



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “Reflotamiento de empresas familiares en tiempos
de crisis económica, en la provincia de Tungurahua”**

AUTOR: Germania Alexandra Perrazo Oñate

TUTOR: Dra. Mg. Jenny Margoth Gamboa Salinas

AMBATO – ECUADOR

Febrero 2023



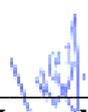
APROBACIÓN DEL TUTOR

Dra. Mg. Jenny Margoth Gamboa Salinas

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“Reflotamiento de empresas familiares en tiempos de crisis económica, en la provincia de Tungurahua”** presentado por la señorita **Germania Alexandra Perrazo Oñate** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

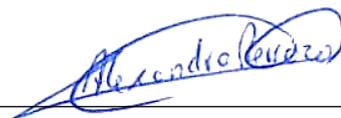
Ambato, 2 de febrero del 2023



Dra. Mg. Jenny Margoth Gamboa Salinas
C.I.: 1802289320

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Germania Alexandra Perrazo Oñate**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Germania Alexandra Perrazo Oñate
C.I.: 1804328118

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Lic. Mg. Ruth Armenia Zamora Sánchez
C.I.: 1205775461



Ing. Mg. Marcelo Javier Mancheno Saá
C.I.: 1803549219

Ambato, 2 de febrero del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Germania Alexandra Perrazo Oñate', written over a horizontal line.

Germania Alexandra Perrazo Oñate
C.I.: 1804328118

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a las personas que no creyeron en mí, a todos los que esperaban mi fracaso en cada paso que daba hacia la culminación de mis estudios, a aquellos que nunca esperaban que no terminara la carrera, a todos aquellos que creían que me rendiría a medio camino, gracias a ellos aposte todo y aquí estoy presentando mi resultado final.

También quiero dedicar esta tesis a unos ángeles que aparecieron en mi vida, mis maestros Ing. Edwin Santamaria e Ing. Patricio Medina, los cuales apostaron todo por mí que de una u otra forma estuvieron ahí apoyándome y dándome unos jaloncitos de oreja cuando lo necesitaba.

También quiero dedicar este trabajo a mis padres, mis hermanas, mi hijo que ellos son el pilar fundamental por el cual estado luchando todo este tiempo por graduarme.

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por permitirme seguir con este sueño de titularme, ya que pasamos duros momentos al estar pasando en una pandemia que no se veía terminar y sin saber si habría un mañana para nosotros. Gracias a mis docentes que de una u otra manera pusieron un granito de arena en este trabajo de titulación, a mi tutora Dra. Jenny Gamboa por todo muchas gracias.

Gracias a mis amigas incondicionales que estuvieron apoyándome y brindándome su ayuda, la verdad que lo valoro mucho.

Gracias a la Universidad Técnica de Ambato ya que me ha exigido tanto, y me permite soñar alto por conseguir un título, gracias por todo.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE TABLAS.....	x
ÍNDICE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
1.MARCO TEÓRICO	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.1. Tema.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2.1. Definición.....	1
1.2.2. Contextualización.....	5
1.2.3. Delimitación.....	5
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objeto general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación.....	6
1.4.1. Justificación Teórica	6
1.4.2. Justificación Metodológica	6
1.4.3. Justificación Práctica	7
1.5. Formulación.....	7
1.6. Sistematización.....	8
1.7. Antecedentes investigativos	8
1.7.1. Revisión de Trabajos Internacionales	8
1.7.2. Revisión de Trabajos Nacionales.....	9
1.7.3. Revisión de Trabajos a Nivel Local.....	10

1.8. Fundamentación teórica	12
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	21
2.1 Materiales	22
2.2 Métodos	22
2.1.1 Enfoque	22
2.1.2 Método	23
2.1.3. Tipo de investigación.....	24
2.3 Población	25
2.4 Técnicas e instrumentos	26
2.5 Procesamientos de la información.....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
3.1. Análisis y discusión de los resultados.	31
3.2 Verificación de hipótesis	53
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
4.1 Conclusiones	60
4.2 Recomendaciones	61
Referencias Bibliográficas	62
Anexos	66

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Resultados del Alfa de Cronbach.....	27
Tabla 2: Resultados del Alfa de Cronbach.....	27
Tabla 3: Genero.....	31
Tabla 4: Edad	32
Tabla 5: Estado civil.....	33
Tabla 6: Compromiso de los miembros familiares	34
Tabla 7: Cumplimiento de funciones	35
Tabla 8: Contribución al progreso de la empresa.....	36
Tabla 9: Conflictos familiares	37
Tabla 10: Supervivencia en tiempo de crisis	38
Tabla 11: Dirección de la empresa.....	39
Tabla 12: Toma de decisiones oportunas	41
Tabla 13: Decisiones de gerente general.....	42
Tabla 14: Decisiones apropiadas.....	43
Tabla 15: Manual de descripción de puestos	44
Tabla 16: Delimitaciones de funciones y obligaciones.....	45
Tabla 17: Roles laborales	46
Tabla 18: Crisis económica actual	47
Tabla 19: Aceptación de las decisiones del gerente.....	48
Tabla 20: Decisiones grupales	49
Tabla 21: Adaptación a los cambios del entorno	50
Tabla 22: Escala de medición de factores	51
Tabla 23: Resultados de los factores de supervivencia de las empresas familiares.....	51
Tabla 24: Prueba de normalidad	53
Tabla 25: Criterios de Relación.....	54
Tabla 26: Relación Compromiso familiar y crisis económica	55
Tabla 27: Liderazgo y conflictos de poder y Crisis económica.....	56
Tabla 28: Imparcialidad en la toma de decisiones y Crisis Económica.....	57
Tabla 29: Delimitación de los roles de los miembros familiares y Crisis económica	57
Tabla 30: Factores de supervivencia influye en la crisis económica	58

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1: Genero.....	31
Gráfico 2: Edad	32
Gráfico 3: Estado Civil.....	33
Gráfico 4: Compromiso de los miembros familiares	34
Gráfico 5: Cumplimiento de funciones	35
Gráfico 6: Contribución al progreso de la empresa	36
Gráfico 7: Conflictos familiares.....	37
Gráfico 8: Supervivencia en tiempo de crisis	38
Gráfico 9: Dirección de la empresa.....	39
Gráfico 10: Toma de decisiones oportunas	41
Gráfico 11: Medidas preventivas de riesgos laborales.....	42
Gráfico 12: Decisiones apropiadas.....	43
Gráfico 13: Manual de descripción de puestos	44
Gráfico 14: Delimitaciones de funciones y obligaciones.....	45
Gráfico 15: Aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales.....	46
Gráfico 16: Recesión económica actual.....	47
Gráfico 17: Aceptación de las decisiones del gerente.....	48
Gráfico 18: Decisiones grupales	49
Gráfico 19: Adaptación a los cambios del entorno	50
Gráfico 20: Resultados de los factores de supervivencia de las empresas familiares.....	52

RESUMEN EJECUTIVO

Las empresas familiares se desenvuelven en situaciones muy complejas debido a las relaciones desiguales que tienen sus miembros y el entorno que se desenvuelven, y estas a su vez tienden a perder de vista el apropiado direccionamiento del negocio.

Muchas empresas se sumergen en el declive, porque, los miembros de la organización llegan a ocasionar grandes problemas de liquidez por el inapropiado manejo de los recursos y la falta de toma de decisiones acertadas. Con el afán de dar solución a la problemática se realizó la presente investigación con el objetivo determinar los factores de reflatamiento que influyen en la continuidad de la empresa familiar en tiempos de crisis económica en la provincia de Tungurahua.

El diseño metodológico utilizado es de enfoque cuantitativo, con un método descriptivo, correlacional, y no experimental, en base a un tipo de investigación documental, de campo, y corte transversal, mismos que permitieron evaluar y relacionar las variables de estudio por medio de la recolección de información. Se realizaron la investigación de campo a una muestra de 378 empresas familiares a las cuales se aplicó una encuesta para luego analizar estadísticamente los resultados recolectados.

De los resultados obtenidos, se llegó a concluir que la reflatación medida por los factores de supervivencia si influyen en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua, obteniendo un valor de 0,167 de coeficiente de relación Rho Sperman; que significa que existe una correlación positiva media, concluyendo que, mientras mejor se sobrelleve y gestione los factores de supervivencia mejor se podrá manejar la recesión económica en las empresas familiares.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, EMPRESA FAMILIARES, FACTORES DE SUPERVIVENCIA, RECESIÓN ECONÓMICA.

ABSTRACT

Family businesses operate in very complex situations due to the unequal relationships that their members have and the environment in which they operate, and these in turn tend to lose sight of the proper direction of the business.

Many companies plunge into decline, because the members of the organization come to cause major liquidity problems due to the inappropriate management of resources and the lack of making the right decisions. With the desire to solve the problem, this research was carried out with the objective of determining the refloating factors that influence the continuity of the family business in times of economic crisis in the province of Tungurahua.

The methodological design used is of a quantitative approach, with a descriptive, correlational, and non-experimental method, based on a type of documentary, field, and cross-sectional research, which allowed evaluating and relating the study variables through the information collection. Field research was carried out on a sample of 378 family businesses to which a survey was applied to later statistically analyze the results collected.

From the results obtained, it was concluded that the refloating measured by the survival factors does influence the economic crisis of family businesses in the province of Tungurahua, obtaining a value of 0.167 for the Rho Sperman relationship coefficient; which means that there is a medium positive correlation, concluding that the better the survival factors are coped with and managed, the better the economic recession in family businesses can be handled.

KEYWORDS: FAMILY BUSINESS, SURVIVAL FACTORS, ECONOMIC RECESSION.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de este capítulo se describen estudios previos que están relacionados al tema principal sobre los factores de supervivencia de las empresas familiares en épocas de recesión, también se detalla un marco teórico conformado por términos importantes que clarifican y portan un valor teórico a la investigación.

1.1 INTRODUCCIÓN

1.1.1. Tema

“Reflotamiento de empresas familiares en tiempos de crisis económica, en la provincia de Tungurahua”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Escaza identificación de los factores de supervivencia de las empresas familiares en épocas de recesión de la provincia de Tungurahua.

1.2.1. Definición

Al hablar de reflotamiento implica tomar medidas estratégicas u operativas, y hacerlo en respuesta a una situación empresarial adversa. La reorganización requiere la adopción de estándares competitivos si esta disminución se acentúa ya que, de lo contrario, las acciones de los inversores que actúan de forma independiente hacen imposible la reubicación.

Sin protección relacionada con la competencia, el incentivo es pagar primero. El tema se complica aún más para las empresas con dificultades financieras que se encuentran inmersas en procedimientos de cesación de pagos, concursales preventivos o concursales, ya que los sistemas de impugnación de sentencias exigen la honestidad

inmediata de toda la información contable bajo la amenaza de sanciones civiles y penales para formular planes de reorganización.

Contrariamente a la línea doctrinaria que afirma que las empresas que ingresan anticipadamente al sistema competitivo tienen más oportunidades de recuperación, la entrada anticipada a un sistema resulta en el cierre del acceso al crédito. La falsificación de información puede existir con la complicidad o complacencia del banco, pero la entrada en un sistema competitivo hace que el equipo ejecutivo rinda cuentas a los falsificadores de información.

El desarrollo de las empresas familiares, en los últimos años se ha convertido en una situación muy compleja debido a las relaciones poco parejas que tiene sus miembros, y estas a su vez tienden a perder de vista al empleado externo e incluso al mismo negocio. Existen varias razones por la que este tipo de empresas se sumergen en el declive, pues, los miembros de la organización muchas de las veces confunden a la empresa como una fuente de gastos familiares provocando poco a poco grandes problemas de liquidez (Hier, 2021).

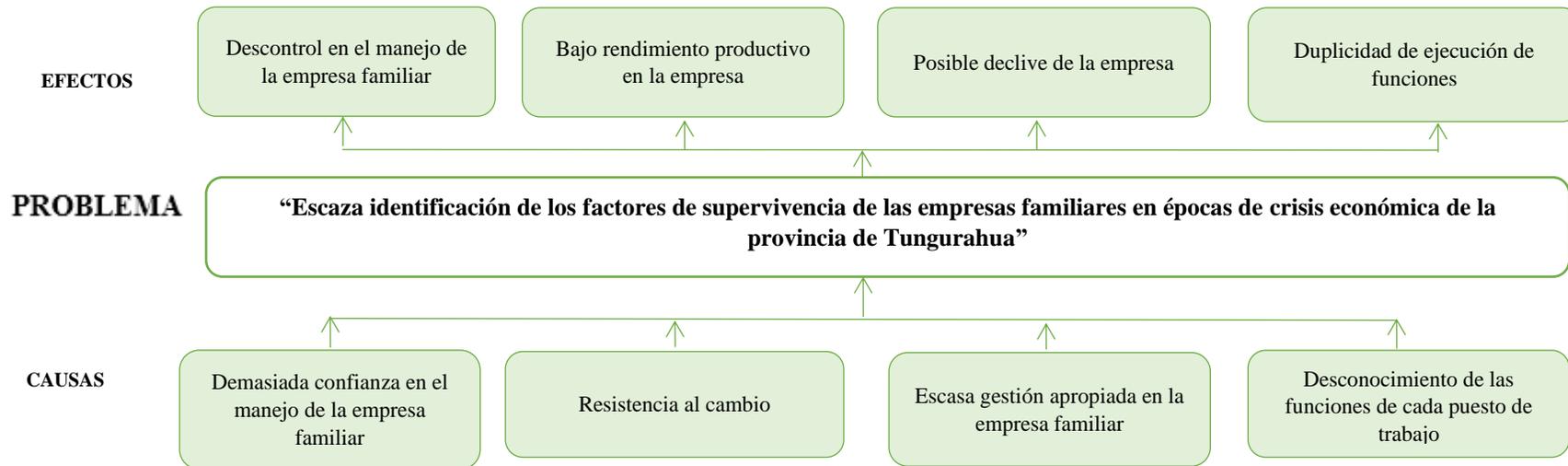
Otro aspecto notable en las empresas familiares es que los miembros de la familia tienden a estancarse en el pasado y se resisten a cambiar, a incorporar nuevas estrategias, nuevas maneras de dirigir la empresa, causan percances constantes entre los miembros, entre otros factores que obstaculizan el apropiado desarrollo de la empresa (Negreira, 2007).

