



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Sucesión de empresas familiares de América Latina y España”: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

María Justina Ruiz Silva

Asesor:

MBA. María Isabel Flores Bazán

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador **ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ**, de la carrera de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la revisión del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

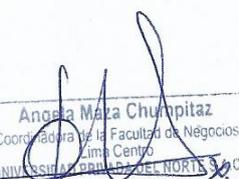
- MARIA JUSTINA RUIZ SILVA**
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado: **“Sucesión de empresas familiares de América Latina y España”**: Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. Luego de la revisión de los documentos del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Desaprobado

Breña, 08 de enero de 2020
(Lugar) (día) (mes) (año)



Angela Maza Chumpitaz
Coordinadora de la Facultad de Negocios
Lima Centro
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

Lic. Angela Giovana Maza Chumpitaz
(Nombre completo del Director/Coordinador)

Coordinadora de Carrera de Administración

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi madre que ya no está, a mi padre y a mis hermanos que me han apoyado incondicionalmente y a los profesores de la Universidad Privada del Norte por guiarnos en este nuevo camino que al comienzo era largo y ahora está terminando satisfactoriamente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre por su fortaleza, sus valores y el amor que nos dio, a mi padre por estar aquí en estos momentos y a mi hermana por el apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

Agradezco a mis profesores de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte ya que sus enseñanzas las pongo en práctica en mi vida profesional.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación.

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I. Introducción.....	11
Capítulo II. Metodología	14
Capítulo III. Resultados.....	16
3.1. Empresa Familiar	16
3.2 Características	17
3.3 Sucesión	18
3.4. Profesionalización.....	19
capítulo Iv. CONCLUSIONES	29
Referencias	31
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Ordenamiento y clasificación de información

Tabla 3.1 Evolución de la sucesión en las Empresas Familiares en América Latina y
España

Tabla 3.2 Cantidad de artículos elaborados por año

Tabla 3.3 Número de estudios sobre Empresa Familiar por países

Tabla 3.4 Aspectos relacionados a Empresas Familiares y sucesión

Tabla 3.5 Publicaciones científicas incluidas en la Revisión Sistemática

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Selección de los artículos investigados..... 14

RESUMEN

La investigación realizada sobre sucesión de empresas familiares de América Latina y España es un tema que preocupa mucho a aquellas personas que investigan por qué las empresas que son creadas por familias con el fin de mantenerse unidas y contar con un futuro que les asegure la subsistencia, pierden, en la mayoría de los casos, la capacidad de continuar cuando se va cediendo paso a las nuevas generaciones.

El objetivo de este estudio es analizar cómo ha ido evolucionando los estudios de sucesión en las empresas familiares en América Latina y España.

La investigación se realiza en base a escritos realizados entre 2009 y 2018 y nos demuestra que cada vez es mayor la inquietud de búsqueda de soluciones para lograr que este tipo de empresas puedan conseguir su objetivo de perdurar a las siguientes generaciones.

Para ello, se buscó literatura científica especializada en Empresas Familiares y sucesión derivadas de bases de datos como Dialnet, Google Académico, Flacso, ProQuest, Redalyc, Scielo, entre otras, de España, México, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, en total 49 artículos; de ellos se excluyeron 19 por no tener relación con las limitaciones de la investigación, quedando al final, 30 artículos de interés que sí obedecen al tema de investigación, los años de publicación y país de origen.

La búsqueda de información del tema en cuestión nos indica que, si bien no hay abundantes textos de investigación sobre sucesión, cada vez es mayor el interés por abordarlo. Sin embargo, se observa que mayoritariamente en países como España y México hay mayor cantidad de literatura actualizada, en otros países como Ecuador, Venezuela, Chile o Perú, por ejemplo, no hay muchas investigaciones.

