

## La Práctica de Valores en la Sucesión y su Continuidad en las Pequeñas Empresas Familiares

### The Practice of Values in the Succession and his Continuity in Small Familiar Enterprises

Roberto Espíritu Olmos, [olmos@ucol.mx](mailto:olmos@ucol.mx) Universidad de Colima.

Laura Rubí Figueroa Solórzano, [laura\\_figsol@hotmail.com](mailto:laura_figsol@hotmail.com) Universidad de Colima

Alejandra Gallegos Bautista, [agab@hotmail.com](mailto:agab@hotmail.com) Universidad de Colima

#### Resumen

Los valores que predominan en las pequeñas empresas familiares son solo el producto de creencias, expresiones, cultura y relaciones sociales que existen entre sus integrantes. El objetivo general de este trabajo es analizar los valores practicados en las empresas familiares y los factores que intervienen para la sucesión y su continuidad, buscando explicitar dichos conceptos.

La metodología utilizada permitió llevar a cabo la verificación de las hipótesis planteadas. El tipo de investigación fue cualitativa y cuantitativa para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados del estudio. Se utilizó una muestra de 58 empresas familiares. Los resultados obtenidos muestran que los valores y la teoría del rol influyen en la decisión de la sucesión de la empresa familiar.

**Palabras clave:** Empresa familiar, Valores, Sucesión, Teoría del rol.

#### Abstract

The values that predominate in familiar small enterprises are just the product of beliefs, expressions, culture and social relations between its members. The overall goal of this work is to analyze the values practiced in family businesses and the factors involved in the succession and continuity, seeking explicit these concepts.

The methodology allowed carrying out the verification of the hypotheses. The research was qualitative and quantitative information for collecting, organizing, summarizing, presenting, analyzing, generalizing the study results. We used a sample of 60 family businesses. The results show that the values and role theory influence the decision of the succession of the family business.

**Key words:** Family business, Values, Succession, Role theory.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha producido un creciente interés en el estudio de las empresas familiares desde diversos campos y disciplinas (Stewart, 2008). Esta tendencia no es sorprendente dado que el tejido económico de la mayoría de países occidentales está dominado por las empresas familiares (Howorth Rose, Hamilton, & Westhead, 2010).

Existe la necesidad de aplicar marcos conceptuales innovadores en el análisis de las particularidades de la Empresa Familiar, sobre todo en la aplicación de los valores de la misma. Para ello, es importante contar con un concepto de Empresa Familiar que permita comparar resultados, por un lado, y construir un marco teórico sólido, aunque sí se han destacado las dimensiones y características fundamentales de la Empresa Familiar (Debicki, Matherne, Kellermanns, & Chrisman, 2009).

La familia ha sido y seguirá siendo unos de los aspectos más importante en la vida de los seres humanos, ya que en ella se aprenden cosas invaluables, se alcanzan objetivos, proyectos, aunque también se pasa por cosas dolorosas y desagradables, pero al final del día es gracias a ellos que podemos salir adelante y en ocasiones surge la manera de ganarse la vida, como en las empresas familiares (Fuentes Ramírez 2007).

Las empresas familiares están conformadas por los miembros de una misma familia, siendo estos, además, quienes cuentan con la capacidad suficiente para poder guiarla hacia el éxito. Los valores que predominan en este tipo de empresas son solo el producto de las creencias, las expresiones, la cultura y las relaciones sociales que existen entre sus integrantes. Además, los valores son un punto muy importante para que la empresa familiar pueda continuar en el mercado ya que la mayoría de ellas son similares a la vida de un ser humano, nacen, se desarrollan, maduran y mueren (Tapias, 2009).

Por ello es importante analizar el estudio de las empresas familiares, porque son muy vulnerables al fracaso con el paso del tiempo tal como lo reflejan los índices de sobrevivencia de estas empresas. Gallo (2008), menciona que existen registros donde se indican que solo la primera y segunda generación tiene un 30 % de supervivencia y que del 10% al 15% de las empresas familiares llega a una tercera generación. Los cambios que se realizan con el paso del tiempo y con las generaciones son puntos vulnerables en el ciclo de vida de estas empresas, ya que suelen ser las principales causas por las que las empresas familiares tienden a fracasar en el crecimiento y su continuidad.