Todos los aspectos antes indicados, asociados a la presencia de las épocas de recesiones son acciones que ponen a prueba a las empresas familiares. La pandemia provocada por el COVID-19 ha sido el último ejemplo de escala sin precedentes, de que cosas malas pueden suceder a las empresas. Las recesiones económicas son de carácter cíclico pueden poner de cabeza a muchas empresas, pues con ello, el futuro es incierto (Hier, 2021).

En tiempo de crisis económica, la presión es más alta en las empresas familiares, pues, muchos miembros de la familia dependen en gran medida de los dividendos de la

empresa, y la reasignación de los pagos de dividendos, en situaciones como esta, puede ser necesaria para la solvencia a corto plazo o la supervivencia a largo plazo de la empresa familiar (Betancourt, et al., 2020).

ÁRBOL DE PROBLEMAS



1.2.2. Contextualización

Durante una crisis económica, el mayor afectado es la rentabilidad de una empresa familiar. En el caso de la COVID-19, las empresas inmobiliarias tuvieron que enfrentar diversas acciones como el pagar el alquiler, lidiar con una lista creciente de clientes a pagar, las cuotas de sus préstamos. Incluso si una empresa está pasando por la recesión económica relativamente ilesa, los accionistas inteligentes saben que el futuro es incierto.

1.2.3. Delimitación

Campo: Administración

Área: Ciencias Sociales y Educación Comercial

Aspecto: Reflotamiento de empresas familiares y tiempos de crisis económica

Línea de investigación: Productividad y Competitividad Empresarial

Periodo: Abril – Septiembre 2022

Espacial: Empresas familiares de la provincia de Tungurahua

1.3 Objetivos

1.3.1 Objeto general

Determinar los factores de refluotamiento que influyen en la continuidad de la empresa familiar en tiempos de crisis económica en la provincia de Tungurahua.

1.3.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los tipos de factores de refluotamiento que afectan la continuidad de la empresa familiar.
- Identificar los factores de refluotamiento de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.
- Relacionar los factores de refluotamiento con la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

Las empresas familiares como tal nacen de un emprendimiento de la unión de integrantes de una familia, existen varios problemas con el manejo de estas, pueden ser manejadas de manera informal por el mismo hecho del parentesco que conllevan los individuos inmersos; en las empresas familiares la dirección podría presentar inconvenientes en sus objetivos y metas por diversas presiones por miembros familiares que trabajan en la empresa, mostrando ambiciones y frustraciones. Negreira (2007) identifica que la característica que distingue a una empresa familiar de una no familiar es la relación de parentesco entre de sus miembros, las mismas que por su modalidad comparten valores, creencias y normas de entorno familiar.

El reflotamiento en una organización se caracteriza por la accesibilidad a los recursos y el tipo de proyecto en el que están trabajando como los principales determinantes de su crecimiento para surgir del declive. Según Gutiérrez (2019), es fundamental comprender el reflotamiento a través de los factores necesarios para dirigir una empresa independientemente de su tamaño o la actividad económica a la que se dedique.

La empresa familiar llega a la consecución de sus metas por medio del apropiado manejo de los factores de supervivencia, pues con ello, la empresa no llegue a la situación de reflotamiento. Estos factores pueden ser tanto empresariales como personales, si bien es cierto, en una empresa familiar su manejo es diferente a una creada por accionistas, en las empresas familiares lo que se busca es un buen manejo del capital para así sobresalir en el mercado y seguir creciendo sin estancarse en una recesión (Restrepo, 2016).

1.4.2. Justificación Metodológica

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues, se busca y recolecta datos cuantificables para ser analizados y con ello establecer pautas de comportamiento de

las empresas, sus factores de supervivencia y demás información relevante para el desarrollo del estudio. Se planteó un método descriptivo que ayudará a describir y analizar los datos obtenidos, conjuntamente con una investigación correlación que permitirá identificar la relación existe entre las variables de estudio y no experimental, porque se observará el escenario dentro de su contexto real.

Por su parte, se determina un tipo de investigación bibliográfica que ayudará a construir los referentes teóricos a partir de base de datos de otras investigación o estudios previos confiables, seguido de una investigación de campo que permitirá recolecta la información de una manera directa con la población investigada y una investigación de tipo corte transversal porque ayuda a definir el lugar específico en donde se realizará la indagación. El estudio se respaldará con la realización de una encuesta como técnica de investigación.

1.4.3. Justificación Práctica

La investigación se aplica en las empresas familiares en la provincia de Tungurahua, todo el desarrollo del estudio se adaptará y ajustará a las necesidades de dichas empresas. La información obtenida corregir varios de los problemas que aquejas las empresas familiares, sobre todo en esta época critica que ha afectado a muchas de estas organizaciones, permitiendo generar procesos eficientes en la gestión que lideran las familias.

Los beneficiarios directos de este proyecto son las empresas familiares de la provincia Tungurahua, las cuales fueron tomadas en consideración para la investigación, mientras que, los beneficiarios indirectos serán los clientes de estas empresas familiares.

1.5. Formulación

¿De qué manera el reflotamiento que influyen en la continuidad de la empresa familiar en tiempos de crisis económica en la provincia de Tungurahua?

1.6. Sistematización

¿Qué tipos de factores de refluotamiento pueden afectar la continuidad de la empresa familiar?

¿Cuáles son los factores de refluotamiento de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua?

¿Cuál es la relación existente entre el refluotamiento y la crisis económico de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua?

1.7. Antecedentes investigativos

La presente investigación hace referencia a estudios previos sobre el tema estudiado que es el refluotamiento y la crisis económica de las empresas familiares, en tal sentido se enfatiza que, las empresas familiares nacen de un emprendimiento colaborativo de la unión de integrantes de una familia.

1.7.1. Revisión de Trabajos Internacionales

En la investigación de Noyola et. al. (2017) sobre la supervivencia y factores de éxito en una empresa familiar se enfatiza que, las empresas familiares son muy representativas a nivel mundial, en tal sentido, el objetivo de estudio fue mostrar que, si existen empresas familiares con buen desempeño, y que, es necesario que el propietario sea el eje de supervivencia de estas organizaciones. Para ello, se analizaron valores, el compromiso del fundador y trabajadores, y factores clave que permiten crecer al negocio. Los hallazgos reflejan que el propietario de las empresas juega un papel esencial en la supervivencia del negocio, motivo por el cual, se debe cimentar en los miembros de la organización valores como la unión y la honestidad con el fin de fortalecer a la empresa.

Según Buil y Rocafort (2016) en su artículo científico se determinó como objetivo analizar las características financieras de las empresas familiares en los inicios de la crisis y determinar cómo estas han sobrevivido para mantener su rentabilidad en épocas de difíciles. Para eso se aplicó un análisis estadístico-descriptivo en los

principales indicadores financieros y de recursos humanos, del cual, se obtuvo como resultado que los rasgos más comunes fueron las fuentes de financiación, los niveles de endeudamiento. Se concluyó que, las variables determinas son manejables y controlables por parte del director de las empresas familiares y esto permite sobrevivir ante cualquier dificultad.

En la investigación de Heredia & Dini (2021) relacionado al análisis del apoyo a las microempresas y pymes sobre la competencia en América Latina centro su objetivo en entender de qué manera la acción pública impulsa al desarrollo productivo frente a la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19 y cómo se preparan las empresas para la reactivación económica de las mismas. Este estudio se estructuró en dos partes: la primera fue el desarrollo de una lectura transversal de las experiencias y lecciones aprendidas sobre las pymes de América Latina y en la segunda se presentan fichas técnicas de los nueve países analizados. Los resultados obtenidos indicaron que las instituciones grandes si apoyan a las empresas pequeñas demostrado tener la capacidad para reaccionar ante el desafío económico ajustándose a cubrir las necesidades administrativas y capitalizando el aprendizaje de mejorar el desempeño futuro del sistema económico; y a su vez concluyendo que es necesario determinar programas productivos para superar la crisis económica de la estas empresas mediante la reactivación económica.

1.7.2. Revisión de Trabajos Nacionales

Por último, en el artículo desarrollado por Betancourt et. al. (2020), se hizo énfasis en la situación que actualmente viven las empresas en el mundo entero causada por la pandemia generada por el covid – 19 y que a su vez ha puesto en riesgo no solamente salud de las personas, sino, la economía empresarial y de la humanidad. En tal sentido, el objetivo principal del estudio se encamino a realizar una apropiada gestión empresarial ante la crisis del pandémica y el escenario futuro en las pymes familiares. Para ello se realizó una investigación de tipo exploratoria, del cual se aplicó una encuesta a 19 representantes legales de las pequeñas y medianas empresas, del cual se obtuvo como resultado que, la disminución de la productividad se debió al reducido número de trabajadores, el congelamiento de la contratación de nuevo personal y la

falta de efectivo para mantener la actividad económica. Además, se concluyó que, una adecuada construcción de un modelo administrativo es fundamental para el buen direccionamiento de las pequeñas y medianas empresas con el propósito de garantizar su desarrollo económico y mejorar sus condiciones y capacidades.

Según Mera & Bermeo (2017) en su artículo científico relacionado a la importancia de las empresas familiares indica que, la percepción general sobre las empresas de familia se encamina a ser parte del margen de la gran economía, como también estas organizaciones son generadoras de empleo, y grandes impulsoras de los sectores económicos. A pesar de enfrentar varios tipos de dificultades, las empresas familiares benefician a varios integrantes de las futuras generaciones con grandes organizaciones que serán generadoras de trabajo. El apropiado manejo de la empresa por parte de los miembros familiares es crucial para sobresalir en épocas difíciles y otras tensiones que se articulan dentro de este tipo de organización. Se concluyó que, el 70% de empresas son de carácter familiar, motivo por el cual se les debe toma atención en términos de generación de empleo y desarrollo económico.

En la investigación de Vanoni et al. (2018), en relación a las empresas familiares un diagnóstico estratégico para la toma de decisiones, se determinó que actualmente existe diversas teorías e investigaciones sobre las empresas familiares (EF) y su dinámica que además buscan determinar esquemas, composición, estructuras, comportamientos, y sobre todo herramientas de dirección estratégica que podrían ser implementadas para alcanzar los resultados esperados y cumplir con los objetivos planteados. Se concluye que, acorde a las condiciones del entorno externo que se desenvuelven las empresas familiares, el manejo estratégico es clave para la permanencia y supervivencia de estas organizaciones, pues con el desarrollo de una buena gestión se alcanzan grandes ventajas competitivas sostenibles; además, la rentabilidad de las organizaciones es otro factor clave.

1.7.3. Revisión de Trabajos a Nivel Local

Acorde a la investigación realizada por Aguilar (2017) sobre los emprendimientos formados por familias se puede afirmar que es una tendencia favorable, que generan grandes réditos que contribuyendo al desarrollo y crecimiento económico. El objetivo establecido en esta investigación se direcciona a determinar el perfil emprendedor del tungurahense y la creación de nuevas empresas familiares. Para ello, la investigación se determinó con base a un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo, el cual permitió desarrollar una encuesta 126 empresarios de la provincia de Tungurahua. Los resultados de la encuesta aplicada evidencian un alto desarrollo en las características personales de los emprendedores y con ello se define al empresario tungurahense con una valiosa poder de gestión ante las adversidades y sobre todo sobrevivir en los tiempos de crisis.

En el estudio de Chicaiza (2020) sobre las competencias gerenciales en las empresas familiares en la provincia de Tungurahua se identifica que estas empresas aportan en la fuerza laboral y en la economía de un país, región y localidad en el desarrollo de los sectores productivos. En este estudio de fija como objetivo analizar la influencia de las competencias gerenciales en las empresas familiares, para ello, se empleó un diseño fenomenológico con enfoque cualitativo, mismo que permitió extraer de 378 empresas familiares de la provincia de Tungurahua por medio de la aplicación de una encuesta. Los resultados se basaron en el desarrollo de un coeficiente de correlación de Spearman para determinar el nivel de relación entre las variables en estudio, del cual se identificó que el liderazgo, toma de decisiones, delegación son competencias representativas en la empresa familiar y esto impulsa alcanzar el crecimiento, sostenibilidad y continuidad de la empresa familiar.

Por último, la investigación de Miniguano (2021) sobre la gestión de las empresas familiares como factor determinante para el crecimiento y sostenibilidad en las empresas en la ciudad de Ambato, se fijó como objetivo analizar la gestión de estas empresas mediante la aplicación de un metodología basada en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo y método descriptivo, de campo, transversal y documental. Se determinó una población de 50 empresas como negocios sólidos dentro del sector, a los cuales se del aplico una encuesta 20 preguntas cerradas a escala de Likert. Los resultados indicaron que la mayoría de estas empresas no poseen modelos de gestión,

y su mayor inconveniente para crecer en el sector es la sucesión y falta de capacitación de los colaboradores. Concluyendo de esta manera que las industrias familiares no llevan a cabo los controles administrativos adecuados de manera constante incumpliendo lo planificado en producción, razón por la cual es necesario aplicar un nuevo modelo de gestión que permita a estas organizaciones a ser competitivas y mantenerse en el mercado.

1.8. Fundamentación teórica

1.8.1 Empresas familiares

Las empresas familiares aportan de manera significativa en el desarrollo de toda economía debido a su gran contribución en la incidencia de la generación de empleo y el crecimiento económico, es por esto que, hoy en día incluso se fomentan los emprendimientos familiares que empiecen a trabajar en las ideas de negocio y proyectos que ayuden a mejorar una realidad social. Por otra parte, una empresa familiar se define como una organización de vínculo familiar, en la cual se asocia a la familia para conformar distintos tipos de sociedad empresarial (Muñoz, Matabanchoy, & Guevara, 2020).

Este tipo de organización automáticamente tiene un compromiso con los integrantes de la familia con la empresa, mismo que se basa en la confianza. Sin embargo, es importante tener en consideración, que existen conflictos entre familiares, mismo que afectan la dinámica de la empresa, puesto que, generan tensión y hasta pueden poner en riesgo la continuidad de estas empresas. Debido a esto, la organización de una empresa familiar debe de fundamentarse en la composición que conlleva la participación de la familia, las consecuencias, los negocios y la colaboración de por medio, que permite la diversidad de varios enfoques (Molina, Botero, & Montoya, 2016).