Palabras clave: empresa familiar, negocio familiar, organización familiar, estructura familiar, sucesión, continuidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se realiza con la finalidad de encontrar respuestas sobre una problemática que se observa en la gran mayoría de empresas que son constituidas por personas con gran emprendimiento y deseos de hacer partícipes a la familia y la manera más idónea de lograr que el negocio familiar sea heredado a las siguientes generaciones sin que esto resulte una experiencia traumática y mortal.

Agustín (2017). Antiguamente los hombres tenían como único medio de vida la agricultura y ya se hacía necesario tener mayor cantidad de mano de obra y la familia empezó a participar del trabajo.

Goyzueta (2013). Las empresas familiares generalmente se crean a partir del deseo de establecer un negocio propio con la familia, sin la necesidad de pertenecer a otras personas, emergiendo de forma voluntaria con el fin de realizar una labor unida a la familia que les provea de cierta independencia económica y mejora de sus condiciones de vida.

Belausteguigoitia (2009). Es reconocido por todos los autores que estudian el tema, que las empresas familiares poseen un papel importante en las economías en la mayoría de los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo. Sin embargo, la intervención de la familia en los negocios podría afectar a la actividad empresarial por motivos referidos a los conflictos familiares-empresariales, sucesión, protocolo, nepotismo, falta de profesionalización, etc. convirtiéndose en una debilidad que pone en peligro su sobrevivencia. Mientras tanto para otros, un negocio gobernado por la familia puede convertirlo en exitoso con un desempeño mucho más estable que una empresa no familiar.

Goyzueta (2013) afirma que, dado que cada vez más se acepta la trascendencia de la empresa familiar como gestor de riqueza y empleo, preocupa que el índice de sobrevivencia disminuya a medida que pasa de segunda a tercera generación. Mayormente, se les identifica como negocios informales y no profesionales.

Solano (2017), manifiesta que, de acuerdo con las investigaciones realizadas, se muestra una concordancia unánime que uno de los mayores problemas que enfrentan las empresas familiares es el factor continuidad después de la primera generación debido a que no se realiza una estrategia adecuada para delegar el cargo del fundador.

Goyzueta (2013) dice que a medida que pasa el tiempo, que las personas y las relaciones familiares van cambiando, se debe adecuar los lineamientos de la administración al momento actual, no debe permanecer estático, debe realizarse siempre una mejora continua en su gerencia.

La investigación se realiza con literatura científica proveniente de América Latina y España entre los años 2009 y 2018 con el fin de dar respuesta a la pregunta general y específicas. En ese sentido, es que se plantea el objetivo general sobre ¿cómo ha evolucionado el tema de la sucesión en las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018? y como preguntas específicas ¿en qué año se publicaron la mayor cantidad de artículos sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018?, ¿en qué países hay mayor producción de literatura sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018? y ¿cuáles son los aspectos más relevantes que han tratado los autores sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018?

Para ello, se busca responder al objetivo general: analizar la evolución del tema de la sucesión en las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018.

Como objetivos específicos, identificar los años en que se publicaron artículos sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018, determinar en qué países hay mayor producción de literatura sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018 y finalmente, analizar los aspectos más relevantes que han tratado los autores sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La metodología empleada en el presente trabajo es la Revisión Sistemática, que consiste en seleccionar y abreviar contenidos de literatura científica primaria que comprenden los temas de interés del investigador, procurando que los argumentos no estén condicionados a limitaciones, lo que aumenta el valor de las conclusiones.

Moreno, Muñoz, Domancic y Villanueva (2018) definen a la Revisión Sistemática como la selección de artículos de actualidad que resume la investigación a través de fuentes de testimonios fidedignos, convirtiéndose en material indispensable para el estudio.

Ferreira, Urrútia y Coello (2011) lo conceptúan como investigaciones científicas que se realizan a través de estudios primarios, las cuales sirven para esquematizar la información de interés con el objetivo de dar respuesta las dudas de la investigación.

