



DOI: 10.26820/reciamuc/8.(1).ene.2024.670-681

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1311>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 5311 Organización y Dirección de Empresas

PAGINAS: 670-681







Empresas familiares: Un análisis al problema de sucesión

Family businesses: An analysis of the succession problem

Empresas familiares: uma análise do problema da sucessão

Viviana del Rocío Saltos Buri¹; Klever Geovanny Santana Pachay²; Jenny Elizabeth Parrales Reyes³; Dayan Alejandra Nieto Parrales⁴

RECIBIDO: 10/12/2023 **ACEPTADO:** 15/01/2024 **PUBLICADO:** 25/03/2024

1. Doctora en Administración; Docente e Investigadora de la Carrera de Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador; viviana.saltos@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-4832-8676>
2. Profesional en Formación de la Carrera de Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador; santana-klever4672@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0001-1252-6208>
3. Doctora en Administración; Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa; Diplomado en Autoevaluación y Acreditación Universitaria; Profesora de Segunda Enseñanza Especialidad Comercio y Administración; Ingeniera Comercial; Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador; jenny-parrales@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-6648-0858>
4. Magíster en Gestión de Empresas Turísticas; Ingeniera Comercial; Investigadora Independiente; Jipijapa, Ecuador; dayan.nieto@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-2832-1087>

CORRESPONDENCIA

Viviana del Rocío Saltos Buri

viviana.saltos@unesum.edu.ec

Jipijapa, Ecuador

RESUMEN

La empresa familiar es un tipo particular de organización donde la propiedad y gestión están a cargo de miembros de una misma familia; sin embargo, enfrentan desafíos como el problema de sucesión, situación en la cual los líderes empresariales transfieren la dirección del negocio a la siguiente generación, derivando en obstáculos como la falta de planificación, conflictos familiares o la falta de preparación de sucesores. La presente investigación tiene como objetivo la identificación de los factores y obstáculos del proceso de sucesión en empresas familiares en el cantón Jipijapa. La metodología utilizada es del tipo cuali-cuantitativo, método descriptivo y diseño no experimental; la población la constituyen 35 empresas seleccionadas por medio de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia; herramientas de recolección de datos, encuestas – cuestionarios y el análisis de datos por medio del programa Microsoft Excel. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los líderes y miembros familiares desconocen el proceso de sucesión y carecen de un plan formal para ello, además se identificaron factores clave como la confianza familiar, comunicación y la ausencia de formación profesional, así como desafíos como la falta de interés de las nuevas generaciones, comunicación ineficiente, carencia de habilidades y las pocas oportunidades en la toma de decisiones. Se recomienda una mayor capacitación y participación de la familia para garantizar una transición exitosa y la continuidad del negocio, además de la intervención de organismos públicos para garantizar la sostenibilidad de las empresas familiares, que representan una parte fundamental para la economía del cantón.

Palabras clave: Empresas Familiares, Problema De Sucesión, Pymes, Continuidad.

ABSTRACT

The family business is a particular type of organization where the ownership and management are in charge of members of the same family; However, they face challenges such as the succession problem, a situation in which business leaders transfer the direction of the business to the next generation, leading to obstacles such as lack of planning, family conflicts or lack of preparation of successors. The objective of this research is to identify the factors and obstacles of the succession process in family businesses in the Jipijapa canton. The methodology used is qualitative-quantitative, descriptive method and non-experimental design; The population is made up of 35 companies selected through the technique of non-probability convenience sampling; data collection tools, surveys – questionnaires and data analysis by means of Microsoft Excel software. The results showed that most leaders and family members are unaware of the succession process and lack a formal plan for it, in addition to identifying key factors such as family trust, communication and the absence of professional training, as well as challenges such as lack of interest of the new generations, inefficient communication, lack of skills and few opportunities in decision-making. Increased training and family involvement is recommended to ensure a successful transition and business continuity, in addition to the intervention of public bodies to ensure the sustainability of family businesses, which represent a critical part of the canton's economy.

Keywords: Family Businesses; Succession Problem; Pymes; Continuity.

RESUMO

La empresa familiar es un tipo particular de organización donde la propiedad y la administración están a cargo de miembros de una misma familia; sin embargo, enfrentan retos como el problema de la sucesión, situación en la que los líderes empresariales transfieren la dirección del negocio a la siguiente generación, lo que conlleva a obstáculos como la falta de planificación, conflictos familiares o falta de preparación de los sucesores. El objetivo de esta investigación es identificar los factores y obstáculos del proceso de sucesión en las empresas familiares del cantón Jipijapa. La metodología utilizada es cualitativa-cuantitativa, método descriptivo y diseño no experimental; La población está conformada por 35 empresas seleccionadas mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia; los instrumentos de recolección de datos, encuestas - cuestionarios y el análisis de datos mediante el software Microsoft Excel. Los resultados mostraron que la mayoría de los líderes y miembros de la familia desconocen el proceso de sucesión y carecen de un plan formal para el mismo, además de identificar factores clave como la confianza familiar, la comunicación y la ausencia de formación profesional, así como retos como la falta de interés de las nuevas generaciones, la comunicación ineficiente, la falta de habilidades y las pocas oportunidades en la toma de decisiones. Se recomienda aumentar la formación y la implicación de la familia para garantizar el éxito de la transición y la continuidad de la empresa, además de la intervención de los organismos públicos para garantizar la sostenibilidad de las empresas familiares, que representan una parte fundamental de la economía del cantón.