Para Gómez Betancourt, López Vergara y Betancourt Ramírez (2008), la sucesión en las empresas es una acción donde se deben analizar los factores que influyen en la selección de un mecanismo de sucesión patrimonial. Es el proceso que las orienta y pone de manifiesto su necesidad de asegurar su permanencia en el futuro.

Los valores del ser humano no establecen un marco ético para la toma de decisiones y acciones a desarrollar, sino que ayuda a los intereses de los propietarios familiares

a tener una objetividad al momento de gestionar el equilibrio de los intereses de la empresa. En las empresas familiares los valores, principios y fundamentos familiares son de gran importancia porque son requeridos para que la empresa funcione bien.

### **Planteamiento del problema**

En las últimas décadas la investigación sobre Empresa Familiar se ha desarrollado de forma muy notable, acentuándose su importancia como campo de investigación dentro del área de la Administración de Empresas (Debicki, Matherne, Kellermanns, & Chrisman, 2009; Benavides Velasco, Guzmán Parra, & Quintana García, 2011), en los que se abordan conflictos con los familiares cuando se incrementa el número de familiares dentro de las empresas, especialmente cuando ya la empresa pasa a una segunda o tercera generación.

Además, existen empresas en las cuales laboran varios familiares que realizan aportaciones significativas para la organización, por lo que de inicio suele ser magnífico que todos formen parte de ella, pero se ha dado el caso que la empresa no da lo suficiente para todos y se propician los conflictos por la lucha de los recursos y principalmente por el control de la empresa (Steckerl, 2007). Los problemas se incrementan aún más cuando la empresa familiar es creada por un socio que no es parte de la familia y lega la empresa a sus propios familiares perdiéndose así el concepto de empresa familiar.

### **Objetivos**

Los valores de las empresas familiares que provienen del fundador y este los trasmite a su siguiente generación para que sean llevados a cabo con el mismo desempeño y entusiasmo dentro de la compañía familiar, como en su momento los realizó el creador del negocio. Para lograr saber si esto se llevará a cabo en un futuro incierto es necesario conocer la interpretación y sentido que se le da a la compañía, desde el empresario (fundador) y la misma familia.

También es importante analizar si las generaciones próximas, desean continuar con el negocio y perdure a las siguientes generaciones, por lo cual es importante conocer si los miembros de las generaciones futuras están comprometidos a continuar con el legado familiar, de lo contrario esto sería un motivo por el cual el futuro de la empresa se terminara y desapareciera el legado de empresa familiar. Por lo tanto, los valores son motivos importantes por los que se debe trabajar para conseguirlos, en distintos ámbitos, tanto en lo personal como en lo social.

En consecuencia, el objetivo general es el siguiente:

Analizar los valores que son practicados en las empresas familiares y los factores que intervienen para la sucesión y su continuidad, buscando explicar dichos conceptos, así como establecer los nexos y relaciones con las empresas familiares.

Y como objetivos específicos:

- Identificar los valores más relevantes para la sucesión y la continuidad de las empresas familiares.
- Identificar la influencia de las teorías del rol y de los valores
- La influencia de rol que juega la mujer en la sucesión empresarial
- Identificar si la nueva generación se logra mantener con valores

### Justificación

Ha sido de interés general desarrollar el estudio de los valores aplicados en la empresa familiar para dar continuidad. Se analiza este tema con el propósito de conocer los valores que se desarrollan dentro de las empresas familiares, para poder observar el funcionamiento que manejan en ella y la importancia que estos tienen. Se sabe que la familia es un tema en el cual muchos representan a un órgano de gran importancia, un órgano de interés para los futuros empresarios de cómo ha sido para ellos desarrollar el ámbito de los negocios (Andrade, 2002).

Aunque parece un tema bastante sencillo existen problemas dentro de las empresas familiares que se transmiten de generación en generación, observándose que existen factores que no son muy buenos para las empresas familiares puesto que los valores que se presentan, desde un principio hasta la segunda generación, se han ido perdiendo con el tiempo (Steckerl, 2007).