Para este tipo de organización, se tiene que identificar cada uno de los elementos característicos que permiten la construcción productiva de la empresa, siendo sostenible con el tiempo y competitiva como tema de vital importancia.

La empresa familiar de dicha manera contiene en su mayoría un capital y un control total, tanto de la dirección en la cual se dirige la empresa y en la toma de decisiones que tienen una influencia directa (Molina, Botero, & Montoya, 2016).

Una de las principales características en general de una empresa familiar tiene su enfoque en la concentración de la interferencia de índole familiar, siendo dirigidas por varios dueños para la optimización de la gestión financiera logrando el éxito.

Un punto clave para el desempeño de una empresa son los valores siendo un factor que se convierte en una ventaja, dando paso a varias interacciones con objetivos de la familia dentro de los pilares de la organización (Molina, Botero, & Montoya, 2016).

Dichos valores en la empresa pueden ser:

- Lealtad
- Respeto
- Puntualidad
- Equidad
- Justicia
- Compromiso
- Credibilidad
- Trabajo duro

Dentro de la actividad económica en relación a la economía mundial se puede determinar que, las empresas familiares tienen una participación notoria, generando fuentes de empleo, aunque de dicha manera no se puede establecer estadísticas confiables (Rivera, 2013). Como en todo negocio la finalidad de la empresa es el de generar un valor económico que sea productivo, esto mediante la convivencia y desarrollo de los miembros individuales que procuran la maduración de la empresa.

El sistema por el cual se rija la empresa debe de ser rentable, mas no afectiva por la intervención familiares, siendo de diferentes maneras la clasificación de las

desventajas y ventajas que se hagan presentes (Rivera, 2013). Debe de existir un compromiso que tenga relación con el crecimiento, dedicando aportes y pertenencia, tomando un rol dominante donde se refleje el esfuerzo y la competitividad, a esto se le atribuye además el traspaso de generación en generación.

De dicha forma también se ve relacionado lo que son alianzas y estrategias que sirven mediante la cooperación para garantizar la continuidad del producto dentro de un mercado accediendo a la realidad socioeconómica (Quejada & Ávila, 2016). Lo que es el progreso de una empresa refiriéndose al fortalecimiento y potenciación de controles en la definición de un rol, expectativa, deber y derecho dentro de la organización o compañía familiar.

En lo que corresponde a los roles dentro de una empresa familiar se deben de priorizar y aclarar cada uno de los papeles que tomaran las personas al mando del desarrollo de la organización (Quejada & Ávila, 2016). En esta parte se ve el trato por parte de los ejecutivos familiares y no familiares que cada uno tiene distintas motivaciones dentro de la empresa, tanto dichos ejecutivos como la alta gerencia de la empresa familiar en una toma de decisiones.

En la misma línea se debe de considerar algunos puntos como la importancia de la junta directiva que tiene la función de formar y en la aceptación de ideas que influyan de forma positiva en la organización (Quejada & Ávila, 2016).

Los órganos esenciales de la empresa son el gobierno corporativo y el consejo familiar que son de carácter formativo, que además es decisorio en el centro de una problemática o la proyección de la empresa (Quejada & Ávila, 2016).

Se debe de destacar que a pesar de varios estudios realizados se han llegado a una idea de que hay 3 pilares esenciales como son:

- La empresa
- La familia
- La propiedad

Históricamente las organizaciones o empresas familiares son consideradas como el seno de la propiedad familiar que tiene todas las extensiones del sistema familiar y las ideas de cada uno de los miembros (Rivera, 2013).

Cada una de los ámbitos que se consideran en la empresa tienen sus características que son importantes para el desarrollo y el estudio del crecimiento, apoyándose en la vista de los valores, culturales y socio-económicos.

En cuanto a las características particulares de las empresas familiares se mencionan:

- **Las decisiones empresariales:** las cuales están a cargo de la familia, aunque las responsabilidades y la dirección son asumidas solo por algunos miembros de esta.
- **El mercado de la empresa:** su marco legal y su cultura organizacional son aspectos que generan variaciones en las Empresas Familiares (EF), además, dificultad el poder de establecer y conformar su propio talento humano.
- **La concentración del poder:** la falta de delegación de funciones, de tecnología, de planeación a corto, mediano y largo plazo y los fallos en la comunicación interna son muy comunes de este tipo de empresas.
- **La gestión del talento humano:** debido a la ventaja competitiva que representa para la organización el contar con un adecuado talento humano, se ha generado un aumento en la inversión de los procesos de selección, formación, compensación y evaluación. (Muñoz, Matabanchoy, & Guevara, 2020, p. 201).

1.2.2 Reflotamiento de las empresas

Para superar su insolvencia financiera, la empresa debe iniciar el proceso de reflatamiento de empresas. Este proceso se compone principalmente de la integración de dos procesos complementarios, a saber, la reestructuración de los sistemas operativos y financieros de la empresa.

Una vez identificados y determinados los principales contribuyentes a la "Situación Actual de Insolvencia" de la Sociedad, será necesario que un tercero independiente de la Sociedad desarrolle un Plan de Sostenibilidad Económico Financiera que le permita demostrar a los principales grupos de interés de la sociedad Las necesidades financieras reales a corto y medio plazo de la Compañía. Si se identifican y anticipan correctamente los factores que provocan la situación, un proceso de Replotamiento de Empresas será exitoso.

Las empresas familiares al tener administradores y dueños pertenecientes a una sola familia, entran en una disputa de intereses entre los mismos accionistas, lo cual hace que sean menos atractivas para invertir y a su vez incide en su desempeño, el cual puede ser visto desde diferentes aristas (ventas, rendimiento financiero, innovación, etc.) (Andrade, 2016).

Por su parte, Muñoz et. al. (2020), indican que, las tensiones comúnmente identificadas son:

- La resistencia al ingreso de socios no familiares
- La preocupación por la sucesión
- La persistencia de la cultura corporativa con el deseo de mantener la empresa.

Con referencia al mismo autor Muñoz et, se plantean los obstáculos con los que puede encontrarse la gestión humana en la EF y estos pueden ser:

- Insuficiente dedicación de los directivos al estudio del talento en la empresa.
- Ausencia de compromiso de los integrantes de la empresa.
- Inconveniencia de identificar a los mejores desempeños.
- Incongruencia entre la gestión del talento y los objetivos empresariales.

Acorde a la investigación de Noyola et. al. (2017), las empresas son definidas como organizaciones de larga permanencia, no obstante, las empresas familiares sobreviven muy pocos años pues todo depende del fundador. Los negocios familiares deben de sobrevivir para el éxito con base a los diferentes componentes del desempeño del

negocio. Los factores predictivos de la supervivencia no son necesariamente los mismos que se necesitan para el éxito.

La supervivencia de las empresas ha sido asociada positivamente con el apoyo de la familia y la participación en el negocio. Sin embargo, no hay que dejar de lado los desastres naturales que también afectan la supervivencia. Se dice que hay muchas empresas familiares que tienen miedo a la internacionalización, lo que se convierte en un obstáculo para el crecimiento. Por otra parte, la supervivencia y el desarrollo de una empresa familiar, seguramente requerirá la adopción de decisiones estratégicas en cada generación, que desarrollan una nueva empresa o división.

Según Santamaría y Pico (2015), el 19% los problemas dentro de la empresa se convierten en problemas familiares que rompen los vínculos, al mismo tiempo, la familia es la fuente de solución, pues, el 35% de las soluciones son originadas por la familia, principalmente para buscar el mantenimiento de la relación familiar.

Es importante aclarar que, una de las principales razones de las fallas en la primera y segunda generación de los negocios familiares es la escasa habilidad para dirigir la empresa y la sucesión de la administración en las próximas generaciones. Así también, el creador de la empresa centraliza su trabajo en todas las áreas y que por ello deja a un lado la delegación de puestos y genera un sobre trabajo.

Para Villafuerte & Cuadros (2020) los factores administrativos son la principal causa de desaparición de las empresas familiares y esto se debe a:

- Carecer de un sistema administrativo, ya que la mayoría de las empresas familiares dirigen sus negocios de forma improvisada
- Operar con un sistema inadecuado; las empresas familiares deben tener una dirección estructurada y jerárquica, que sigue una línea de autoridad.
- Manejar ineficientemente los recursos.
- Carecer de control en el sentido de la delegación, misma que es una herramienta básica de la administración.
- Lograr continuidad en los cambios generacionales.

Es importante recalcar que existen ciertos factores claves que repercuten en la dinámica y el ambiente laboral armonioso o problemático de una empresa familiar, según Villafuerte & Cuadros (2020) estos factores son:

Compromiso Familiar: Desde hace años, los especialistas en el estudio de la empresa familiar coinciden en señalar al compromiso de los miembros de la familia con la empresa como uno de los puntos fuertes de este tipo de organizaciones. Esta fortaleza se traduce en un conjunto de personas que comprometen su capital y su carrera profesional para el desarrollo de un proyecto. Esto explicaría por qué las empresas familiares son capaces de sobreponerse a crisis económicas y sobrevivir, innovar y agregar valor en sectores denominados maduros.

Liderazgo y conflictos de poder: Históricamente, se ha percibido el liderazgo dentro de las microempresas como deliberadamente ineficiente, lo que se traduce en resultados económicos que no van acorde a lo requerido y que llevados a sus extremos pueden resultar en la quiebra de la empresa o en la absorción por parte de otra compañía más apta. Las microempresas familiares, por lo general, cuentan con líderes que muchas veces no poseen un conocimiento académico adecuado para ejercer sus funciones, y que manejan a través del empirismo los diferentes procesos administrativos y la toma de decisiones de su empresa, lo que puede presentar diversas falencias en relación al binomio calidad – servicio, así como en el desempeño financiero, como ya fue previamente mencionado (Izquierdo, Novillo, & Mocha, 2017)

Imparcialidad en la toma de decisiones. Otra de las características esenciales para que el negocio familiar sea exitoso y no se vea comprometida la armonía, es la imparcialidad. Es requisito que los negocios sean claros y transparentes, que las decisiones sean unánimes y colectivas y que no se privilegie injustificadamente a ningún actor. Entre las variables comunes de las organizaciones más longevas destaca la imparcialidad e impersonalidad que el propietario ha mantenido hacia su personal, sea este familiar o no familiar, y así ha podido manejar la propiedad de la empresa, permitiéndole la continuidad (Lozano , Romero, & Hirsh, 2017).

Delimitación de los roles de los miembros familiares: Un rol se entiende como el conjunto de comportamientos y funciones que una persona debe desempeñar y que se espera de ella. En las organizaciones de tipo familiar, los integrantes de la familia empresaria tienden a interactuar siguiendo los mismos patrones que se dan en la familia, sin importar el contexto en el que se encuentren, trasladando estos patrones de comportamiento a la empresa, más que nada si la interacción se da entre los mismos miembros familiares. La empresa y la familia sí pueden cumplir con sus fines complementándose una con la otra, pero si el mecanismo que elaboran para subsistir subordina una dimensión a la otra e irrumpe en su espacio, los roles se vuelven borrosos y surgen conflictos originados por la confusión, allí es cuando los roles familiares se perciben fundidos con los roles en la empresa generando un constante malentendido, lo que se conoce como asimetría de roles en la empresa familiar (Villafuerte & Cuadros, 2020).

La continuidad de las empresas familiares es otro tipo de empresas, distintas a las que usualmente se observa, porque depende de un claro fundador y de los roles que cada persona lleva, jefe de familia, propietario y gestor (Ruiz, Saldaña, & Mancha, 2020). Acorde a cada rol dado, se menciona que la causa de la mortalidad de una empresa familiar depende del cambio de propietario en lo que es la primera y segunda generación donde hay tensiones.

A esto se le puede sumar que se da la falta de reconocimiento de la empresa y el control de los negocios en el ambiente de confianza y disciplina rompiendo la estructura y formación del negocio familiar. Además, se puede añadir que el exceso de funciones también es un punto a considerar ya que, dificulta el desarrollo empresarial y genera conflictos entre socios deteniendo el avance, laboral, personal y familiar que son relevantes.

De cierto modo, varios investigadores llegan a una conclusión donde la etapa de sucesión es la de mayor tensión donde se afronta la continuidad de la misma empresa y el fortalecimiento del negocio que se lleva.

Para evitar que ocurra de tal manera la caída de una empresa familiar se debe de mantener un plan de sucesión que será vital para que se puedan dar transiciones sencillas y simples a los encargados de la empresa y enfrentando todo tipo de temas. Se debe de aclarar también que los conflictos que en un cierto modo son difíciles de afrontar es al momento que un familiar fallece y se debe de dar la sucesión empleándose reglas, necesidades y roles que están dentro de un sistema.

Por otra parte, el fundador es quien debe de dar una razón principal para enfrentar una inevitable muerte de la empresa familiar, convirtiendo las ideas en una forma de adquirir poder y expandir el negocio diario. Así mismo se llega a una planificación del futuro para mantener la armonía y cuando se dé una sucesión y la familia sea el primer involucrado, la separación o nueva unión no tendrá un impacto en el tema de la producción.

De esta manera se puede constituir que la sucesión es el punto de equilibrio donde se puede dar el fracaso de la empresa o la elevación de la producción de un producto que sea creado por la misma organización familiar.

1.8.3 Épocas crisis económica en las empresas

Los períodos de recesión generan tendencias contradictorias en la toma de decisiones estratégicas de las empresas y éstas, a su vez, repercuten en la operativa empresarial, que afecta a variables clave como las ventas, la política de precios o las decisiones de inversión y financiación, tomar las medidas correctas y adaptarse al entorno condicionará la supervivencia empresarial (Buil & Rocafort, 2016).

Actualmente, no existe conciencia total de la crisis económica que se ha provocado en el mundo empresarial producto de la pandemia, (Betancourt, et. al., 2020). Dentro de este contexto, la CEPAL indica que, las empresas afrontan un contexto de recesión, al mismo tiempo que, con el reinicio económico las ventas se recuperan lentamente.

