las estrategias de crecimiento financiero, las prácticas empresariales sostenibles y la adaptación a las exigencias cambiantes del mercado. Todo ello contribuye a la creación de un modelo de negocio que facilite la definición de políticas para una toma de decisiones efectiva y alineada con los objetivos organizacionales (Macías et al., 2021). En la actualidad, muchas empresas familiares destacan en diversas actividades productivas gracias a la implementación de estrategias efectivas que les permiten mantenerse competitivas y activas en el mercado (Santamaría & Pico, 2015).

Estudios como el de Marcelino-Aranda et al., (2021), indican que la profesionalización y una *Estructura Organizacional* clara son fundamentales para la continuidad y armonía de las empresas familiares, lo que se reafirma en presente estudio donde se evidenciaron correlaciones significativas con el *Desempeño Financiero* y la *Adaptabilidad*. Sin embargo, este estudio va más allá al detallar que una estructura deficiente no solo afecta la operatividad, sino que puede ampliar los conflictos interpersonales, lo cual debería explorarse más profundamente.

Para Herrera-Bernal (2021), la falta de protocolos claros para la sucesión generacional es una de las principales fuentes de conflicto en empresas familiares. Los datos presentados aquí corroboran esta afirmación, destacando que la *Planificación de Sucesión* tiene una media relativamente baja (2.79), lo que indica que sigue siendo un área débil. Esto enfatiza la importancia de promover la implementación de estrategias proactivas

para garantizar transiciones de liderazgo más fluidas.

El estudio de Gutierrez-Olvera et al. (2017), concluye que una identidad corporativa fuerte puede impulsar el éxito financiero. Los resultados de la investigación también indican que una cultura organizacional bien establecida está positivamente asociada con un *Desempeño Financiero* sólido, pero añaden que esta relación depende de la interacción con otras dimensiones como la *Responsabilidad Social*.

En definitiva, el análisis multivariante realizado permitió observar interconexiones más complejas entre las dimensiones evaluadas. Se puede destacar cómo las *Prácticas de Recursos Humanos* y la *Adaptabilidad*, aunque menos valoradas en la muestra estudiada, tienen el potencial de convertirse en motores clave para el cambio organizacional en un entorno empresarial dinámico. Las autoras de esta investigación proponen un enfoque integral donde estas dimensiones menos prioritarias sean integradas como pilares de una estrategia de mejora continua como el liderazgo inclusivo, la capacitación y evaluación de desempeño.

Contrastando con nuevas perspectivas, la investigación cultura organizacional de las empresas familiares del cantón Portoviejo, tiene una vinculación directa con lo expresado por Dodero (2020), titulado: "El método EFE: Empresas Familiares Exitosas", el mismo que está focalizado en los estilos de liderazgo familiares, en el ingreso de los hijos a la empresa, en el trabajo intergeneracional familiar, prácticas de resolución de conflictos y en la planeación de la sucesión. En el mismo concepto, tiene aspectos relacionados con el trabajo de Muñoz et al., (2020), donde se establece la importancia de áreas de recursos humanos en las empresas familiares, para impulsar el desarrollo organizacional y potenciar las variables influyentes en el crecimiento empresarial.

El uso de herramientas analíticas como el análisis factorial y la correlación entre dimensiones confirma la complejidad de las interacciones organizacionales. Este hallazgo se alinea con lo señalado por Neubauer & Lank, (2021) sobre la importancia de identificar patrones en estructuras organizativas. No obstante, el presente estudio se diferencia al incorporar variables como la responsabilidad social y la gestión del cambio, que no suelen priorizarse en investigaciones similares, pero aquí se presentan como esenciales para la sostenibilidad a largo plazo.

Los resultados de los análisis estadísticos, lograron determinar que las relaciones observadas entre las dimensiones son genuinas y no productos del azar, focalizando esfuerzos en las áreas que permitan mejorar la sostenibilidad y rendimiento de las empresas familiares a largo plazo, de tal forma que se eviten conflictos internos en las organizaciones.

El estudio deja abierta la viabilidad de abordar nuevas investigaciones que tengan relación con la sucesión y liderazgo en las empresas familiares lo que permita una cultura organizacional que desarrolle estrategias personalizadas para la continuidad generacional de la organización adaptándose a los cambios del mercado.