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

El comercio da un giro importante en la época del neolítico. En ese tiempo se descubre la agricultura. Cuando esto se presenta hay un giro importante ya que las organizaciones formadas por chinos, romanos, griegos, entre otros, aplicaban el trueque (intercambio de cosas porque no existía la moneda y era una forma de obtener cosas que otras organizaciones tenían). Desde ese tiempo se da el nacimiento de la empresa familiar. Una empresa familiar es donde dos personas, ya sean un hombre y una mujer, o mejor dicho el esposo y la esposa o más miembros que conforman la familia, poseen un 15 % o más de la propiedad, en donde se da el empleo para ambos seres humanos, además se pretende tener en cuenta una planeación estratégica de la empresa para un futuro (Poza, 2005).

### Emprendedor, género y las perspectivas

En los años sesenta del siglo pasado, el género se ha incorporado poco a poco a los estudios empíricos relacionados con los emprendedores. Entre algunos factores que contribuyen al reconocimiento del enfoque género destaca la participación generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo y en el desarrollo profesional, así como un incremento en la conciencia colectiva (Barberá, 2004).

Hoy en día, se ha producido un significativo crecimiento en el número de mujeres profesionales y microempresarias. En la actualidad hay más mujeres que ponen en marcha un nuevo negocio que hombres. En Estados Unidos las mujeres de ese país

están trabajando duro para poder poner en marcha nuevos negocios a una tasa dos veces mayor que la de los hombres y mantienen un negocio abierto por mucho más tiempo.

Los últimos datos del *Census Bureau* y de la *Small Business Administration's (SBA's Office of Advocacy)*, indican que en la actualidad aproximadamente el 6,2 millones de empresas son de propiedad del sexo femenino, y emplean aproximadamente a 9,2 millones de personas contribuyendo con 1,5 millones de dólares de ingresos a la economía de Estados Unidos.

### **Teoría del Rol**

Vacchiano López (2007), considera la conveniencia de establecer los criterios para la inserción de los familiares en la gestión o en la actividad laboral de la empresa precisamente en las etapas iniciales del proyecto empresarial, en especial, en la de consolidación para que pueda establecerse el rol de la sucesión. No obstante, este escenario ideal no es el habitual, sino que, con frecuencia, nos encontramos con la presencia de un factor emocional que convierte a la empresa en refugio y sustento de los miembros de la familia y que suele deteriorar las posibilidades de supervivencia del negocio.

### **La sucesión de la empresa familiar**

La sucesión no es más que el ceder los derechos y la autoridad a su sucesor, este término es entendido por las empresas como el traspaso o delegación del poder de decisión de la empresa entre dos generaciones (Amat, 2004). La sucesión se puede definir como el traspaso generacional del mando y propiedad de una empresa. Este proceso se da por la necesidad de elegir al sucesor cuando el fundador ya no se encuentra en condiciones óptimas para continuar al frente de la empresa, principalmente por el envejecimiento de las personas que se encuentran al frente de la compañía (Guinjoan y Llanurado, 2000).

Algunas veces se cree que la sucesión llega cuando el fundador o líder de la empresa se tiene que retirar y tenga que pasar la empresa a manos de un nuevo líder, cuando en realidad es un proceso que se tiene que desarrollar con el paso del tiempo. Sin embargo, para Lozano Pozo (2008) la sucesión es el proceso que debe ser debidamente planeado y coordinado de la manera más adecuada.

Cuando la realización de dicho proceso tiene un curso que se lleva a cabo exitosamente las empresas familiares son mucho más valoradas en el mercado, ya que no ocurre ningún cambio, es decir, la empresa sigue su trayecto como si no hubiera pasado nada, no existen conflictos, ni problemas (Martínez, 2010). Por el contrario, cuando no se ejecuta con las debidas precauciones la empresa pasa por momentos imprevistos como: bajo desempeño, falta de competitividad y, en el peor de los casos, tomar la decisión de transferir la empresa o cerrarla definitivamente. Por ello es importante que el dueño visualice a sus posibles sucesores, para así poder establecer el proceso que se llevará a cabo y con ello poder elegir al líder que considere más adecuado.