En consecuencia, la crisis económica se ha traducido en pérdida de capacidad económica por parte de las empresas, aumento notable del número de personas sin

trabajo, situaciones realmente delicadas de familias enteras sin dinero suficiente para poder subsistir y mantener servicios básicos para sus hogares, muchas son las causas que pueden llevar a que se viva un profundo proceso de crisis económica en cualquier país. No obstante, los expertos en la materia coinciden en subrayar que entre las más frecuentes están la corrupción política y económica llevada a cabo por los dirigentes y principales cabezas visibles de las entidades y administraciones, la sobreproducción o la nula existencia de innovación, por consiguiente, la crisis económica en una empresa familiar es la fase del ciclo económico en la que la actividad económica se reduce, disminuye el consumo y la inversión y aumenta el desempleo. (Gutiérrez, 2009)

1.2.4 Empresa familiares en la provincia de Tungurahua

La provincia de Tungurahua, se caracteriza por el emprendimiento y actividad productiva, puesto que refleja al alrededor del 10 % de empresas del Ecuador en su territorio. Es notable desatacar que, esta provincia es líder de sectores productivos, en todos los sectores económicos.

Las empresas familiares dentro de esta provincia son notables, y se ha identificado el interés de las familias por formar una empresa y con ello prepararse en el aspecto personal y familiar, para generar mejoras para la sociedad, conjuntamente con la generación de empleo para la población.

En Tungurahua existen 58.721 hogares en el área urbana, de acuerdo con el Censo Poblacional de 2.010 y existen 24.324 empresas, con una cifra superior en negocios y autoempleos, de las cuales el 95,4 % son consideradas como empresas familiares. Es decir, de cada dos hogares de uno posee una empresa (Santamaría & Pico, 2015).

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

En el presente capítulo se describen la metodología utilizada para el desarrollo respectivo de la investigación, en la cual se destacan los materiales utilizados, los

métodos investigativos, la población a ser estudiada, las técnicas e instrumentos a emplear y los procedimientos necesarios para la recolección de datos.

2.1 Materiales

Recursos Institucionales: la Universidad proveerá de la infraestructura propia de la institución como aulas, bibliotecas y otros recursos que permiten realizar la investigación.

Recursos Humanos: El recurso humano necesario para el desarrollo del proyecto de investigación será el investigador del proyecto, además del apoyo de la Universidad a través del tutor del trabajo de titulación y el equipo de investigación que forma parte del proyecto de investigación de la Universidad.

Recursos Materiales: Estos recursos son útiles que aportan a la realización del informe del avance de la investigación. Recursos como:

- Computador
- Internet
- Resmas de papel
- Impresora
- Celular
- Flash memory

2.2 Métodos

2.1.1 Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, según Jiménez et. al. (2017), la investigación cualitativa “parte siempre de la formulación de un problema, en forma de pregunta de investigación, que se pretende resolver con el desarrollo de la investigación” (p. 48). Por medio de esta investigación, se podrá generar datos cuantificables a ser descritos y analizados, utilizando una recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías, todo esto relacionado sobre los

factores de supervivencia con la continuidad de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

2.1.2 Método

Descriptiva

Según Hernández & Mendoza (2018) la investigación descriptiva “permite especificar las propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p.108). Es así que, esta investigación se describe todos los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, con el objetivo de describir características importantes de los factores de supervivencia en las empresas familiares en épocas de crisis económica de la provincia del Tungurahua.

Correlacional

La investigación correlacional “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables” (Boente & Reyes, 2019, p. 59). Es decir, por medio de este diseño investigativo se podrá identificar la relación existen entre las variables de estudio como los factores de supervivencia de las empresas familiares en épocas de crisis económica de la provincia Tungurahua.

No experimental

La investigación no experimental tiene una “denominación para los estudios en los cuales no se aplica el método experimental. Fundamentalmente es de carácter descriptivo y emplea la metodología de observación descriptiva” (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018, p. 81). Se desarrolló la investigación no experimental con el fin de observar el fenómeno de estudio en su contexto real, es decir, se podrá observar la situación de las empresas familiares en épocas de crisis económica de la provincia Tungurahua.

2.1.3. Tipo de investigación

Investigación Documental o Bibliográfica

Según Bernal (2010) la investigación documental radica en un análisis de la información descrita en un tema, con el objetivo de determinar las diferencias etapas como diferencias, relaciones, situación actual del conocimiento con relación al tema de estudio.

Se desarrollará la investigación documental o bibliográfica, porque que existe variedad de trabajos investigativos, revistas, estudios, paper, etc., que permitirá investigar profundamente, ampliar, entender criterios de diferentes autores sobre la supervivencia de las empresas familiares en épocas de crisis económica de la provincia Tungurahua.

Investigación de Campo

Según Baena (2017) indica que la investigación de campo es de tipo interrogativa, son una de las primeras técnicas que se usa en la investigación, la de campo tiene como objetivo recoger y registrar datos ordenados sobre el tema elegido como objeto de estudio, los que equivalen a instrumentos que ayudan al control de los fenómenos.

En la presente investigación se aplica una investigación de campo, con el objetivo de identificar los factores de supervivencia en las empresas familiares en la crisis económica de la provincia del Tungurahua.

Investigación de tipo corte transversal

Se aplicó también una investigación de tipo corte transversal, que según Hernández & Mendoza (2018) tiene como “intención describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado” (p.156). Con ello se logró obtener los datos en un único lugar específico, es decir, la investigación se desarrolla en las empresas familiares de la provincia del Tungurahua.

2.3 Población

Población

Para la investigación se determina como población de estudio las pequeñas y medianas empresas de la Provincia de Tungurahua tomando como tiempo de creación más de tres años, que de acuerdo con el censo económico 2010 existen 24.324 empresas.

Según Santamaría & Pico (2015) reconocen que en la Provincia de Tungurahua el 95.4% de empresas son familiares tomando datos de la publicación “Sucesión en las empresas familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa”. De ello se determina que la población total es 23.205.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población (Hernández Sampieri, 2010).

Una vez que se determinó la población, se calcula el tamaño de la muestra, utilizando la fórmula según (Bernal, 2010):

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Simbología

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad (95%)

P= Probabilidad de Ocurrencia (50%)

Q= Probabilidad de no Ocurrencia (50%)

N= Población o Universo (8.693)

he= Error de la muestra (5%)

Aplicación de la fórmula

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + N * e^2}$$

$$\frac{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * 23.205}{0,05^2 * (23.205 - 1) + 1.96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{22286,082}{58,9704}$$

$$n = 378$$

Como resultado se obtuvo que el instrumento investigativo está dirigido a 378 empresas familiares de la Provincia de Tungurahua.

2.4 Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta que es “un método sistemático para la recopilación de información de una muestra de los entes, con el fin de construir descriptores cuantitativos de los atributos de la población general de la cual los entes son miembros” (Sánchez, et al., 2020, p. 51).

La encuesta se aplicó por medio de un cuestionario como instrumento, a propietarios de empresas familiares de la Provincia de Tungurahua, para la recolección de información sobre la refluación medidos con los factores de supervivencia en crisis económicas.

2.5 Procesamientos de la información

Los datos obtenidos de la aplicación los instrumentos investigativos, como es la encuesta se procesaron de la siguiente manera: con los resultados obtenidos de las encuestas se procedió a realizar una tabulación a través del programa Excel, para luego hacer los análisis respectivos de cada pregunta.

Validación de instrumento

La validación de la encuesta se realizó por medio de la aplicación de una encuesta piloto a 30 propietarios de empresas familiares de la provincia de Tungurahua, con el

propósito de corroborar el nivel de credibilidad y a la vez validar el instrumento de investigación, motivo por el cual, se aplicó el método del coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de la consistencia interna de las preguntas del instrumento. El Alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) son los que miden el mismo constructo y verifica si están correlacionados.

Parar tener más claro los valores de alfa de Cronbach, es importante seguir los siguientes criterios:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Fiabilidad del Instrumento

Tabla 1: Resultados del Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2: Resultados del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	19

Fuente: Programa SPSS

Según el resultado obtenido del cálculo del Alfa de Cronbach es de 0,851 y acorde a los criterios de evaluación del mismo, se evidencia que la encuesta es aceptable,

porque se encuentra en un rango de Coeficiente alfa > 0.8 que es un nivel bueno, razón por la cual, este instrumento es válido para aplicar la encuesta a las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Cuadro 1: Operacionalización de variable dependiente – Reflotamiento de las empresas familiares

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Es importante recalcar que existen ciertos factores claves que repercuten en la dinámica y el ambiente laboral armonioso o problemático de una empresa familiar, según Villafuerte & Cuadros (2020) estos factores son: Compromiso Familiar, Liderazgo y conflictos de poder, Imparcialidad en la toma de decisiones, y la delimitación de los roles de los miembros familiares.	Factores claves que repercuten en la dinámica empresarial	Compromiso Familiar	¿Considera que existe compromiso por parte de los miembros familiares que conforman la empresa familiar?	Técnicas: Encuesta
		Liderazgo y conflictos de poder	¿Los conflictos familiares afectan al buen desarrollo de la empresa familiar? ¿Considera que la continuidad de la empresa depende de la supervivencia en tiempos de crisis?	
		Imparcialidad en la toma de decisiones	¿Considera que la toma de decisiones oportunas deber ser en beneficio de empresa y más no de la familia?	
		Delimitación de los roles de los miembros familiares.	¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de puestos? ¿Existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa?	

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Fuente: Investigación

Cuadro N° 2: Operacionalización variable independiente – Crisis económica

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Los períodos de crisis económica generan tendencias contradictorias en la toma de decisiones estratégicas de las empresas y éstas, a su vez, repercuten en la operativa empresarial, que afecta a variables clave como las ventas, la política de precios o las decisiones de inversión y financiación, tomar las medidas correctas y adaptarse al entorno condicionará la supervivencia empresarial (Buil & Rocafort, 2016).	Periodos de crisis económica	Tensión empresarial	¿La empresa ha superado la actual crisis económica provocada por la pandemia?	Técnicas: Encuesta
	Toma de decisiones	Decisiones estratégicas Decisiones de inversión	¿Las decisiones tomadas por gerente de la empresa son aceptadas por los demás miembros de la familia? ¿Las decisiones para el beneficio de la empresa son tomadas conjuntamente con todos los miembros familiares que conforman la empresa?	Instrumento: Cuestionario
	Supervivencia empresarial	Adaptabilidad al entorno	Acorde de la actual crisis económica ¿La empresa se ha adaptado a los nuevos cambios del entorno empresarial?	

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Fuente: Investigación

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados.

Después de aplicada la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultados de datos generales

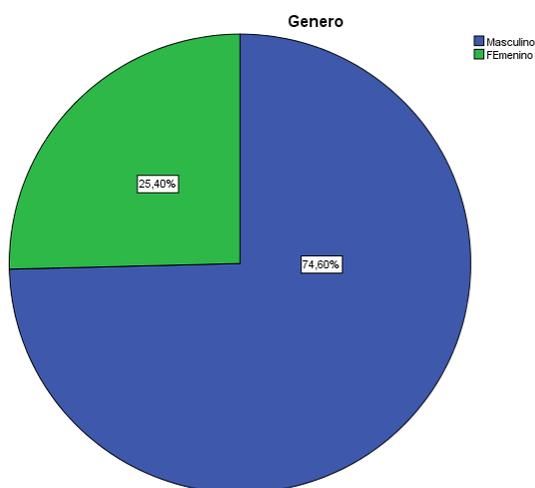
- **Genero**

Tabla 3: Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	282	74,6	74,6	74,6
	Femenino	96	25,4	25,4	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 1: Genero



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada a las empresas familiares se verificaron que la mayor parte de los encuestados son de género masculino en un 74,65%; y en el 25,4% son mujeres, identificando que existe un gran porcentaje de empresas familiares que son dirigidas el género masculino.

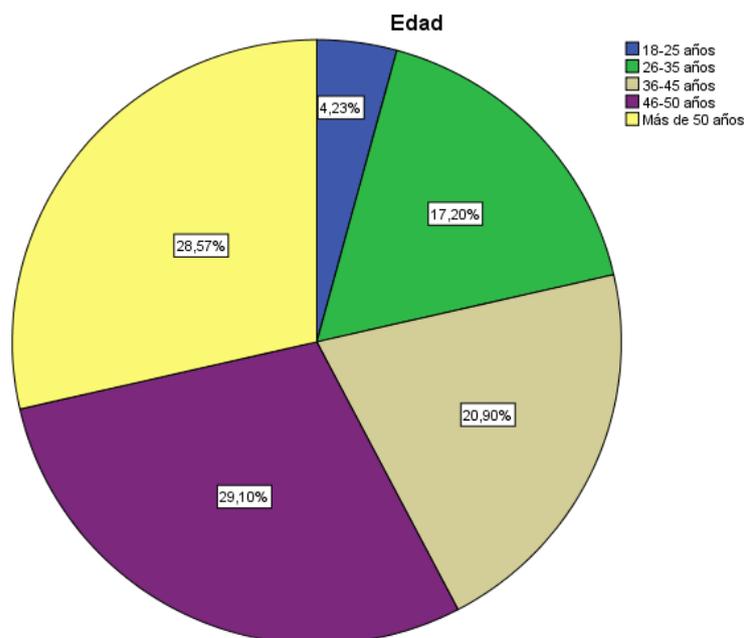
- **Edad**

Tabla 4: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 18-25 años	16	4,2	4,2	4,2
26-35 años	65	17,2	17,2	21,4
36-45 años	79	20,9	20,9	42,3
46-50 años	110	29,1	29,1	71,4
Más de 50 años	108	28,6	28,6	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 2: Edad



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Se evidencia que el 29,10% de los encuestados tienen entre 45 a 50 años de edad, el 28,6% tiene más de 50 años, el 20,9% tiene de 36 a 45 años, el 17,2% tiene de 26 a 35 años y el 4,2% tiene entre 18 a 25 años. Por medio de estos resultados se corrobora que existe un porcentaje significativo de personas que tienen edades de 46 y más de 50 años, identificando de esta manera que las personas que manejan las empresas familiares tienen varios años de experiencia.