Palavras-chave: Empresas Familiares; Problema de Sucesión; Pymes; Continuidad.

Introducción

En la actualidad, existe la ausencia de un concepto unificado de la empresa familiar, tendiendo a confundir el tema con el significado con pequeñas y medianas empresas, dificultando la delimitación precisa de la cual está constituida; sin embargo, se puede definir a la empresa familiar como “la propiedad mayoritaria de la empresa por uno o dos familiares en presencia en cargos directivos o ejecutivos con la intención de transferir el negocio a las siguientes generaciones” (Molina et al., 2016).

Según Aguilar y Briozzo (2020), es importante comprender la complejidad de las empresas familiares, en donde tener visión tradicional centrada únicamente en la riqueza económica no es suficiente para analizar su estructura de capital, donde convergen los rendimientos monetarios como los valores, por lo tanto, es necesario tener un enfoque integral que considere todos los aspectos del negocio, incluyendo los relacionados con la familia desde las particularidades culturales y contextuales en las que se operan. (p. 5)

Como plantea Jaimes y Albornoz (2021) el problema de sucesión radica en el conflicto de interés entre los sistemas de la empresa familiar (empresa, familia y propiedad), lo cual genera situaciones como informalidad, disciplina laxa, supuesto de permanencia, nepotismo y comparación entre el predecesor y el suceso, evidenciando que la falta de planificación y la ausencia de reglas claras para la sucesión contribuyen a que no exista una solución al inconveniente afectando al funcionamiento y supervivencia del negocio durante el proceso. (p. 69)

En este sentido, Cabanilla et al. (2022) destaca que el problema inherente del proceso de sucesión se debe a la falta de la planificación y ejecución informal puede llevar al fracaso de la empresa, donde concluye que solo uno de cada tres empresas familiares logra pasar exitosamente a la siguiente generación, resaltando que los conflictos familiares, la

falta de preparación de los sucesores son factores que contribuye en el fracaso, reflejando así la necesidad de elaborar un plan estratégico para garantizar la continuidad y sostenibilidad del negocio. (p. 219)

En Ecuador, el proceso de sucesión representa un problema significativo ya que según el estudio realizado solo el 30% de las empresas pasan a la segunda generación y únicamente el 15% llega a la tercera generación, lo cual se concuerda con la anterior investigación donde la falta de planificación y elección de sucesores con anticipación es una problemática común, revelando la urgencia de abordar y planificar adecuadamente (Freire y Pico, 2015).

De acuerdo con Carballo y Castellano, (2023) destaca que el problema de sucesión en las empresas familiares ecuatoriana es un tema de vital importancia para la continuidad del negocio en el mercado, donde el principal problema es la falta de planificación y la inadecuada selección de candidatos para el relevo generacional, enfatizando que la necesidad de diseñar un plan de sucesión con suficiente antelación considerando los aspectos como capacitación, implementación de pactos e incorporar directivos externos, garantiza un proceso exitoso y la permanencia de las empresas familiares en Ecuador. (p. 176)

Esta investigación tiene como objetivo central identificar los factores y obstáculos del proceso de sucesión en empresas familiares en el cantón Jipijapa, en el cual se evaluó la siguiente interrogante: ¿cuáles son los factores y obstáculos del proceso de sucesión en empresas familiares en el cantón Jipijapa?, para ello se formularon los siguientes objetivos específicos: a) Analizar los factores que influyen en la sucesión en empresas familiares en el cantón Jipijapa; b) Identificar los obstáculos y desafíos que enfrentan las empresas familiares en el cantón Jipijapa; y c) Proponer estrategias para facilitar el proceso de sucesión en empresas familiares en el cantón Jipijapa.

Materiales y métodos

La presente investigación tuvo un enfoque de investigación cuali-cuantitativo, método descriptivo, y diseño no experimental.

La población seleccionada fue el cantón Jipijapa abarcando las tres parroquias urbanas del cantón: Dr. Miguel Morán Lucio, Manuel Inocencio Parrales y Guale, y San Lorenzo de Jipijapa, y para la muestra se empleó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia con un total de 35 microempresas familiares.

Como herramienta de recolección de datos se hizo el uso de encuestas y un cuestionario de 12 preguntas, dirigidas al dueño y a un familiar involucrado en la microempresa, y para el análisis de datos se utilizó el programa Microsoft Excel.

Resultados

El análisis de datos se efectuó mediante la técnica de análisis estadístico con el uso del programa Microsoft Excel para realizar la tabulación y ordenamiento de los resultados obtenidos, basado en el cuestionario de preguntas dirigido a las empresas familiares ubicadas en el cantón Jipijapa. En primer lugar, se realizaron las primeras seis preguntas dirigidas a los líderes y/o gerentes de las empresas familiares, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

En el gráfico 1, se describe la familiarización del concepto y aplicación del proceso de sucesión por parte de los líderes de las microempresas familiares, dando como resultados que, de 35 encuestados, el 89% no conoce el significado del término proceso de sucesión y el 11% si tiene conocimiento.