## Teoría de los valores

El concepto de los valores ha tenido diversos significados de acuerdo a las perspectivas y teorías. Son las creencias compartidas o las normas de un grupo, que el individuo ha vuelto internas que se establecen en las relaciones personales. Se considera que la cultura es el reflejo de los significados y de las tradiciones que comparte la sociedad. Asimismo la cultura es el espejo de los valores. Con base a Leach (2009), los valores de la empresa familiar obtienen una relación con los valores de la familia y esto logra la diferencia de las empresas no familiares.

Existen diversas interpretaciones y clasificación de los valores conforme a los autores, pero de acuerdo a lo que mencionan Castro Solano y Nader (2006), los valores familiares están conformados por 9 categorías: valores físicos, biológicos y físicos, valores afectivos, económicos, sociales, políticos, intelectuales, estéticos, morales y los valores religiosos. Aunque, por otra parte, es importante señalar que los valores tienen una gran trascendencia en el interior y exterior de la corporación familiar; internamente alimenta y fomenta el compromiso que se tiene con los miembros de la familia (Martin y Siehl, 1990). Externamente estos valores se convierten en piezas clave para que la empresa cuente ante el mercado con una ventaja competitiva (Pérez et al., 2007). En otras palabras, los valores son una guía que determina la orientación en la conducta de cada persona y de cada grupo social.

Los valores han estado presentes desde el comienzo de la humanidad, solo que con el paso del tiempo ha variado su valor de acuerdo a sus necesidades o criterios, como lo son las costumbres, los principios éticos, esquemas sociales, el bienestar y el prestigio. Esto es el producto de los cambios que se han producido a lo largo de la historia.

## METODOLOGÍA

### Hipótesis

Consideramos que los valores que se practican en las empresas familiares en el municipio de Tecomán, Colima, para su sucesión y continuidad, es necesario se den a conocer a las empresas existentes y futuras. Esto con el objetivo de que lleven a cabo un buen funcionamiento dentro de ellas y sea de generación en generación.

Por lo tanto se plantean las siguientes hipótesis:

**H1.** Una buena estructura organizacional, hará que influya en la sucesión y su continuidad de la empresa familiar.

**H2.** La mujer influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar.

**H3.** La teoría del rol influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar.

**H4.** La teoría de los valores influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar.

### **Pregunta de investigación**

En esta investigación han surgido una serie de planteamientos respecto a los valores que son practicados en las empresas familiares, por lo cual se desean ser confirmados con el transcurso de la investigación.

De acuerdo con Tapias (2009), cada empresa familiar cuenta con un sistema de valores que por distintas razones varía, pero es fundamental para la creación de las empresas. Así como también es un factor clave para que la compañía obtenga la sucesión y su continuidad.

La pregunta de esta investigación es:

#### **¿Cuáles son los valores practicados en la empresa familiar para la sucesión y su continuidad?**

Considerando que estos valores son los que llegan a distinguir a las empresas familiares de las que no lo son, obtienen su propia identidad a la empresa y a la familia, formando así la cultura empresarial. Por ello es necesario que cada negocio familiar trabaje arduamente en sus valores para lograr diferenciarse de las demás (Astrachan & Jaskiewicz, 2008).

Además, cabe mencionar que los valores tienen una gran influencia en la responsabilidad y el compromiso que tienen los trabajadores con la empresa familiar y con el mercado originan ventajas competitivas (Pérez; García-Tenorio; Giménez y Sánchez, 2007). Por ello es importante que sean identificados, se logren conservar y sean transmitidos. Tapias (2009), menciona que de acuerdo a los valores practicados en las empresas familiares se logra establecer una conexión, en gran medida, con las futuras generaciones, transmitiéndolos mediante la educación hacia los hijos; lo cual es importante para que logre su continuidad.