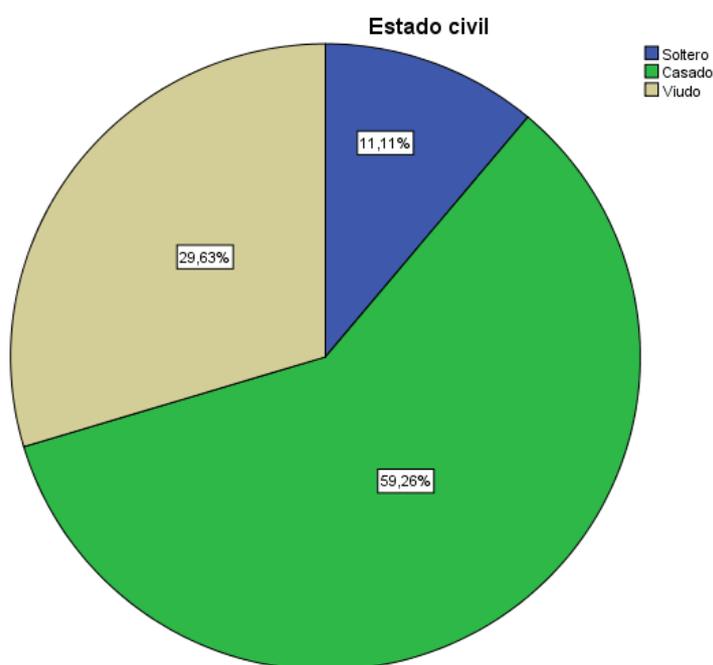
- **Estado civil**

Tabla 5: Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	42	11,1	11,1	11,1
	Casado	224	59,3	59,3	70,4
	Viudo	112	29,6	29,6	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 3: Estado Civil



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

En relación al estado civil, se identificó que el 59,3% de los encuestados son personas casadas, el 29,6% son viudos y el 11,1% son solteros. Por medio de estos datos se verifica que la mayor parte de las personas son casadas y son quienes administran las empresas familiares.

Resultados por variable

FACTORES DE SUPERVIVENCIA DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

COMPROMISO FAMILIAR

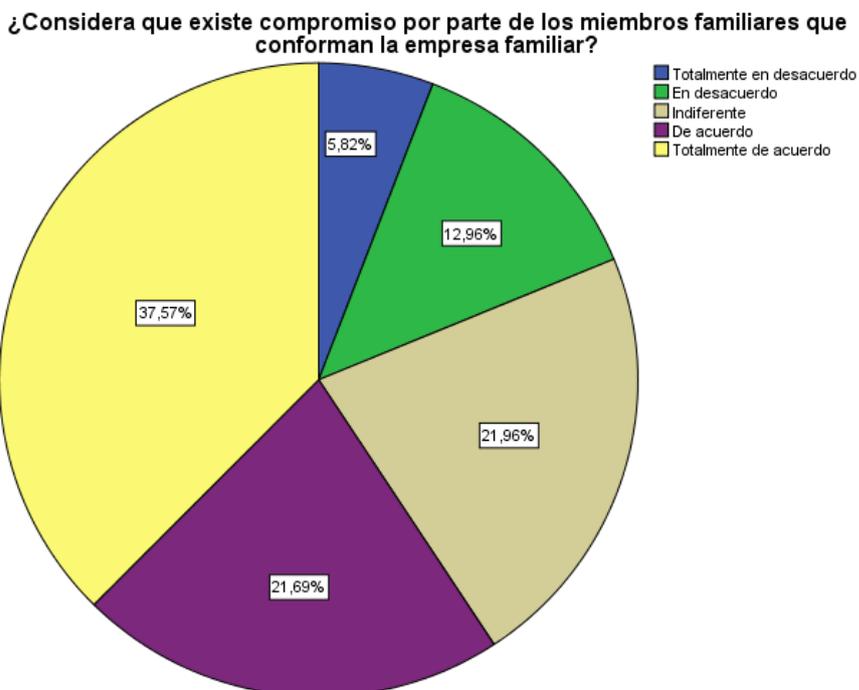
1. ¿Considera que existe compromiso por parte de los miembros familiares que conforman la empresa familiar?

Tabla 6: Compromiso de los miembros familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	22	5,8	5,8	5,8
En desacuerdo	49	13,0	13,0	18,8
Indiferente	83	22,0	22,0	40,7
De acuerdo	82	21,7	21,7	62,4
Totalmente de acuerdo	142	37,6	37,6	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 4: Compromiso de los miembros familiares



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: Acorde a los resultados obtenidos de la encuesta, el 37,6% indican que están totalmente de acuerdo en que si existe compromiso por parte de los

miembros familiares que conforman la empresa familiar en desarrollar cualquier tipo de actividad para que la empresa progrese, de la misma manera, el 21,7% está adecuado con esta afirmación, no obstante, el 22% se encuentra indiferente antes situación, por otro lado el 13% está en desacuerdo al igual que el 5.8% que está totalmente en desacuerdo, puesto que indican que existe muchas inconformidades y desacuerdos entre los miembros familiares, razón por la cual la empresa no aprovecha las oportunidades y de estanca dentro de un círculo de indecisiones y falta de apoyo.

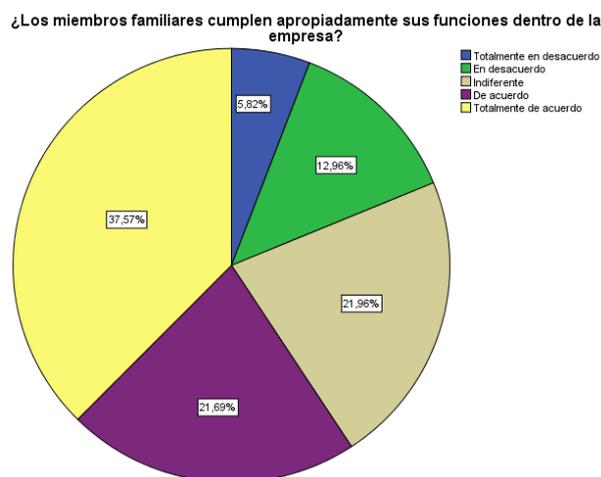
2. ¿Los miembros familiares cumplen apropiadamente sus funciones dentro de la empresa?

Tabla 7: Cumplimiento de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	22	5,8	5,8	5,8
En desacuerdo	49	13,0	13,0	18,8
Indiferente	83	22,0	22,0	40,7
De acuerdo	82	21,7	21,7	62,4
Totalmente de acuerdo	142	37,6	37,6	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 5: Cumplimiento de funciones



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 37,6% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los miembros de la familia si cumplen debidamente todas sus funciones

encomendadas dentro de la empresa, así también, el 21,7% dice estar de acuerdo, el 22% está indiferente, el 13% está en desacuerdo y el 5,8% están totalmente en desacuerdo, pues afirman que los miembros familiares que laboran en la empresa pocas veces cumplen las funciones encomendadas, puesto que, por el eco de ser parte de la empresa familiar consideran que no deben trabajar como un empleado más, causando dificultades en los procesos productivos de la empresa.

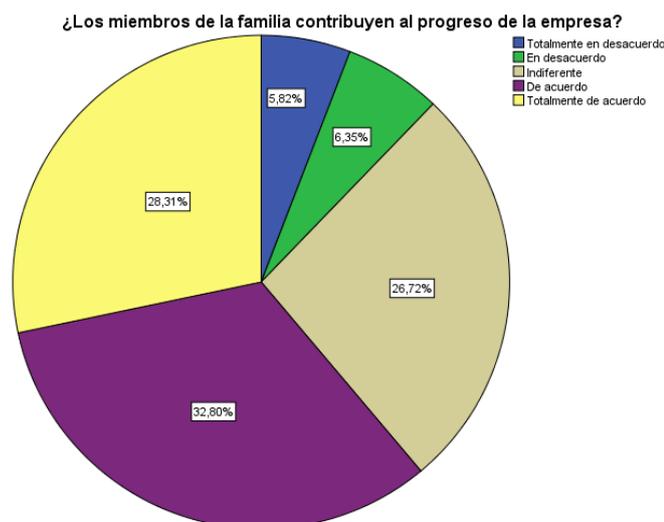
3. ¿Los miembros de la familia contribuyen al progreso de la empresa?

Tabla 8: Contribución al progreso de la empresa

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	22	5,8	5,8	5,8
	En desacuerdo	24	6,3	6,3	12,2
	Indiferente	101	26,7	26,7	38,9
	De acuerdo	124	32,8	32,8	71,7
	Totalmente de acuerdo	107	28,3	28,3	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 6: Contribución al progreso de la empresa



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis en interpretación: El 32,8% de los encuestados indican que están de acuerdo que los miembros de la familia si contribuyen al progreso de la empresa familiar, al igual que el 28,3% que también están totalmente de acuerdo, mientras que, el 26,7%

están indiferentes ante esta afirmación, el 6,3% están en desacuerdo y el 5,8% están totalmente en desacuerdo, porque consideran que varios de los miembros de la familia que laboran en la misma empresa solo se lucran de la misma y no contribuyen al desarrollo empresarial.

LIDERAZGO Y CONFLICTOS DE PODER

4. ¿Los conflictos familiares afectan al buen desarrollo de la empresa familiar?

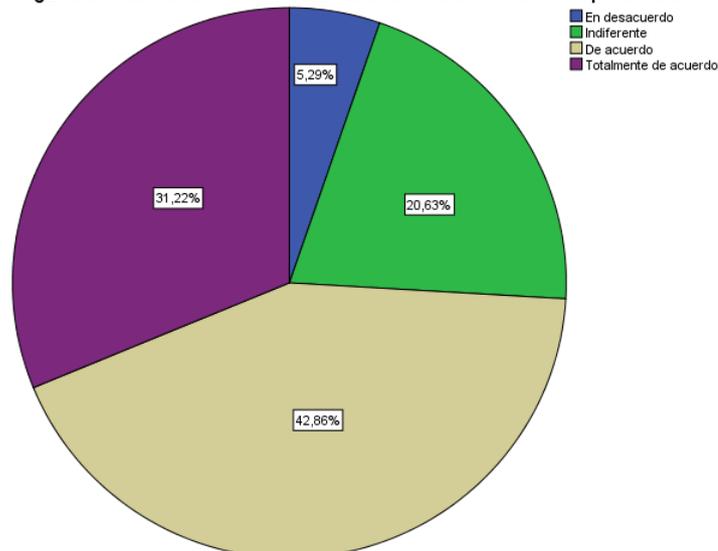
Tabla 9: Conflictos familiares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	5,3	5,3	5,3
	Indiferente	78	20,6	20,6	25,9
	De acuerdo	162	42,9	42,9	68,8
	Totalmente de acuerdo	118	31,2	31,2	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 7: Conflictos familiares

¿Los conflictos familiares afectan al buen desarrollo de la empresa familiar?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 31,2% de los encuestado sindicaron que están totalmente de acuerdo en que los conflictos si afectan de manera radical al buen desarrollo de una empresa familiar, de la misma manera el 42,9% indica que está de acuerdo con esta

afirmación, no obstante, el 20,6% indican que están indiferentes ante esta afirmación, y solo el 5,3% están en desacuerdo. Acorde a los datos obtenidos se verifica que los conflictos si son factores significativos que afectan a la empresa y limitan su desarrollo corporativo.

5. ¿Considera que la continuidad de la empresa depende de la supervivencia en tiempos de crisis?

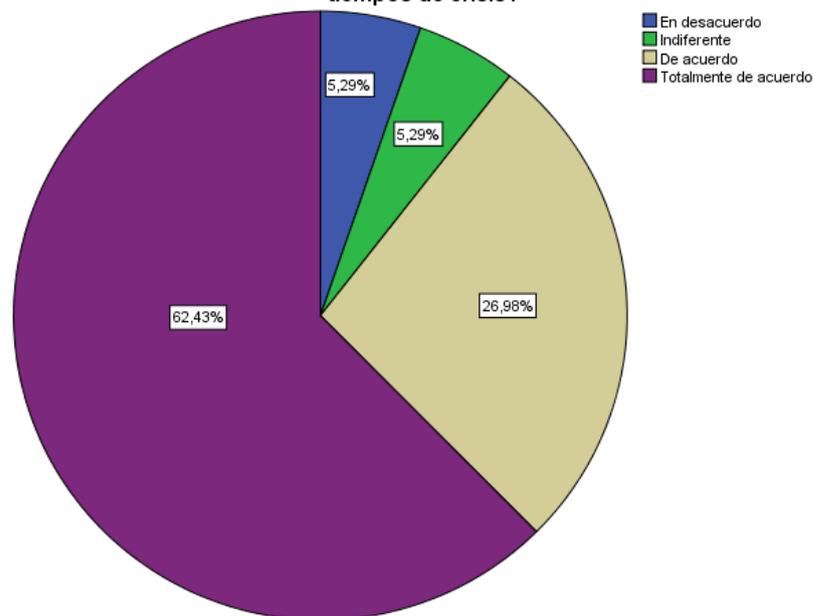
Tabla 10: Supervivencia en tiempo de crisis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	20	5,3	5,3	5,3
Indiferente	20	5,3	5,3	10,6
De acuerdo	102	27,0	27,0	37,6
Totalmente de acuerdo	236	62,4	62,4	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 8: Supervivencia en tiempo de crisis

¿Considera que la continuidad de la empresa depende de la supervivencia en tiempos de crisis?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 62,4% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo, que, para tener continuidad en el éxito de una empresa familiar es importante afrontar los tiempos de crisis por medio de una apropiada supervivencia, en este sentido, el 27% también está de acuerdo, mientras que, el 5,3% están

indiferentes ante esta afirmación, y el otro 5,3% están en desacuerdo. Con base a la información obtenida se determina que la supervivencia en los tiempos de crisis en una etapa crucial para las empresas familiares, pues de ello depende de su continuidad o declive dentro del mercado.

6. ¿Existe un responsable fijo o gerente general para direccionar la empresa?