CONCLUSIONES

La presente investigación subraya la importancia crítica de la cultura organizacional dentro de las empresas familiares en Portoviejo, Manabí, Ecuador. Esta no solo influye en la productividad y la capacidad de adaptación a mercados dinámicos y competitivos, sino que también se presenta como un elemento fundamental para el sostenimiento a largo plazo de la empresa. Los valores, creencias y comportamientos que componen la cultura organizacional actúan como el cimiento sobre el cual se construyen las relaciones internas y se enfrentan los desafíos externos. Los resultados demuestran que una estructura organizacional bien definida y una gestión eficaz de conflictos son esenciales para el funcionamiento eficiente de las empresas familiares.

Se evidenció que el contexto estudiado, la planificación de la sucesión emerge como un área de particular vulnerabilidad y a la vez de oportunidad. La falta de una planificación adecuada para la sucesión puede llevar a transiciones de liderazgo turbulentas y afectar negativamente la continuidad del negocio.

Las dimensiones de *Desempeño Financiero*, *Prácticas de Recursos Humanos*, y *Responsabilidad Social y Comunitaria* se identifican como áreas clave que influyen significativamente en la sostenibilidad de las empresas familiares. Inversiones estratégicas en estas áreas no solo pueden mejorar la competitividad en el mercado, sino también fortalecer la imagen y la integración de la empresa dentro de la comunidad. Finalmente, la capacidad de adaptarse y gestionar el cambio es indispensable en el entorno empresarial actual. Las empresas familiares deben enfocarse en desarrollar capacidades de adaptabilidad para responder efectivamente a los cambios y desafíos del mercado, asegurando así su relevancia y viabilidad futura.

REFERENCIAS

- ADEN International Business School. (2022). *Empresas Familiares, un método para lograr el éxito*. <https://www.aden.org/business-magazine/empresas-familiares-un-metodo-para-lograr-el-exito/>
- Cardona, H. A. A., & Balvín, D. R. (2014). La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 252-258. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.013>
- Dodero, S. (2020). *El método EFE: Empresas familiares exitosas*. El Ateneo.

- Field, A. (2022). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). Sage Publications.
- Gutiérrez, O. S., Montañez, G. S., & Santamaría, C. A. (2017). La Responsabilidad Social y la Cultura Organizacional en las Empresas Familiares. *Neumann Business Review*, 3(2), 4-22. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2017.vol3.2.10009>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Herrera-Bernal, L. L. (2021). Mediación empresarial y la sucesión generacional en empresas familiares. *Revista de Mediación*, 14(1). <http://eprints.uanl.mx/22321/2/22321.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2025). *Estadística de las empresas*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-de-las-empresas/>
- Macías, C. O., Barcia, R. C., & Santana, S. J. (2021). El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinamericana*, 19(5), 1-11. <https://doi.org/10.51896/oel/EXCM9969>
- Marcelino-Aranda, M., Torres-Ramírez, A., Muñoz-Marcelino, D., & D. Camacho, D. (2021). Profesionalización en la Empresa Familiar: Evolución y líneas de investigación. *Nova scientia*, 12(25). <https://doi.org/10.21640/ns.v12i25.2508>
- McNeish, D., & Hancock, G. R. (2021). *Revisiting Alpha: Rethinking the Use of Cronbach's Alpha in Educational Research*. Sage Publications.
- Mendoza-Fernández, V., & Rivero-Torres, C. (2020). Regulación y Poder de Mercado para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. *Journal Business Science*, 1(1) 1-12. https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/23
- Muñoz, M. D., Matabanchoy, T. S., & Guevara, C. N. (2020). Empresas Familiares: Definiciones, Características y Contribuciones. *Revista Tendencias*, 21(1). <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.133>
- Neubauer, F., & Lank, A. G. (2021). *The Family Business: Governance, Strategy and Sustainability*. Palgrave Macmillan.
- Palafox-Soto, M. O., Ochoa-Jiménez, S., & Jacobo-Hernández, C. A. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>
- Rivera-Ochoa, B., & Bernal-Domínguez, D. (2018). La importancia de la educación financiera en la toma de decisiones de endeudamiento. Estudio de una sucursal de "Mi Banco" en México. *Perspectivas*, 41, 117-144. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000100006&script=sci_abstract
- Santamaría, F. E., & Pico, F. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica*, 35(2), 113-123. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/383
- Smith, T. R., Panish, S., & Wilson, T. (2017). Financial therapy with families. *Families in Society*, 258-265. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2017.98.38>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2020). *Using Multivariate Statistics* (7th ed). Pearson

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

María Gabriela Guillén González y Martha Yadira García-Briones: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.