El origen de la información básica utilizada fue a través del método de carácter primario, que es un procedimiento básico. Es decir, se consultaron libros y revistas científicas que analizan el tema de estudio. La metodología utilizada permitió llevar a cabo la verificación de las hipótesis planteadas. El tipo de investigación es cuantitativa ya que “se utilizó” para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados del estudio. Este método implica la recopilación, presentación sistemática de datos para dar una idea clara de cada situación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Una vez consultadas las fuentes, se procedió a realizar la construcción del cuestionario tomando como base fundamental las preguntas relacionadas con cada uno de los puntos del marco teórico, que provienen de trabajos realizados sobre la importancia de la sucesión de la empresa familiar como Andrade (2002), Gómez et al. (2008), y Handler (1994). Integrándose una variable dependiente denominada sucesión y cuatro independientes llamadas: Genero, Valores, Rol y Estructura. Recopilada la información de los cuestionarios se procedió a la elaboración de una base de datos para su correcta validación del cuestionario a través del programa

estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versión 19.0. A partir de esta base de datos se obtuvieron los estadísticos descriptivos, la tabulación de las variables de nuestro estudio, la elaboración de las medidas de fiabilidad, así como la elaboración del análisis de regresión. Posteriormente se continuó con la captura de la información para luego realizar el estudio detallado de esta. Se clasificaron las respuestas de los encuestados en 7 tipos, donde marcaron con un círculo qué tanto está de acuerdo con cada uno de los enunciados y anotaron un número del 1 al 7, en donde “1” indica que está usted totalmente en desacuerdo y “7” indica que está usted totalmente de acuerdo.

### **Medición de las variables de estudio**

La forma de calificar las variables en este estudio de investigación de las pequeñas empresas familiares de la ciudad de Tecomán, Colima, fue a través de la escala Likert en los cuestionarios aplicados en las mismas. De acuerdo a Ávila Baray (2006), la escala Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem.

### **Selección de la muestra**

Se tomaron en consideración los siguientes aspectos, dado que una tarea de carácter metodológico y técnico para la primera parte de la investigación cuando se elabora un proyecto de investigación se decide qué elementos deben incluirse en el estudio. La población de interés para realizar una encuesta es fundamental, ya que de esta se obtendrá la muestra necesaria para la obtener la información.

La población objetivo es un grupo de individuos de la que se pretende obtener información por población estudiada. Es cuando se trabaja con una parte de la población total y con esto se obtendrá la muestra. Se conoce la proporción de la población estudiada que forma parte de la muestra como una fracción de la encuesta (Hernández et al., 2010). La muestra es un subconjunto de la población total. Para generalizar los datos de una muestra se definen con claridad los criterios de inclusión y exclusivo y las técnicas de muestreo que se utilizarán para garantizar dicha demostración.

### **Descripción de la muestra**

La muestra estuvo integrada por un subgrupo específico para estudiar la población. Se refiere a las personas que se encargan de dirigir las empresas manufactureras que están alrededor del centro del Municipio de Tecomán, Colima, y que laboran en cada una de ellas. Se aplicó una fórmula basada en Hernández et al., (2010).

La fórmula para determinar el tamaño de la muestra fue la siguiente:

$$n^1 = s^2 / v^2$$

EN DONDE:

$n$ = subsegmento de la población

$N$ = población 150

$\bar{Y}$ =valor promedio de una variable= 1, es decir, una empresa

$S^e$ = error estándar= 0.018, determinado por nosotros  $V^2$ = varianza de la población al cuadrado, su definición es  $se^2$ . Cuadrado del error estándar.

$S^2$ = varianza de la muestra expresada como la población de ocurrencia de  $Y$

$P= 0.9$

$N^1$ = tamaño de la muestra a ajustar

**Si sustituimos tenemos que:**

$$s^2 = P (1-p) = 0.9 (1-0.9)$$

$$v^2 = (0.03)^2 = .0009$$

$$n = \frac{0.09}{.0009} = 10$$

$$n = \frac{1}{1+100/140}$$

$$n = \frac{100}{1+(.71)}$$

$$n = \frac{100}{1.71} = 58.47$$

$n= 58$  encuestas

## RESULTADOS

Una vez determinada la muestra, se aplicó el cuestionario y se realizó la codificación de las variables de estudio a través del programa SPSS, posteriormente se llevaron a cabo las pruebas de fiabilidad a cada una de las mismas. Estas nos permitieron ejecutar el análisis de regresión, ya que se obtuvieron valores aceptables superiores a los que marca cada una de las normas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de cada una de estas pruebas realizadas con el programa SPSS en su versión 19.0.