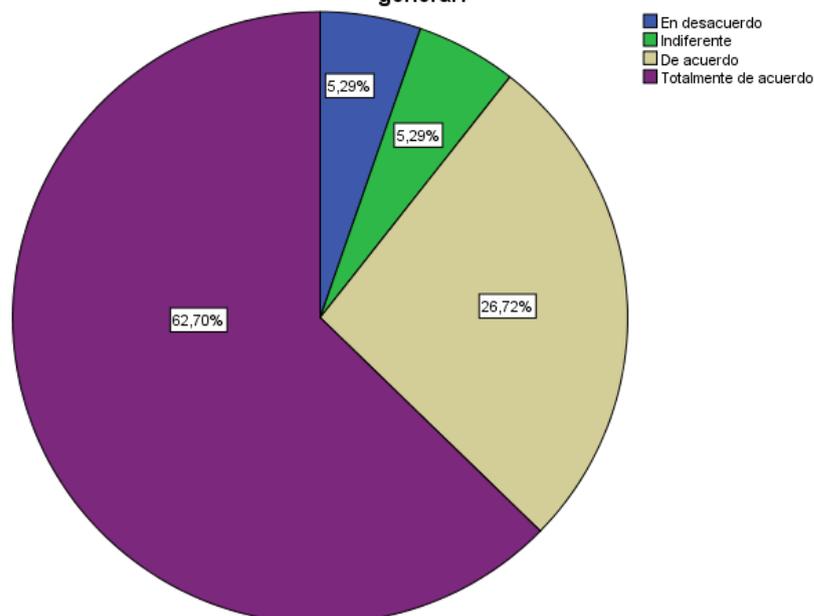
Tabla 11: Dirección de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	5,3	5,3	5,3
	Indiferente	20	5,3	5,3	10,6
	De acuerdo	101	26,7	26,7	37,3
	Totalmente de acuerdo	237	62,7	62,7	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 9: Dirección de la empresa

¿Se encuentra definida el responsable de direccionar a la empresa o gerente general?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 62,7% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo que la dirección de la empresa familiar es manejada por una sola persona y que en muchos de los casos es un gerente general delegado por todos los miembros de la familia, el 26,7% indica que están de acuerdo con esta afirmación, el 10,6% se encuentra indiferente y el 5,3% indican estar en desacuerdo con esta afirmación, porque, aducen que el algunas empresas no están determinados un gerente o administrador que guie de manera correcta la empresa, y por tal motivo existen inconvenientes.

IMPARCIALIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

7. ¿Considera que la toma de decisiones oportunas deber ser en beneficio de empresa y más no de la familia?

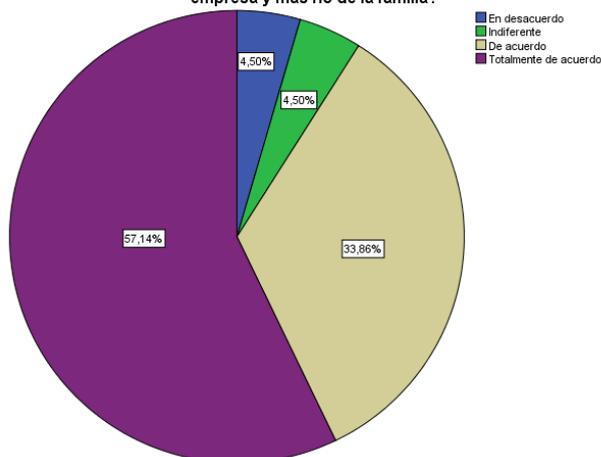
Tabla 12: Toma de decisiones oportunas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	4,5	4,5	4,5
	Indiferente	17	4,5	4,5	9,0
	De acuerdo	128	33,9	33,9	42,9
	Totalmente de acuerdo	216	57,1	57,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 10: Toma de decisiones oportunas

¿Considera que la toma de decisiones oportunas deber ser en beneficio de empresa y más no de la familia?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 57,1% de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo en que la toma de decisiones oportunas debe enfocarse en un beneficio directo para la empresa y más no para la familia, pues, por medio de una empresa sólida y bien gestionada se podrá obtener ganancias para los miembros que conforman la empresa familiar, el 33,9% dicen están de acuerdo con esta afirmación, mientras que, el 4,5% se encuentra indiferente ante esta situación al igual que el otro 4,5% que están en desacuerdo, por que manifiestan que todas las decisiones siempre deben enfocarse solo a favor de los familia.

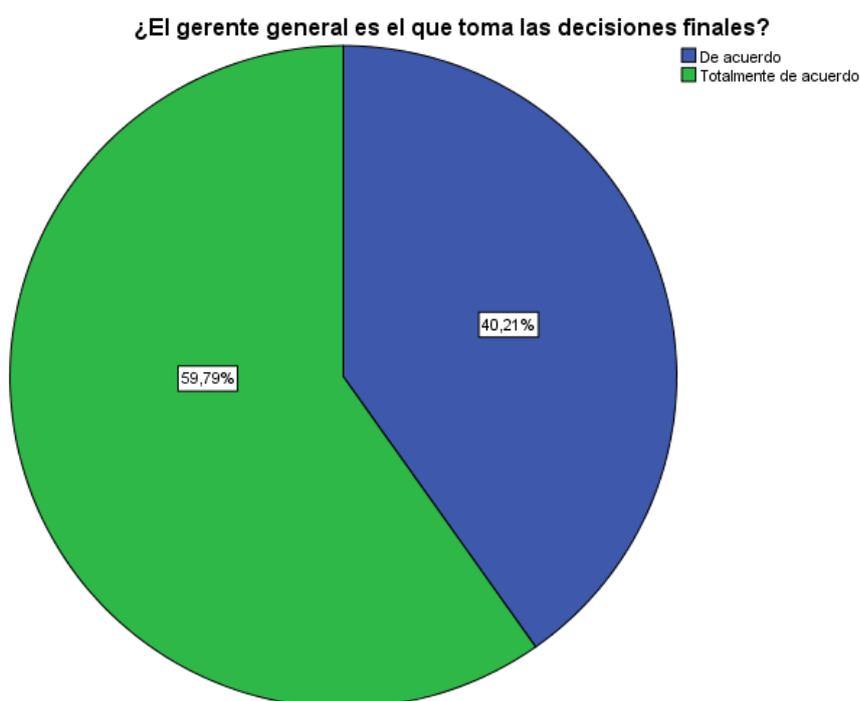
8. ¿El gerente general es el que toma las decisiones finales?

Tabla 13: Decisiones de gerente general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	152	40,2	40,2	40,2
	Totalmente de acuerdo	226	59,8	59,8	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 11: Medidas preventivas de riesgos laborales



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 59,8% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo en que el gerente general siempre es aquel que toma las decisiones finales, al igual que el 40,2% que también indica que están de acuerdo con esta afirmación. Por medio de estos datos se confirma que el gerente general o administrador de las empresas familiares es el que tiene la última palabra en cuanto a tomar una decisión sobre la empresa se refiere.

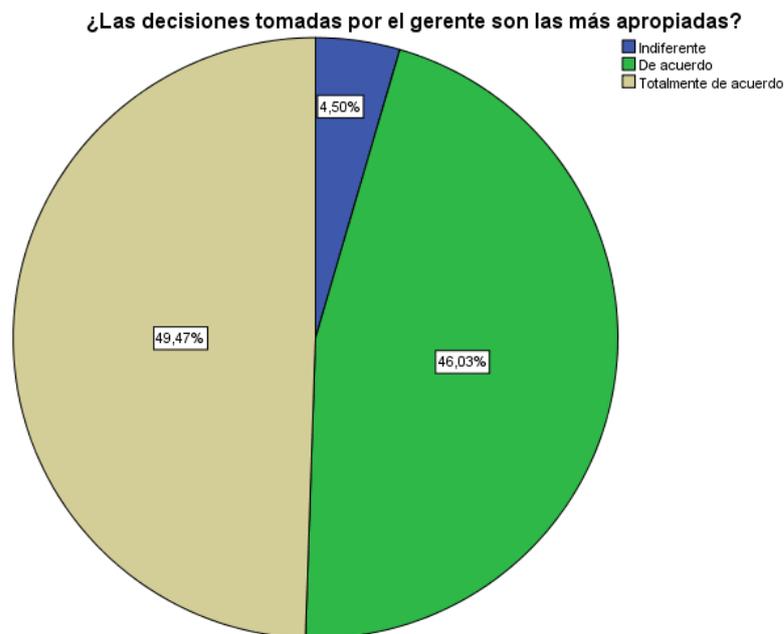
9. ¿Las decisiones tomadas por el gerente son las más apropiadas?

Tabla 14: Decisiones apropiadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	17	4,5	4,5	4,5
	De acuerdo	174	46,0	46,0	50,5
	Totalmente de acuerdo	187	49,5	49,5	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 12: Decisiones apropiadas



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 49,5% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo en que las decisiones de toma el gerente o administrador de la empresa familiar si son las más apropiadas, el 46% de los encuestados también indican estar de acuerdo con esa afirmación, y el 4,5% manifiesta que se encuentra indiferente ante esta corroboración. Con base a los datos obtenidos se verifica que los gerentes si aportan con buenas decisiones para el adelanto de la empresa.

DELIMITACIÓN DE LOS ROLES DE LOS MIEMBROS FAMILIARES

10. ¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de descripción de puestos?

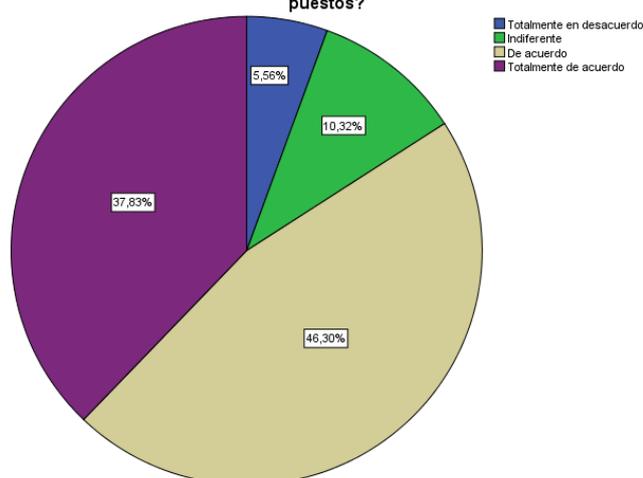
Tabla 15: Manual de descripción de puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	39	10,3	10,3	15,9
	De acuerdo	175	46,3	46,3	62,2
	Totalmente de acuerdo	143	37,8	37,8	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 13: Manual de descripción de puestos

¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de puestos?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 37,8% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo en que los miembros familiares que conforman la empresa familiar si se rigen a un manual de descripción de puestos y que estos a su vez cumplen las funciones establecidas en el manual, el 46,3% de los encuestados indican que también están de acuerdo con esta afirmación, mientras que, el 10,3% se encuentran indiferentes antes esta aseveración, por otra lado, el 5,6% dicen estar totalmente en desacuerdo, porque, consideran que a pesar de existir un manual de puestos a seguir, algunos miembros familiares no obedecen o no cumplen con los determinado.

11. ¿Existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa?

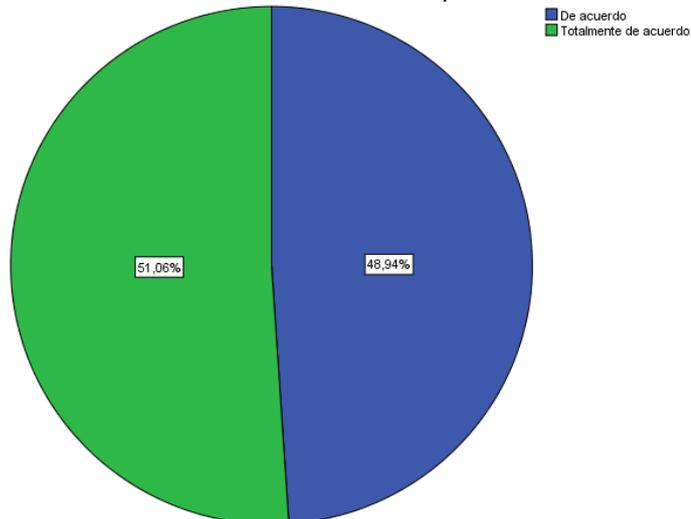
Tabla 16: Delimitaciones de funciones y obligaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	185	48,9	48,9	48,9
Totalmente de acuerdo	193	51,1	51,1	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 14: Delimitaciones de funciones y obligaciones

¿Existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: Acorde a los resultados obtenidos de la encuesta, el 51,1% de las personas indican que están totalmente de acuerdo que, si existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa, a esta afirmación, el 48,9% también están de acuerdo. En este sentido, se verifica que las empresas familiares sí disponen de un manual de descripción de puestos en la cual se determinan las funciones, obligaciones y demás, sin embargo, son los miembros familiares los que no se riegan a cumplir con lo ya estipulado.

12. ¿Los miembros de la familia obedecen sus respectivos roles?

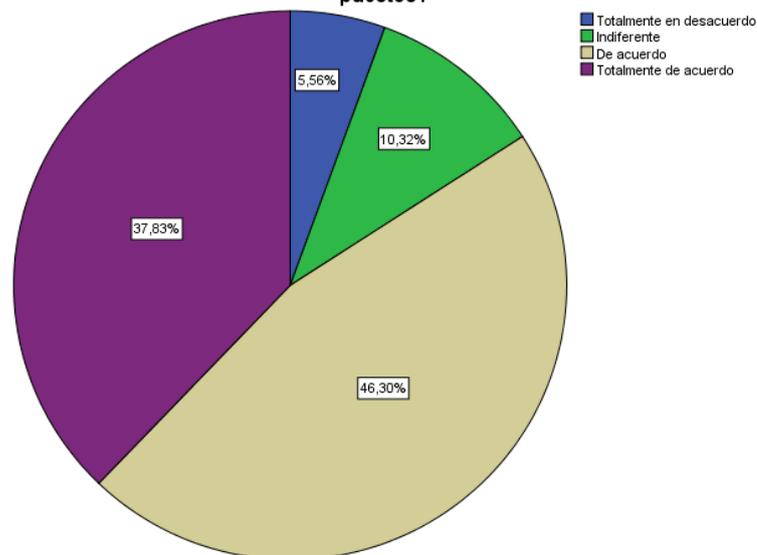
Tabla 17: Roles laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	31	8,2	8,2	8,2
	Indiferente	21	5,6	5,6	13,8
	De acuerdo	153	40,5	40,5	54,2
	Totalmente de acuerdo	173	45,8	45,8	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 15: Aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales

¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de puestos?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 45,8% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo que los miembros familiares si obedecen sus respectivos roles laborales dentro de la empresa familiar, de la misma manera, el 40,5% también están de acuerdo con esta afirmación, mientras que, el 13,8% se encuentra indiferente ante esta afirmación, y el 8,2% manifiesta que está en desacuerdo, porque, en ocasiones no acatan sus funciones por el hecho de pertenecer o ser parte de la empresa familiar.