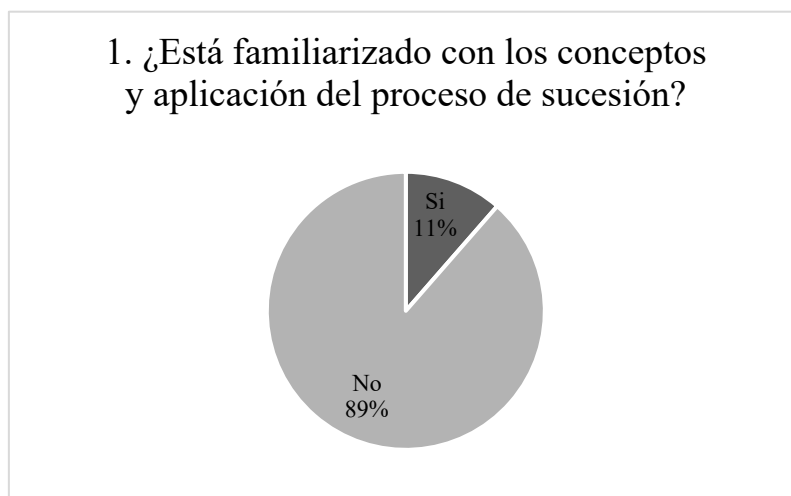


Gráfico 1. Conocimiento del término "proceso de sucesión"

El gráfico 2, presenta la tenencia de un plan de sucesión a futuro en empresas familiares, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 8,6% cuenta con un plan

de sucesión formal, el 48,6% cuenta con un plan de sucesión informal, el 42,9% no cuenta con un plan de sucesión.

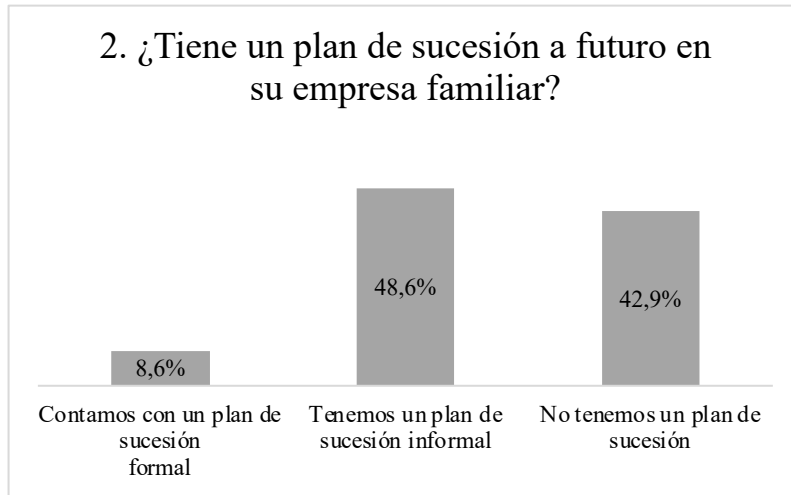


Gráfico 2. Plan de sucesión a futuro

Como se puede observar en el gráfico 3, se describen los factores que influyen en la sucesión del liderazgo en empresas familiares, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 40% toma en cuenta la

confianza familiar como factor principal, el 34,3% considera la comunicación, el 14,3% los valores compartidos y el 11,4% las relaciones familiares.

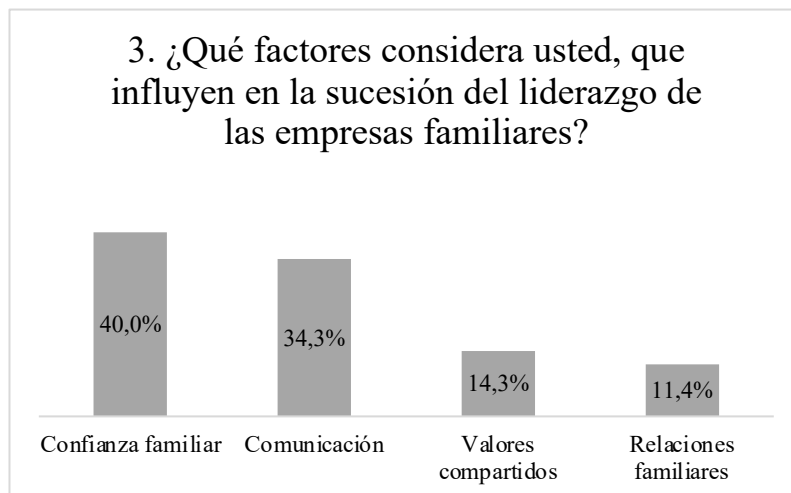


Gráfico 3. Factores que influyen en la sucesión del liderazgo

El gráfico 4, presenta los desafíos de las empresas familiares al preparar a la siguiente generación para asumir el liderazgo, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 37,14% tiene inconvenientes debido a la

falta de interés en nuevas generaciones, el 25,71% considera la comunicación ineficiente, el 22,86% la carencia de habilidades y experiencia, el 8,57% los conflictos familiares y el 5,71% la resistencia al cambio.