**Tabla 1. Relación de resultados de pruebas de fiabilidad aplicada a las variables**

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	KMO	COMUNALIDADES	VARIANZA TOTAL
VARIABLE DEPENDIENTE SUCESIÓN	.794	.677	.664 ENTRE .806	72.3
VARIABLE INDEPENDIENTE GÉNERO	.843	.500	.874	87.40
VARIABLE INDEPENDIENTE VALORES	.859	.801	.414 ENTRE .780	64.6
VARIABLE INDEPENDIENTE ROL	.811	.564	.581 ENTRE .884	72.7
VARIABLE INDEPENDIENTE ESTRUCTURA	.530	.584	.389 ENTRE .726	58.6

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis de regresión**

El análisis de regresión es una técnica estadística que puede ser utilizada para analizar la relación entre una variable (dependiente) y varias variables independientes (predictores). De esta forma se podrá facilitar la influencia que tienen las variables psicológicas y sociodemográficas con relación a la sucesión. Al elaborar el análisis de regresión para conocer la influencia que ejercen las variables sociodemográficas y psicológicas hemos encontrado la existencia de una relación altamente significativa de la intención de que exista la sucesión, esto significa que los empresarios tienen la intención de buscar y mantener la sucesión de la empresa con la característica de los valores, rol que es necesario para su propia sucesión y continuidad.

Sin embargo, la variable género no resultó tener una significación con la variable dependiente: la sucesión, lo anterior se presenta en la gráfica.

Se obtuvo un R cuadrado de gran relevancia, con un valor de: .736 lo que da una consistencia fuerte al estudio desarrollado. Además, el valor Durbin-Watson se encuentra dentro del parámetro permitido para dar por válida la aplicación del análisis de regresión, es decir, se obtuvo un valor de 1.926 que se encuentra entre los valores de 1.5 y 3.00.

**Tabla 2. Análisis de regresión**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
		B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	-.009	.071			-.133	.895
	Variable Independiente 1 Género	.107	.077	.106	1.394	.169	
	Variable Independiente 2 Valores	.564	.081	.565	6.939	.000	
	Variable Independiente 3 Rol	-.175	.082	-.175	-2.134	.037	
	Variable Independiente 4 Estructura	.520	.088	.517	5.927	.000	

Fuente: Elaboración propia

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El análisis de los valores practicados en las empresas familiares del municipio de Tecomán Colima para la sucesión y la continuidad, arrojó información relevante tomando en cuenta el grado de importancia de tales valores para las organizaciones familiares, ya que las empresas familiares son fundamentales para el desarrollo del país porque permiten la creación de empleos y ello favorece la economía de México.

El planteamiento del problema, del presente trabajo de investigación, fue que toda empresa familiar debe tener en cuenta los valores para la sucesión y la continuidad en las empresas en los próximos años. Si los valores no son practicados adecuadamente en las empresas familiares lo consiguiente será que no habrá sucesión en su debido tiempo, lo cual causará el cierre de ellas. Por eso es indispensable llevar a cabo adecuadamente los valores para poder lograr el éxito.

Respecto a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los valores practicados en la empresa familiar para la sucesión y su continuidad de la ciudad de Tecomán Colima para su sucesión y continuidad? La estrategia que más se utilizó por las empresas de servicio del Municipio de Tecomán Colima es buscar entre ellos mismos la satisfacción del cliente. De esta forma, para las empresas del giro comercial, uno de los recursos más valiosos es el cliente, pero tenemos que tomar en cuenta que es muy complejo lo que conduce a que sea una necesidad, para ellos, gestionar de una manera más detallada y eficiente.

En cuanto al objetivo general del presente trabajo de investigación fue verificar si se cumplió, debido a los resultados obtenidos mediante encuestas aplicadas en las empresas familiares del Municipio de Tecomán Colima, lo cual se representó en las siguientes variables en donde los valores muestran que sí influyen positivamente para toda organización, ya que se toman en cuenta para la sucesión.

Se formularon las siguientes hipótesis:

- Una buena estructura organizacional, hará que influya en la sucesión y su continuidad de la empresa familiar.