ÉPOCAS DE CRISIS ECONÓMICA

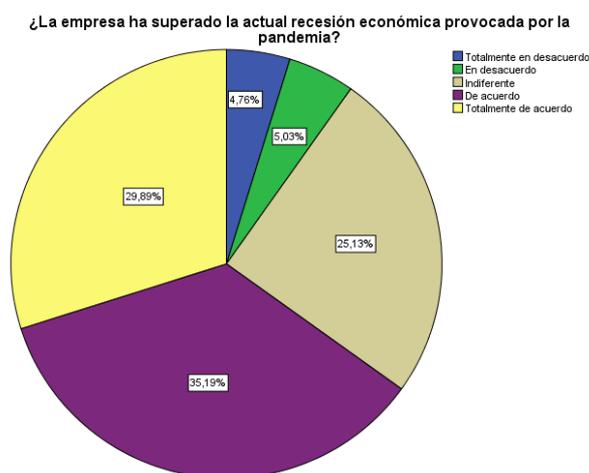
1. ¿La empresa ha superado la actual crisis económica provocada por la pandemia?

Tabla 18: Crisis económica actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	19	5,0	5,0	9,8
Indiferente	95	25,1	25,1	34,9
De acuerdo	133	35,2	35,2	70,1
Totalmente de acuerdo	113	29,9	29,9	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 16: Crisis económica actual



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 35,2% de los encuestados indican que están de acuerdo que las empresas familiares si ha podido superar la actual crisis económica provocada por la pandemia en los dos últimos años, el 29,9% también está totalmente de acuerdo con esta afirmación, por otra parte, el 25,1% se encuentra indiferente, el 5% está en desacuerdo y el 4,8% están totalmente en desacuerdo. Varios de los encuestados afirman que varias de las medidas de reactivación económica establecidas por el estado han permitido superar los desbalances económicos.

2. ¿Las decisiones tomadas por el gerente de la empresa son aceptadas por los demás miembros de la familia?

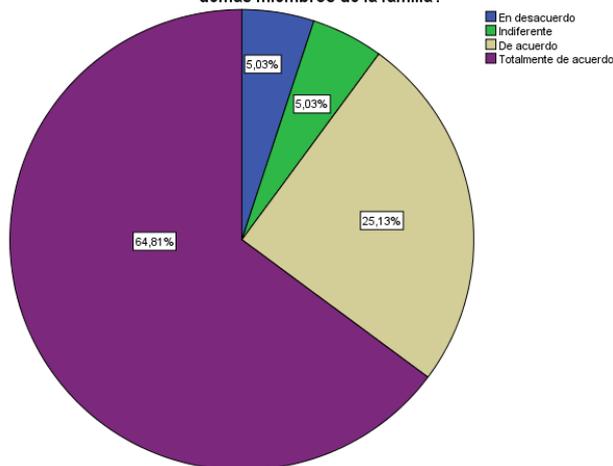
Tabla 19: Aceptación de las decisiones del gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	19	5,0	5,0	10,1
	De acuerdo	95	25,1	25,1	35,2
	Totalmente de acuerdo	245	64,8	64,8	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 17: Aceptación de las decisiones del gerente

¿Las decisiones tomadas por gerente de la empresa son aceptadas por los demás miembros de la familia?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 64,8% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo en que las decisiones tomadas por el gerente de la empresa si son aceptadas por los demás miembros de la familia, a esta afirmación el 25,1% de las personas también dicen que están de acuerdo, el 5% se encuentra indiferente y el otro 5% están en desacuerdo. Denotando con estos datos que en una mayoría de las decisiones de los son bien aceptadas por los demás miembros subordinados.

3. ¿Las decisiones para el beneficio de la empresa son tomadas conjuntamente con todos los miembros familiares que conforman la empresa?

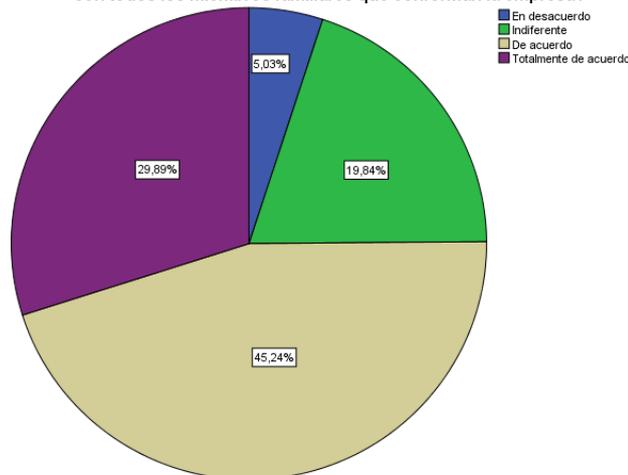
Tabla 20: Decisiones grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	5,0	5,0	5,0
	Indiferente	75	19,8	19,8	24,9
	De acuerdo	171	45,2	45,2	70,1
	Totalmente de acuerdo	113	29,9	29,9	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 18: Decisiones grupales

¿Las decisiones para el beneficio de la empresa son tomadas conjuntamente con todos los miembros familiares que conforman la empresa?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 45,2% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo en que las decisiones para el beneficio de una empresa familiar son tomadas conjuntamente con todos los miembros familiares que conforman la empresa, de la misma manera, el 29,9% están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que, el 19,8% se encuentran indiferentes y el 5% están en desacuerdo. Con base a estos datos se confirma que existe un acuerdo y compromiso mutuo entre los miembros de la empresa familiar para tomar las mejores decisiones que encaminen a progresar el desarrollo de la organización.

4. Acorde de la actual crisis económica ¿La empresa se ha adaptado a los nuevos cambios del entorno empresarial?

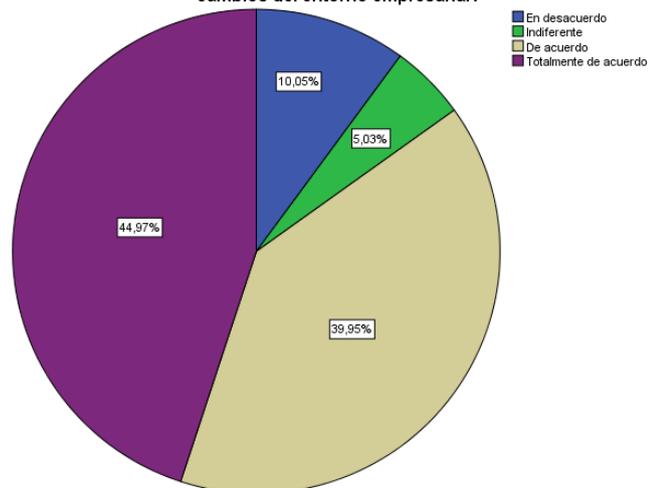
Tabla 21: Adaptación a los cambios del entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	38	10,1	10,1	10,1
Indiferente	19	5,0	5,0	15,1
De acuerdo	151	39,9	39,9	55,0
Totalmente de acuerdo	170	45,0	45,0	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Gráfico 19: Adaptación a los cambios del entorno

Acorde de la actual crisis económica ¿La empresa se ha adaptado a los nuevos cambios del entorno empresarial?



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Análisis e interpretación: El 45% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo que acorde a la actual crisis económica, las empresas familiares si se han adaptado a los nuevos cambios empresariales de entre ellos la situación económica que aqueja a todas las empresas, el 39,9% también está de acuerdo con esta afirmación, mientras que, el 5% se encuentra indiferente y el 10,1% está en desacuerdo. Sin embargo, la mayor parte de empresas familiares se obligaron a adaptarse a las nuevas tendencias y entorno competitivo.

RESULTADOS POR FACTORES DE SUPERVIVENCIA DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

Para el análisis de los resultados por factores de supervivencia se tomará en consideración la escala de medición de factores en relación a la influencia, como se presenta a continuación:

Tabla 22: Escala de medición de factores

Influencia	Puntuación acumulada promedio
Alto	Entre 11 y 15
Medio	Entre 6 y 10
Bajo	Entre 1 y 5

Fuente: Likert Briones, 1990

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Acorde a la tabla de escala de medición se puede determinar que, una influencia alta de los factores de supervivencia de las empresas familiares tendrá una puntuación entre 11 y 15 puntos, una influencia media corresponde a un puntaje de 6 y 10 puntos y una influencia baja se establece en un puntaje de 1 y 5 puntos. A continuación, se describen los resultados de la encuesta realizada por cada factor de supervivencia identificado:

Tabla 23: Resultados de los factores de supervivencia de las empresas familiares

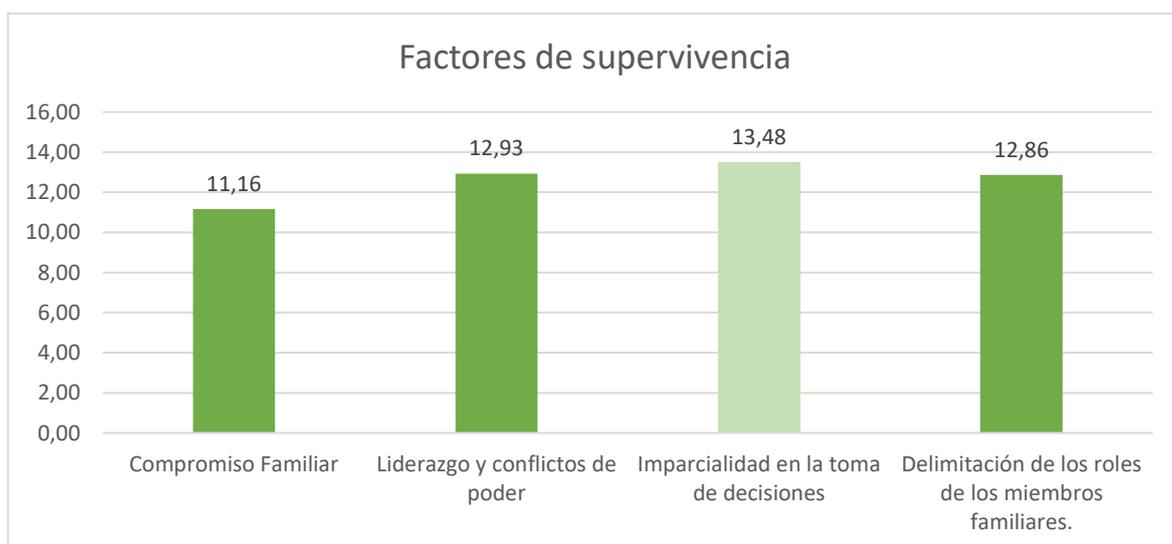
N°	Factores de supervivencia	Suma puntajes	Promedio
Compromiso Familiar		4218	11,16
1	¿Considera que existe compromiso por parte de los miembros familiares que conforman la empresa familiar?	474	1,25
2	¿Los miembros familiares cumplen apropiadamente sus funciones dentro de la empresa?	1363	3,61
3	¿Los miembros de la familia contribuyen al progreso de la empresa?	826	2,19
Liderazgo y conflictos de poder		4889	12,93
4	¿Los conflictos familiares afectan al buen desarrollo de la empresa familiar?	1407	3,72

5	¿Considera que la continuidad de la empresa depende de la supervivencia en tiempos de crisis?	1407	3,72
6	¿Se encuentra definida el responsable de direccionar a la empresa o gerente general?	1404	3,71
Imparcialidad en la toma de decisiones		5097	13,48
7	¿Considera que la toma de decisiones oportunas deber ser en beneficio de empresa y más no de la familia?	1512	4,00
8	¿El gerente general es el que toma las decisiones finales?	1688	4,47
9	¿Las decisiones tomadas por el gerente son las más apropiadas?	1689	4,47
Delimitación de los roles de los miembros familiares.		4860	12,86
10	¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de puestos?	1677	4,44
11	¿Existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa?	1738	4,60
12	¿Los miembros de la familia obedecen sus respectivos roles?	1682	4,45

Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Gráfico 20: Resultados de los factores de supervivencia de las empresas familiares



Fuente: Encuesta a empresas familiares de la Provincia de Tungurahua

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Por medio de los análisis estadísticos se identifica que el factor de supervivencia de imparcialidad posee un puntaje de 13,48 que significa que este factor tiene una influencia alta como factor de supervivencia de las empresas familiares, seguido del factor liderazgo y conflictos de poder con un puntaje de 12,93; el factor delimitación de roles con una puntuación de 12,86 y, por último, el factor compromiso familiar con un puntaje de 11,16.

Dentro de un contexto general a los resultados de los factores de supervivencia de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua, se determina que el factor de “Imparcialidad de la toma de decisiones” es la más influyente al momento de enfrentar obstáculos como la recesión económica

3.2 Verificación de hipótesis

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE SUPERVIVENCIA Y LA RECESIÓN ECONÓMICA

Antes de determinar la relación entre factores de supervivencia de las empresas familiares y la crisis económica se procede a realizar una prueba de normalidad misma que permitió identificar si los datos presentan o no una distribución normal.

Prueba de Normalidad

Tabla 24: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FactoresSupervivencia	,193	378	,000	,928	378	,000
Crisis	,119	378	,000	,933	378	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Es importante indicar que la muestra investigativa es de 378, y al ser mayor de 50 se analizan los resultados mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov. La significancia es menor que 0,05, es decir, los datos no siguen una distribución normal, por tanto, el estadístico se trabajará con la correlación de Spearman (Rho Spearman).