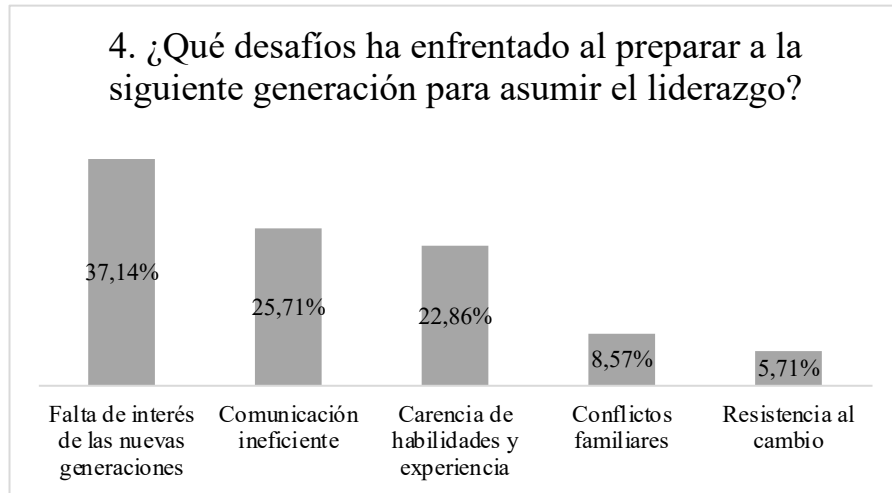


Gráfico 4. Desafíos para preparar a la siguiente generación

En el gráfico 5, se describen las recomendaciones dirigidas a otras empresas familiares que atraviesan un proceso de sucesión, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 20% opina que debería co-

menzar a planificar el proceso de sucesión con anticipación, el 45,71% recomienda involucrar a toda la familia en este proceso, el 25,71% buscar apoyo externo de profesionales y el 8,57% opina tiene otra opinión.

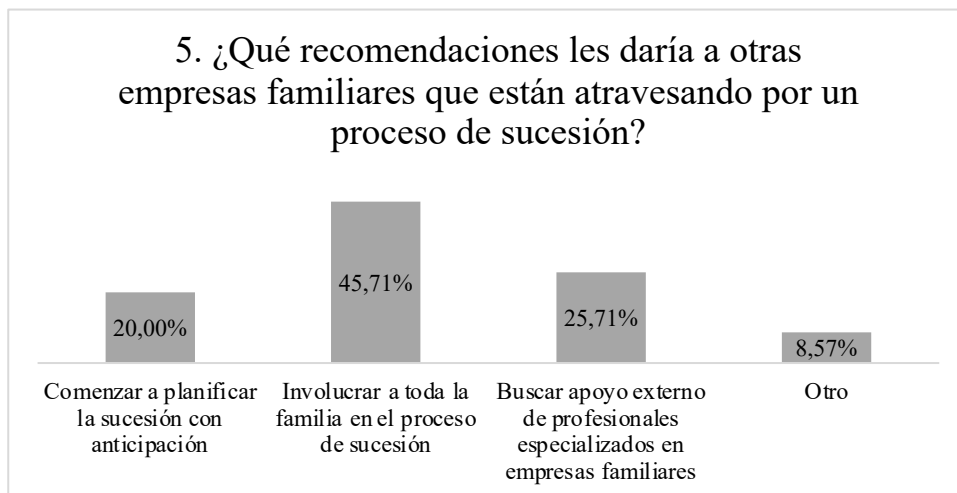


Gráfico 5. Recomendaciones para empresa que atraviesan un proceso de sucesión

Y por último en el gráfico 6, se establecen las estrategias recomendadas al proceso de sucesión, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 51,4% opta por la es-

trategia de capacitación a futuros líderes, el 17,1% escoge la estrategia de aprendizaje continuo, el 20% la comunicación efectiva y el 11,4% argumenta otra estrategia.

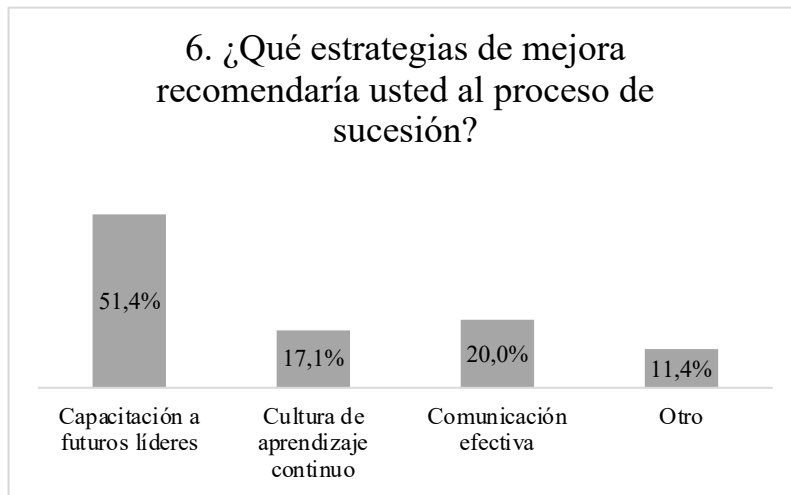


Gráfico 6. Estrategias de mejora para el proceso de sucesión

Por otro lado, con el fin de profundizar y diversificar opiniones, se realizaron seis preguntas, en este caso desde la perspectiva de un miembro familiar involucrado en las actividades de la empresa familiar, obteniendo los siguientes resultados:

En el gráfico 7, presenta la familiarización del concepto y aplicación del proceso de sucesión por parte de los parientes de las microempresas familiares, dando como resultados que, de 35 encuestados, el 80% no conoce el significado del término proceso de sucesión y el 20% si tiene conocimiento.

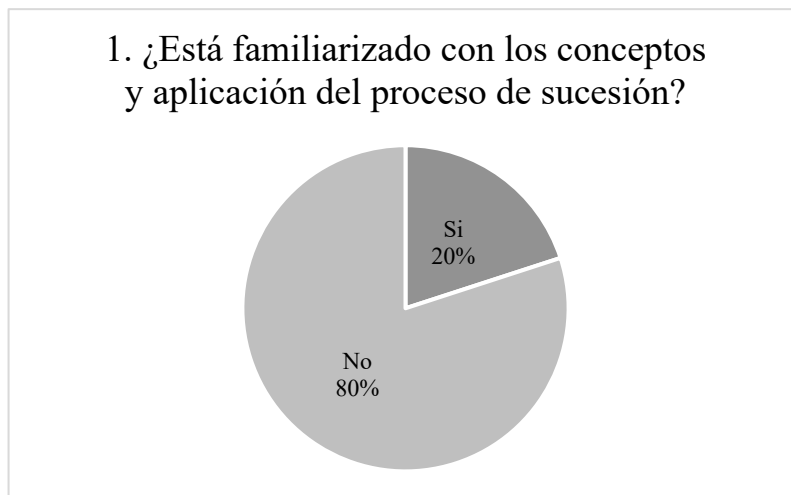


Gráfico 7. Conocimiento del término “proceso de sucesión”

En el gráfico 8, se describen opiniones con respecto al futuro de la empresa familiar, dando como resultado que de los 35 encuesta-

dos, el 45,7% se siente optimista y confiado, el 42,9% se siente incierto y preocupado y el 11,4% no tiene una opinión clara.

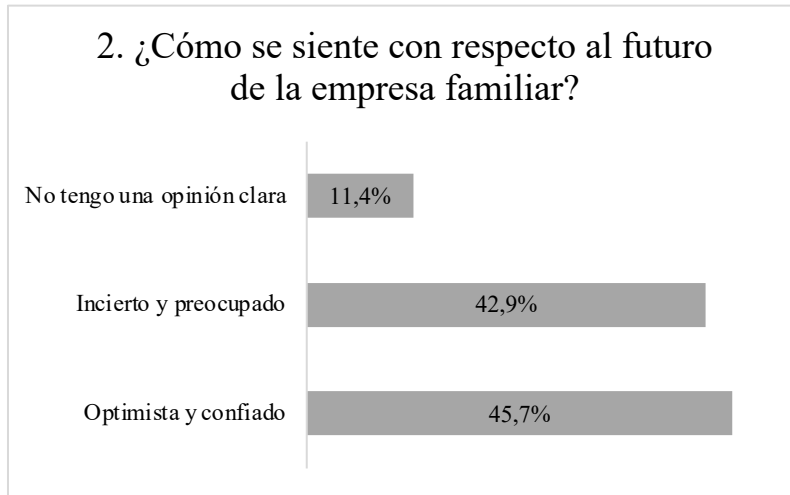


Gráfico 8. Percepción del futuro de la empresa familiar

El gráfico 9, se explora si los colaboradores han recibido alguna capacitación o formación para asumir un rol de liderazgo en la empresa familiar, dando como resultado que

de los 35 encuestados, el 17,1% si ha recibido educación, el 28,6% si lo ha realizado, pero no para liderar el negocio familiar, y el 54,3% no ha recibido formación profesional.

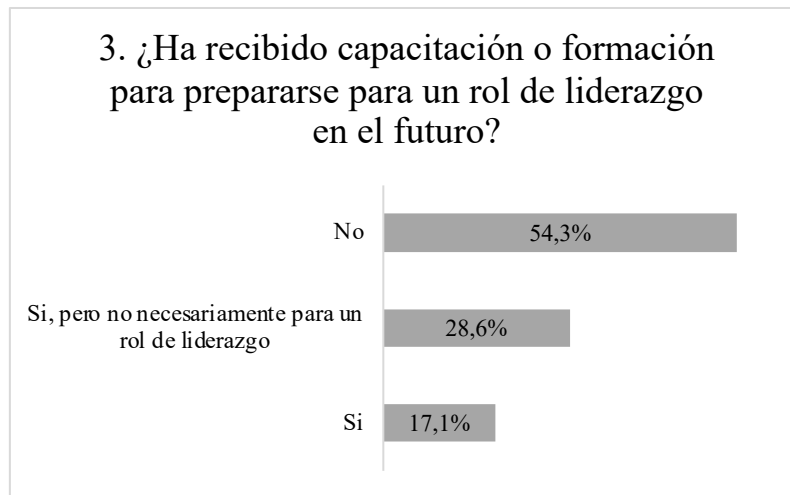


Gráfico 9. Capacitación o formación para un rol de liderazgo

El gráfico 10, especifica la medida en que se siente involucrado el colaborador en la toma de decisiones en la empresa familiar, dando como resultado que de los 35 encuesta-

dos, el 42,86% se siente muy involucrado, el 48,57% siente que tiene algunas oportunidades y el 8,57% no se siente involucrado.

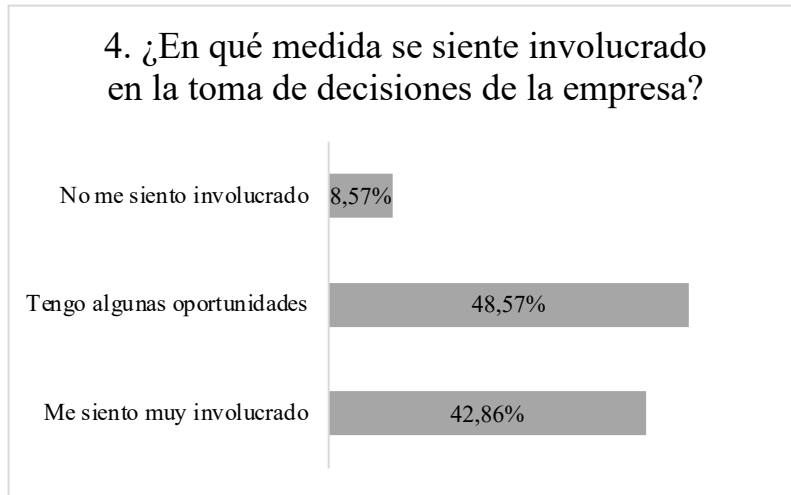


Gráfico 10. Participación en la toma de decisiones

El gráfico 11, presenta aspectos que le generan incertidumbre al colaborador con respecto al proceso de sucesión, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 37,1% considera la falta de información

sobre el tema, el 28,6% toma en cuenta la falta de oportunidades de capacitación, el 22,9% el futuro incierto de la empresa y el 11,4% opina otros aspectos.

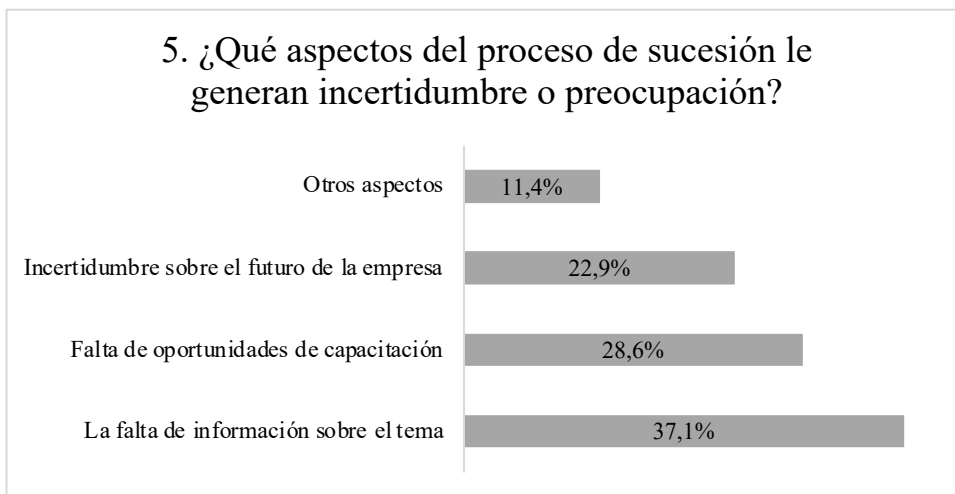


Gráfico 11. Factores que generan incertidumbre o preocupación

Y finalmente en el gráfico 12, se presentan las sugerencias por parte del colaborador para mejorar el proceso de sucesión en la empresa familiar, dando como resultado que de los 35 encuestados, el 31,43% opta por la mayor comunicación y transparen-

cia, el 45,71% considera la implementación de programas de formación profesional, el 14,29% la creación de un ambiente de trabajo más abierto y participativo y el 8,57% toma en cuenta otra sugerencia.

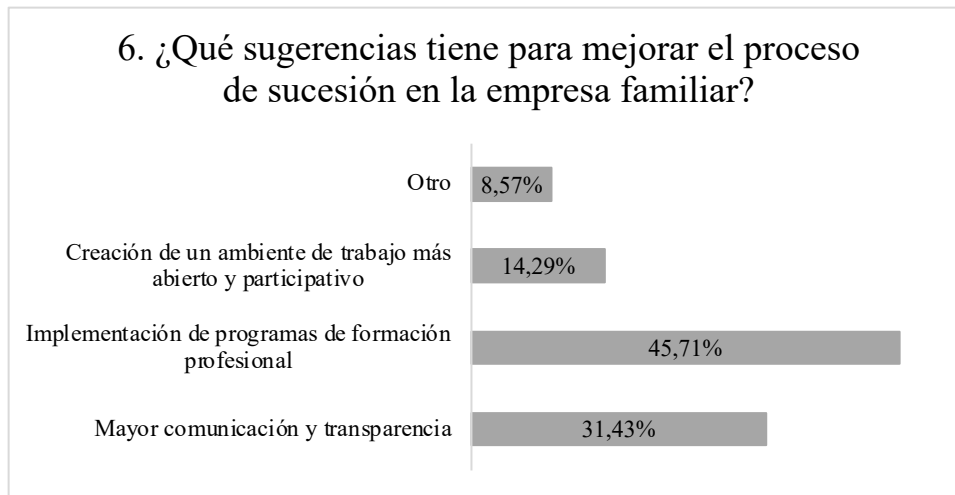


Gráfico 12. Recomendaciones para mejorar el proceso de sucesión

Discusión

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en la investigación se pudo conocer que de los 35 líderes encuestados que forman parte de las microempresas de las parroquias de Jipijapa; el 89% desconoce el significado del término proceso de sucesión; el 48,6% cuenta con un plan de sucesión informal; además, el 40% toma en cuenta la confianza familiar como factor principal en la influencia de la sucesión de liderazgo; el 37,14% tiene inconvenientes de falta de interés en nuevas generaciones para asumir el liderazgo en las microempresas; el 45,71% recomienda involucrar a toda la familia en este proceso; y por último, el 51,4% opta por la estrategia de capacitación a futuros líderes como recomendación al proceso de sucesión.

Con respecto a los miembros involucrados en las microempresas familiares, se llegó a los resultados que, de los 35 encuestados, el 80% no conoce el significado del término proceso de sucesión; el 45,7% se siente optimista y confiado con respecto al futuro de la empresa familiar; el 54,3% no ha recibido formación profesional para prepararse para un rol de liderazgo en el futuro; el 48,57% siente que tiene algunas oportunidades de sentirse involucrado en la toma de decisiones de la empresa; el 37,1% con-

sidera la falta de información sobre el tema como un aspecto del proceso de sucesión que genera incertidumbre o preocupación; y finalmente, el 45,71% considera la implementación de programas de formación profesional, como sugerencias para mejorar el proceso de sucesión en la empresa familiar.

En este sentido, Suárez (2024) obtuvo concluye que, en una empresa familiar “el éxito del sucesor no está determinado por su género, sino por sus habilidades, capacidades y liderazgo en la toma de decisiones, y, asimismo, es fundamental contar con las herramientas adecuadas para el beneficio conjunto de la empresa”. (p. 2)

Por otro lado, Loza (2021), sostiene que referente a las capacitaciones o formación para el rol de liderazgo, la mayoría de dueños y familiares encuestados poco saben de las características que debe poseer un buen líder, ya que, el desconocimiento de temas relacionados con la administración de una empresa es escasa en lo que respecta a un buen liderazgo en la toma de decisiones”. (p. 36)

De acuerdo a la investigación de Marcelino et al. (2020), se destaca la importancia de la profesionalización en la empresa familiares para lograr un mayor desempeño económico, en la que se debe hacer una

contratación de un agente externo y no a la continuidad de un heredero en la gestión del negocio, en lo cual se demuestra que en muchas ocasiones se obtienen mejores resultados cuando son dirigida por profesionales externos, puntualizando que este debate es un tema relevante en la investigación académica y empresarial sobre quién es más eficiente para gestionar la empresa familiar. (p. 23)

Por último, el autor Alvarado (2018), concluye que las pequeñas empresas familiares son una valiosa fuente de trabajo en la localidad, a pesar de que su impacto a nivel individual es reducido, en su conjunto ayudan a fortalecer la economía del área; sin embargo, en los últimos años el crecimiento de estas microempresas ha sido limitado, aunque generan empleo para los habitantes, sus ventas suelen fluctuar, con períodos de baja y otros de estabilidad. (p. 61).

Los resultados de la investigación sobre el proceso de sucesión en microempresas familiares concuerdan con los estudios existentes, con la existencia de desafíos como la falta de conocimiento, planificación y formación; además, se requiere que exista la participación de distintas entidades o instituciones que promuevan capacitaciones para el fortalecimiento de información referente a un plan de sucesión a empresas familiares, así mismo como de formación profesional para prepararse para un rol de liderazgo en el futuro.