- La mujer influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar
- La teoría del rol influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar
- La teoría de los valores influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar.

Dentro de la primera hipótesis se tiene el conocimiento de la estructura organizacional, hace que influya en la sucesión y su continuidad de la empresa familiar, ya que en la mayoría de las empresas existe una buena organización para evitar problemas administrativos, aunque no resultó tan considerablemente como se esperaba, tal y como se muestra en los resultados arrojados en la variable independiente denominada Estructura.

En la segunda hipótesis se mencionó que la mujer influiría positivamente en la sucesión de la empresa familiar, pero de acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que no influye el género para lograr la sucesión, ya que se puede dar tanto en hombres como en mujeres.

Como tercera hipótesis la teoría del rol que influiría positivamente en la sucesión de la empresa familiar. Esto se comprobó de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de regresión ya que la puntuación fue altamente significativa de forma positiva, demostrándose que la influencia de los familiares empresarios y amigos en este mismo ambiente es significativa en el comportamiento emprendedor y la sucesión de dichos empresarios.

Y por último, la hipótesis de la teoría de los valores influirá positivamente en la sucesión de la empresa familiar. En la mayoría de las empresas prevalecen los conocimientos y valores como los físicos, biológicos; valores afectivos, económicos, sociales, políticos, intelectuales, estéticos, morales y los valores religiosos para llevar un proceso de sucesión a los miembros de la empresa familiar y los valores que practican en el Municipio de Tecomán, esto se corroboró con el resultado obtenido en el análisis de regresión al resultar significativa esta variable con la sucesión, obteniéndose un valor altamente significativo de .000 con relación a la variable dependiente: sucesión.

Se concluye por lo tanto, que las empresas familiares sí se encuentran preparadas para el proceso de sucesión para sus futuras generaciones, lo que contribuye grandemente a la continuidad de las mismas.

### **Limitaciones de estudio y futuras líneas de investigación**

Las limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo fue el tamaño de la población de empresas familiares existentes en el municipio, y los resultados no deben extrapolarse a la gran comunidad de empresas familiares de otros estados. Además, otra limitación fue la existencia de las pocas investigaciones relacionadas con los valores que se practican en las empresas familiares.

Se propone que las empresas familiares tengan un proceso de sucesión administrativa debido a que toda familia desea ver la continuidad en sus negocios así

como éxito en el futuro de los mismos de tal manera que puedan seguir gozando de los privilegios ya ganados durante varias décadas. Además, la sucesión administrativa no es solo un asunto de negocios, sino también un asunto de familia; donde aquellos que triunfaron son porque existió una planeación fundamentada y analizada democráticamente por el bien familiar. Una sucesión no es fácil, más bien es muy compleja, en la cual el sucesor debe adaptarse al medio y no al contrario; se recomienda anotar en una simple hoja los conocimientos, experiencias, formación técnica, sociabilización, entre otras cosas.

Como futuras líneas de investigación se propone el estudio, análisis y elaboración de un protocolo de sucesión de la empresa familiar que especifique todos los procedimientos que debe seguir el propietario que está próximo a realizar ese paso.

Además se propone, como otra futura investigación, un estudio para conocer las características de personalidad de los hijos que están próximos a recibir la sucesión para saber quién de ellos cuenta con los rasgos de personalidad del padre empresario, que son necesarios para poder llevar a cabo con éxito la continuidad de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

AMAT, J. M. (2004): *La sucesión en la empresa familiar*, Colección del Instituto de la Empresa Familiar, Madrid.

ANDRADE C. J.A. (2002). Revista Venezolana "Sucesión en la empresa familiar: su futuro cuando la muerte se acerca", Universidad de Zulia, ISSN 1317-9403, Julio-Noviembre, Volumen 7, número 019, pp. 375-389.

ASTRACHAN & JASKIEWICZ, (2008). Emotional returns and emotional costs in privately held family businesses: Advancing traditional business valuation. *Family Business Review*, 21(2), 139- 149.