La interpretación de los resultados y la relación de los factores de supervivencia y la crisis económica se utilizaron el coeficiente de correlación Rho Spearman, el cual, el valor de r se encuentra siempre entre -1 y +1. En cambio, si r se aproxima a 0 se concluye que no hay correlación lineal significativa entre variables. Para analizar las relaciones se tomará en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 25: Criterios de Relación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista (2010)

Elaborado por: Alexandra Perrazo

Una vez establecido los criterios de relación se determina la influencia de los factores de supervivencia de las empresas familiares y la crisis económica que afrontan dichas empresas. Con base a ello, se determinan las siguientes relaciones:

Compromiso Familiar y Crisis económica

H1: El factor compromiso familiar NO influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

H2: El factor compromiso familiar influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Tabla 26: Relación Compromiso familiar y crisis económica

		Compromiso	Crisis
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,137**
		N	378
Crisis	Crisis	Coeficiente de correlación	,137**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	378

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

El valor de sig. es $< 0,05$; por lo tanto; se acepta H2; es decir, **el factor compromiso familiar si influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.** Se obtuvo un resultado de 0,137 de coeficiente de relación, lo que se indica que se posee una correlación positiva media, es decir, que a mayor compromiso familiar en la empresa se podrá afrontar una crisis económica en la empresa.

Liderazgo y conflictos de poder y Crisis económica

H1: El factor liderazgo y conflictos de poder NO influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

H2: El factor liderazgo y conflictos de poder influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Tabla 27: Liderazgo y conflictos de poder y Crisis económica

			Liderazgo	Crisis
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,070
		Sig. (bilateral)	.	,174
		N	378	378
	Crisis	Coeficiente de correlación	,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,174	.
		N	378	378

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

El valor de sig. es $> 0,05$; por lo tanto; se acepta H1; es decir, **el factor liderazgo y conflictos de poder no influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua**. En esta relación se determinó coeficiente de 0,070; que significa que existe una correlación positiva débil, es decir, que poco o nada nada el factor liderazgo repercute en la aparición de la crisis económica en las empresas familiares.

Imparcialidad en la toma de decisiones y Crisis Económica

H1: El factor imparcialidad en la toma de decisiones NO influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

H2: El factor imparcialidad en la toma de decisiones influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Tabla 28: Imparcialidad en la toma de decisiones y Crisis Económica

			Imparcialidad	Crisis
Rho de Spearman	Imparcialidad	Coeficiente de correlación	1,000	,206**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
Crisis	Crisis	Coeficiente de correlación	,206**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

El valor de sig. es $< 0,05$; por lo tanto; se acepta H2; es decir, **imparcialidad en la toma de decisiones si influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua**. Se obtuvo un valor de 0,206; que significa que existe una correlación media positiva, es decir, mientras mejor se maneje las tomas de decisiones y estas sean más acertadas, la crisis económica en las empresas familiares será mínima.

Delimitación de los roles de los miembros familiares y Crisis económica

H1: El factor delimitación de los roles de los miembros familiares NO influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

H2: El factor delimitación de los roles de los miembros familiares influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Tabla 29: Delimitación de los roles de los miembros familiares y Crisis económica

			Delimitación	Crisis
Rho de Spearman	Delimitación	Coeficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)	.	,781
		N	378	378
Crisis	Crisis	Coeficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,781	.

N	378	378
---	-----	-----

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

El valor de sig. es $> 0,05$; por lo tanto; se acepta H1; es decir, **el factor delimitación de los roles de los miembros familiares no influye en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.** En esta relación se determinó coeficiente de $-0,014$; que significa que existe una correlación negativa débil, es decir, que el factor delimitación de los roles de los miembros familiares no tiene ninguna relación con la presencia de la crisis económica en las empresas familiares.

Dentro de este contexto, a continuación, se determina de manera global como todos los factores de supervivencia tienen influencia o no con la crisis económica que puedan tener las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Factores de supervivencia y la Crisis económica de empresa Familiares

H1: Los factores de supervivencia NO influyen en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

H2: Los factores de supervivencia influyen en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Tabla 30: Factores de supervivencia influye en la crisis económica

			Factores	
			Supervivencia	Crisis
Rho de Spearman	Factores Supervivencia	Coeficiente de correlación	1,000	,167**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	378	378
	Crisis	Coeficiente de correlación	,167**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	378	378

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Alexandra Perrazo

El valor de sig. (0,001) es $< 0,05$; por lo tanto; se acepta H2; es decir, **Los factores de supervivencia si influyen en la crisis económica de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.** Se obtuvo un valor de 0,167 de coeficiente de relación;

que significa que existe una correlación positiva media, es decir, mientras mejor se sobrelleve y gestione los factores de supervivencia mejor se podrá manejar la crisis económica en las empresas familiares.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Con base a los datos teóricos se determinó que las empresas familiares son organismos generadores de empleo y crecimiento económico, en tal sentido, dichas empresas deben estar adecuadamente direccionadas y gestionadas para lograr superar cualquier obstáculo empresarial, de esto también se debe tomar en consideración el reflotamiento de las empresas debe manejar bien con el fin de sobrellevar en el caso de afrontar una crisis económica.

- Acorde a los resultados obtenidos de los instrumentos investigativos aplicados se identificó que el reflotamiento medido por los factores de supervivencia de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua son el compromiso familiar, liderazgo y conflictos de poder, imparcialidad en la toma de decisiones, y delimitación de los roles de los miembros familiares; de los cuales, el factor más influyente es la imparcialidad que se genera en la toma de decisiones determinadas por el gerente de la empresa.

- Con base a las relaciones del reflotamiento con crisis económica en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua se determinó que el factor compromiso familiar y la imparcialidad en la toma de decisiones sí influyen en la crisis económica de las empresas; mientras que, el factor liderazgo y conflictos de poder, y la delimitación de los roles de los miembros familiares no influye en la crisis económica de las organizaciones.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda profundizar de manera más amplia la fundamentación teórica con el propósito de dar un mayor sustento a la investigación y que esta a su vez sea un aporte para futuras investigaciones relacionadas al tema reflotamiento y crisis económica.
- Se recomienda utilizar la investigación como una guía a ser aplicada en empresas familiares, pero de manera individual con el fin de determinar los factores de reflotamiento más influyentes cuando se presenta la crisis económica en estas entidades considerando que cada empresa tiene diferentes formas de gestión.
- Se sugiere realizar un estudio del reflotamiento tomando en consideración otros factores, con el fin de identificar más elementos que son influyentes en la crisis económica que afrontan las empresas familiares.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, D. (2017). *Factores determinantes del emprendimiento y la creación de nuevas empresas*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato], Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25080/1/T3949e.pdf>
- Andrade, P. (2016). *Retos y desafíos de las Empresas Familiares*. Guayaquil: Editorial CIESPAL. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2020/08/Retos-y-desaf%C3%ADos-de-las-empresas-familiares-workshop.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Betancourt, F., Ollague, J., Pacheco, A., & Tapia, N. (2020). La gestión empresarial ante la crisis del covid-19 y el escenario futuro en las Py-MEs del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. *Digital Publisher*, 5(6), 496-514. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.447>
- Boente, A., & Reyes, N. (2019). *Metodologia de la investigacion, Compliación total*. Mexico: UniSoft-AleBoBusiness.
- Buil, M., & Rocafort, A. (2016). Emprendimiento y supervivencia empresarial en época de crisis: El caso de Barcelona. *Intangible Capital*, 12(1), 95-120. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54943657005.pdf>
- Cevallos, C., & Zaldumbide, D. (2021). Empresas familiares, evolución o involución en mercados locales. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 1376-1394. doi:10.23857/pc.v6i3.2446
- Chicaiza, V. (2020). *Las competencias gerenciales y el clima laboral de las empresas familiares*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato], Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31260/1/71%20GTH.pdf>
- Gutiérrez, R. (2009). *Factores que intervienen en el éxito empresarial*. EL CID.
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa o mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la Investigación*. Mexico: Cuarta edición.
- Hier, A. (2021). Decisiones Difíciles: Los Dividendos de Empresas Familiares en Tiempos Turbulentos. *Perspectivas*, En línea. Obtenido de https://cfeg.com/insights_research/decisiones-dificiles-los-dividendos-de-empresas-familiares-en-tiempos-turbulentos/
- Izquierdo, R., Novillo, L., & Mocha, J. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), En línea. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300013
- Jiménez Moreno, J., & Paternostro, S. (2010). La participación de los grupos de interés como instrumento de responsabilidad social corporativa. *Revista de Estudios Empresariales*, 7-14.
- Jiménez, E., Rappoport, S., Thoilliez, B., & Navarro, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa* (Primera edición ed.). España: Universidad Internacional de La Rioja, S. A. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Lozano , L., Romero, R., & Hirsh, J. (2017). Sustentabilidad en la sucesión de las empresas familiares a través del modelo de los tres círculos y un modelo de sucesión. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), En línea. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2973>
- Mera, P., & Bermeo, C. (2017). Importancia de las empresas familiares en la economía de un país. *Revista Publicando*, 12(2), 506-531.
- Merino, J. P. (2010). *Definición de recesión*. España.
- Molina, P., & García, I. (2019). El proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Dominios de las Ciencias*, 5 (1), 394-413. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i1.1051>.
- Molina, P., Botero, S., & Montoya, J. (2016). Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis. *Pensamiento y gestión*, 116-149.
- Morales, F. (18 de 05 de 2010). *Investigacion Descriptiva*. Obtenido de <http://www.mistareas.com.ve/investigacion-descriptiva.htm>
- Muñoz, D., Matabanchoy, S., & Guevara, N. (2020). Empresas familiares: definiciones, características y contribuciones. *Tendencias*, XXI(1), 197-220. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342572465_Empresas_familiares_definiciones_caracteristicas_y_contribuciones
- Negreira, F. &. (2007). Planificar la sucesión en la empresa familiar: implicaciones. *Revista de Empresa* (, 10-19.

- Noyola, L., Rodríguez, P., & Buenrostro, J. (2017). Supervivencia y factores de éxito en una empresa familiar. Un estudio de caso. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*, 1-17. Obtenido de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF435_Empresa_Familiar.pdf
- Pineda, Y., & Loaiza, Y. (2018). Estado del arte de las prácticas pedagógicas de los maestros de las escuelas normales superiores y las facultades de educación. *Praxis*, 14 (2), 265 -285. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2914>
- Quejada, R., & Ávila, J. (2016). Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras. *Ean*, 149-158.
- Restrepo, J. R. (05 de 02 de 2016). *Lupa Empresarial*. Obtenido de El conflicto en las empresas familiares: Naturaleza, causas, tipologías y estrategias de solución: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/74/142>
- Rivera, S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *Perspectivas*, 87-132.
- Ruiz, F., Saldaña, Y., & Mancha, M. (2020). Factores clave para la sobrevivencia de una Empresa Familiar a varias generaciones. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 923-938. Obtenido de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/464/1340>.
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles, L., & Tafur, R. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de Maestría en educación*. San Miguel, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2020/08/03180404/LIBRO-LOS-M%C3%89TODOS-DE-INVESTIGACI%C3%93N-MAESTR%C3%8DA-2020.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. Retrieved from <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santamaría, E., & Pico, F. (2015). La calidad de vida del propietario de la empresa familiar, caso empresas de Ambato, Tungurahua, Ecuador. 25, 66-73. doi:<http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n25.08>
- Santamaría, E., & Pico, P. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica*.
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Rev. Fac. Med.*, 65(2), 329-332. doi:<https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Villafuerte, A., & Cuadros, M. (2020). *Factores de Riesgo en la Sucesión de Empresas Familiares en Guayaquil*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil], UCSG, Guayaquil.

Anexos

FORMATO ENCUESTA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



OBJETIVO: Identificar los factores de supervivencia de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente de forma tabulada e impersonal. Es de gran importancia que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

INDICACIONES: Seleccione con una X, una solo respuesta, según su criterio y con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN: la calificación varía entre 1 y 5, de la cual se identifican los siguientes calificativos:

Totalmente en desacuerdo (1) = TD	En desacuerdo (2) = ED	Indiferente (3) = I	De acuerdo (4) = DA	Totalmente de acuerdo (5) = TA
------------------------------------------	-------------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------------

Datos del encuestado

Nombre:

Fecha de encuesta:

DATOS PERSONALES

Genero		Edad		Estado civil	
Masculino		18-25 años		Soltero	
Femenino		26-35 años		Casado	
		36-45 años		Viudo	
		46-50 años		Divorciado	
		Más de 50 años			

Reflotamiento - Factores de supervivencia de las empresas familiares

N°	Factores/Ítems	Grado de valoración				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
	Compromiso Familiar					
1	¿Considera que existe compromiso por parte de los miembros familiares que conforman la empresa familiar?					
2	¿Los miembros familiares cumplen apropiadamente sus funciones dentro de la empresa?					

3	¿Los miembros de la familia contribuyen al progreso de la empresa?					
	Liderazgo y conflictos de poder					
4	¿Los conflictos familiares afectan al buen desarrollo de la empresa familiar?					
5	¿Considera que la continuidad de la empresa depende de la supervivencia en tiempos de crisis?					
6	¿Se encuentra definida el responsable de direccionar a la empresa o gerente general?					
	Imparcialidad en la toma de decisiones					
7	¿Considera que la toma de decisiones oportunas deber ser en beneficio de empresa y más no de la familia?					
8	¿El gerente general es el que toma las decisiones finales?					
9	¿Las decisiones tomadas por el gerente son las más apropiadas?					
	Delimitación de los roles de los miembros familiares.					
10	¿Los miembros familiares que conforman la empresa se rigen a un manual de puestos?					
11	¿Existe delimitaciones de funciones y obligaciones que debe cumplir cada miembro familiar de la empresa?					
12	¿Los miembros de la familia obedecen sus respectivos roles?					

Crisis económica

N°	Ítems	Grado de valoración				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
1	¿La empresa ha superado la actual crisis económica provocada por la pandemia?					
2	¿Las decisiones tomadas por gerente de la empresa son aceptadas por los demás miembros de la familia?					
3	¿Las decisiones para el beneficio de la empresa son tomadas conjuntamente con todos los miembros familiares que conforman la empresa?					
4	Acorde de la actual crisis económica ¿La empresa se ha adaptado a los nuevos cambios del entorno empresarial?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN