

Liderazgo femenino y sucesión generacional en empresas olivícolas familiares sanjuaninas

Tapia Lima, María Paula
Lic. En Administración de empresas
pautapialim@gmail.com

UNIVERSIDAD
SIGLO 21
OPEN LAB 2025

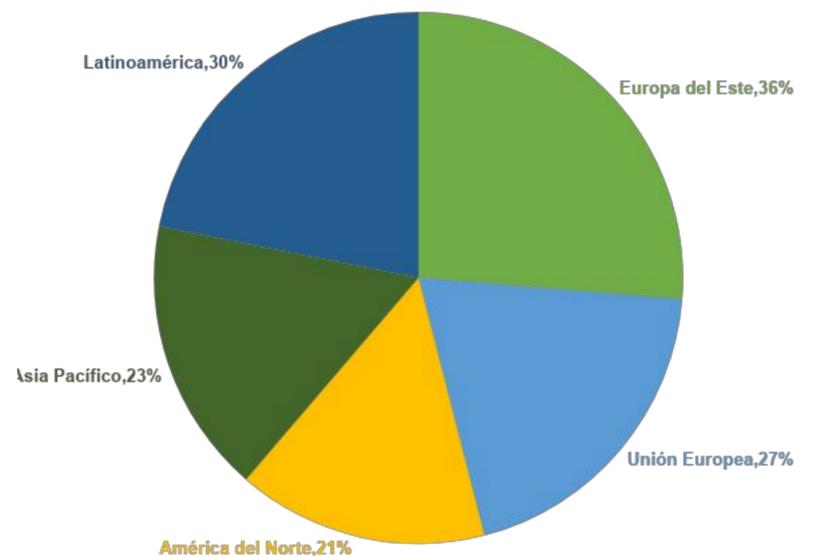
Tema-Pregunta

Este estudio tuvo como objetivo analizar qué factores son relevantes en la sucesión del liderazgo en empresas olivícolas familiares de San Juan, con relación directa al género. Se investigó si las mujeres no son consideradas para el liderazgo o si son ellas quienes prefieren no asumir dicho rol.

Objetivo/s

Entender las variables de decisión respecto al género que se tienen en cuenta por los directores de las empresas olivícolas de la provincia de San Juan al delegar el liderazgo de la empresa familiar.

Porcentaje de mujeres en puestos de dirección a nivel mundial



Discusión

Los hallazgos evidencian un cambio cultural paulatino en el liderazgo de empresas familiares olivícolas en San Juan. El liderazgo femenino ha dejado de ser excepcional para convertirse en una posibilidad concreta y valorada. Las mujeres entrevistadas mostraron actitudes proactivas, habilidades de gestión, resiliencia y un fuerte compromiso con la profesionalización de sus empresas.

Principales resultados

- 3 de las 5 empresas son dirigidas por mujeres.
- El género no representa impedimento alguno para el acceso al puesto.
- Las mujeres de la familia que no participaron en la empresa fue por falta de interés suficiente.
- Se buscan personas que cumplan con requisitos técnicos, determinadas habilidades y valores, importantes para la empresa.

Referencias bibliográficas

Grant Thornton. (2017). *Women in business: Visiones diversas, soluciones conjuntas*.
<https://www.grantthornton.es/globalassets/spain/insights/women-in-business-2017.pdf>