ÁVILA BARAY, H.L. (2006): "Introducción a la metodología de la investigación". Edición electrónica. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2006c/203](http://www.eumed.net/libros/2006c/203)

BARBERÁ HEREDIA, E. (2004); "Diversidad emprendedora y perspectiva de género en la investigación psicológica", en Roig, S.; Ribeiro, D.; Torcal, R.; De la Torre, A.; Cerver, E. (2004): *El emprendedor innovador y la creación de empresas de I+D+I*, Servei de Publicacions Universitat de Valencia, cap. 12, pp. 201-212.

BENAVIDES VELASCO, C., GUZMÁN PARRA, V., & QUINTANA GARCIA, C. (2011). Evolución de la literatura sobre Empresa Familiar como disciplina científica. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(1), 78-90.

CASTRO SOLANO, A.; NADER, M. (2006): "Evaluación de los valores humanos con el portrait values questionnaire de Schwartz", *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 23 (2), pp. 155-174.

DEBICKI, B.J; MATHERNE, C.F; KELLERMANN, F.W. & CHRISMAN, J.J. (2009). Family business research in the new millennium: An overview of the who, the where, the what, and the why. *Family Business Review*, 22(2), 151-166.

FUENTES RAMÍREZ, A. (2007). "De padres a hijos: El proceso de sucesión en la empresa familiar". Ediciones Pirámide. Madrid, España.

GALLO, M.A. (2008): *Ideas básicas para dirigir la empresa familiar*. Barañain, Ediciones Universidad de Navarra, España.

GÓMEZ BETANCOURT, G., LÓPEZ VERGARA, M.P., BETANCOURT RAMÍREZ, J.B. (2008): "Estudio exploratorio de los factores que influyen en la selección de un mecanismo de sucesión patrimonial en las empresas familiares colombianas". *Cuadernos de Administración*, Pontificia Universidad Javeriana, ISSN V.I.:0120-3592, Enero-Junio, Volumen 21, número 037, pp. 271-273.

GUINJOAN M.; LLANURADO J.M., (2000). *El empresario familiar y su plan de sucesión*, Editorial Díaz de Santos, S.A, pp. 25.

HANDLER. W. C. (1994). "Succession in family business: A review of the research". *Family Business Review*, vol. 7 (2), 133-157.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R; FERNÁNDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, P. (2010): *Metodología de la investigación*, 1<sup>a</sup> edición México, Mc Graw Hill.

HOWORTH, C., ROSE, M., HAMILTON, E., & WESTHEAD, P. (2010). Family firm diversity and development: An introduction. *International Small Business Journal*, 28(5), 437-451.

LEACH, P. (2009): *La empresa familiar*, Buenos Aires: Ediciones Granica Vergara.

LOZANO POZO, M. (2008). Elementos del proceso de formación de descendientes antes de su vinculación a la empresa familiar: un estudio de casos Colombianos. *Cuadernos de Administration*; vol. 21, No. 037). Pp 243-268.

MARTIN, J. and SIEHL, C. (1990): *Case studies in organizational communication*, New York The Guilford Press.

MARTÍNEZ ECHEZÁRRAGA, J. (2010): *Empresas Familiares, reto al destino: clave para perdurar con éxito*, Edit.Granica S.A.

PÉREZ, M.J.; GARCIA-TENORIO, J.; GIMENEZ, J Y SANCHEZ, I. (2007): *Fundamento en la dirección de la empresa familiar. Emprendedor, empresa y familia*, International Thomson Editores, Madrid Spain.

POZA, E.J.; (2005): Antecedentes de la Empresas Familiares, empresas familiares, *Editorial Thomson*.

STECKERL GUERRERO V. (2007): "Modelo explicativo de una empresa familiar que relaciona valores del fundador, cultura organizacional y orientación al mercado", *Pensamiento y Gestión*, pp, 194-215.

STEWART, A. (2008). Who could best complement a team of family business researchers-scholars down the hall or in another building? *Family Business Review*, 21(4), 279-293.

TAPIES J. (2009): "Empresa familiar: el valor de los valores", *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, pp 56-61.

VACCHIANO LÓPEZ, C. (2007). La sucesión en la Empresa Familiar. La Empresa Familiar y los nuevos retos de gestión. Madrid: Fundación EOI.