Conclusiones

En cuanto al primer objetivo específico, se evidencia como un factor crucial el desconocimiento del proceso de sucesión por parte de los líderes y miembros familiares con un 89% y 80% respectivamente, y como factores específicos encontramos que aunque algunas empresas cuentan con un plan estructurado de manera formal con un 8,6%, otras lo hace de manera informal o en concreto no cuentan con un plan de sucesión con un 48,6% y 42,9% respectivamente, lo que puede dificultar la sucesión del lideraz-

go en el futuro; además que se considera que la confianza familiar y la comunicación son factores muy importantes con un 40% y 32,3% respectivamente; y desde la perspectiva del miembro colaborador de la empresa familiar encontramos factores relevantes como la ausencia de capacitación o formación profesional para asumir el liderazgo de la empresa familiar en un futuro con un 54,3% en contraste de algunos que sí han recibido educación con un 28,6%, sin embargo con otras metas profesionales; por ende se recomienda en primer lugar, que la universidad como fuente de conocimiento, promueva capacitaciones en cuanto a la importancia del tema en cuestión, así como los pasos para la elaboración de un plan de sucesión a empresas familiares del sector; y a los líderes empresariales a que tienen como objetivo el designar la responsabilidad a un miembro de la familia a que le brinde formación profesional que permita desenvolverse de manera adecuada en un mercado muy competitivo.

En cuanto al segundo objetivo específico, encontramos que los principales desafíos y obstáculos que enfrenta que los líderes empresariales, radican en la falta de interés de las nuevas generaciones, la comunicación ineficiente en la familia y la carencia de habilidades y experiencia con un 37,14%, 25,71% y 22,85% respectivamente; por otro lado desde la perspectiva del miembro familiar encontramos que, aunque en la mayoría de empresas se sienten muy involucrados en la toma de decisiones con un 42,86%, otros tienen algunas oportunidades y unos no se sienten involucrados con un 48,57% y 8,57 respectivamente, esto último dificulta la experiencia y el aprendizaje de los colaboradores a largo plazo; en base a estos resultados, se recomienda incentivar a los líderes valores y el aprendizaje continuo en sus colaboradores para evitar los desafíos antes mencionados; así también involucrar más al colaborar en la toma de decisiones con el fin de generar conocimiento y experiencia para el sucesor de la empresa.

En cuanto al tercer objetivo específico, se proponen diversas estrategias para empresas que están pasando por un proceso de sucesión; en primer lugar, planificar la sucesión del liderazgo con anticipación, involucrar a toda la familia en este proceso y buscar apoyo profesional especializados en empresas familiares; además, la capacitación a futuros líderes, cultura de aprendizaje mutuo y la comunicación; y por último emplear una mayor comunicación y transparencia en la familia, la implementación de programas de formación profesional y un ambiente de trabajo más abierto y participativo.

Bibliografía

- Aguilar, V. G., y Briozzo, A. (2020). Empresas familiares: estructura de capital y riqueza socioemocional. *Investigación Administrativa*, 49 (125), 1-18. <https://doi.org/10.35426/IAv49n125.07>
- Alvarado Lino, A. M. (2018). Comercialización de especies y su impacto económico en las microempresas familiares de la ciudad de Jipijapa. [Tesis previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas Agropecuarias, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Digital UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1366>
- Cabanilla Guerra, M., Alvear Caguana, D. A., y Bravo Acosta, O. M. (2022). Factores influyentes en el éxito o fracaso del proceso de sucesión en empresas familiares. Caso AC-activa S.A. *Revista Universidad Y Sociedad*, 14(3), 217-225. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300217&lng=es&tlng=es.
- Carballo Baños, C., y Castellano, G. A. (2023). La sucesión en la empresa familiar: guía metodológica para su implementación. *Revista Científica UIS-RAEL*, 10(1), 167-186. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n1.2023.658>
- Freire, E. J., y Pico, F. P. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica*, 35(2). https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/383
- Jaimes Bolívar, G. D., y Albornoz Arias, N. (2021). Factores que inciden en el proceso de sucesión de empresas familiares. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 69-99. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.041>
- Loza Sánchez, J. R. (2021). El liderazgo y su impacto comercial en los negocios familiares de la parroquia La Unión del Cantón de Quinindé. [Tesis de grado previo a la obtención del título de ingeniería Comercial, mención Comercio Exterior, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Digital UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3071>
- Marcelino Aranda, M., Torres Ramírez, A., Muñoz Marcelino, D., y Camacho, A. D. (2020). Profesionalización en la empresa familiar: evolución y líneas de investigación. *Nova Scientia*, 12(25), 23-35. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i25.2508>
- Molina Parra, P. A., Botero Botero, S., y Montoya Monsalve, J. N. (2016). Empresa de familia: conceptos y modelos para su análisis. *Pensamiento y Gestión*(41). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000200006&lng=en&tlng=es.
- Suárez Tubay, B. M. (2024). Los negocios familiares y su incidencia en la generación de ingresos de los comerciantes de la Asociación de trabajadores autónomos Mario Falconí Yépez. [Tesis de grado previo a la obtención del título de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Digital UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6050>

CITAR ESTE ARTICULO:

Saltos Buri, V. del R., Santana Pachay, K. G., Parrales Reyes, J. E., & Nieto Parrales, D. A. (2024). Empresas familiares: Un análisis al problema de sucesión. *RECIAMUC*, 8(1), 670-681. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(1\).ene.2024.670-681](https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(1).ene.2024.670-681)