En este trabajo se utiliza fuentes de literatura científica provenientes de diversas bases de datos como Dialnet, Google Académico, Flacso, ProQuest, Redalyc, Scielo, Researchgate.Net, ScienceDirect, Uma y Pirhua, en su mayoría de revistas especializadas en el tema de Empresas Familiares y sucesión, teniendo en cuenta que la investigación se realiza desde el año 2009 al 2018, en América Latina y España. Los países que se toma en consideración fueron Chile, Colombia, Ecuador, España, México y Venezuela y Perú. Se descarta escritos que no corresponden a los años investigados, país, tema relevante para la investigación, idioma o por carecer de información completa.

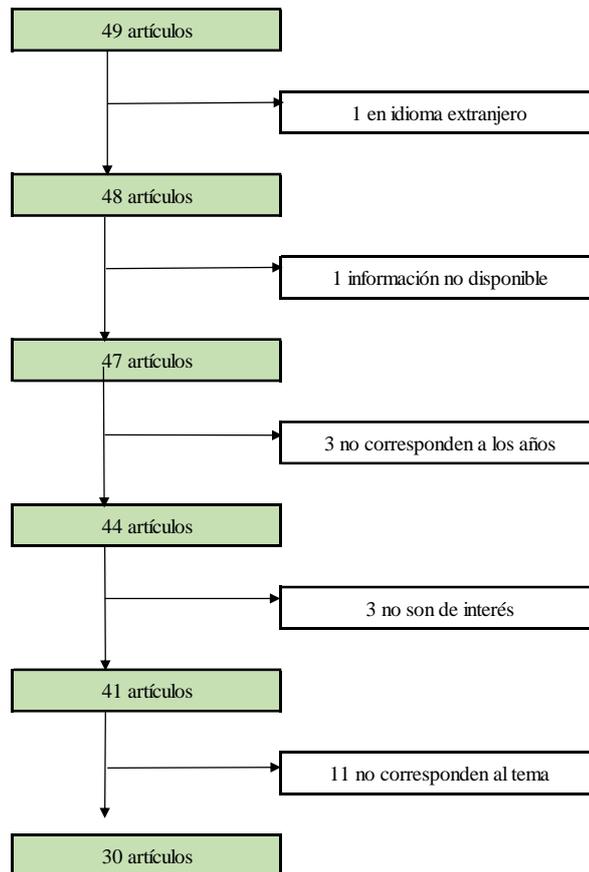
Tabla 2.1. *Ordenamiento y clasificación de información*

Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Tipo Documento
----------	--------	-----	------	---------------	----------------	---------	------	---------------------	----------------

Fuente: Elaboración propia

Para el ordenamiento y clasificación de los artículos se utiliza una tabla de Excel tal como se ilustra en la siguiente Tabla 2.1.

Figura N° 2.1. Selección de los artículos investigados



Fuente: *Elaboración propia*

Para realizar la revisión sistemática, se procede a investigar artículos relacionados al tema de interés, sumando un total de 49 escritos. De los cuales 19 de ellos fueron excluidos por diversos motivos y 30 incluidos, tal como se observa en la Figura 2.1.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para poder dar respuesta al objetivo principal de esta exploración sobre cómo ha evolucionado el tema de la sucesión en las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018, se ha procedido a revisar la literatura científica de los últimos años.

Tabla N° 3.1. *Evolución de la sucesión en las Empresas Familiares en América Latina y España*

Frecuencia de temas	Cantidad	Porcentaje
Conceptualización de EF	5	23.81
Características	3	14.29
Sucesión	8	38.10
Profesionalización	5	23.81
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar en la Tabla 3.1 que uno de los puntos que genera mayor interés de estudio es el relacionado a la sucesión con una incidencia del 38.10% y con 23.81% los temas que son coherentes con la conceptualización de Empresa Familiar, así como la profesionalización.

A continuación, se toma como referencia algunos de los artículos escritos por varios autores:

3.1. Empresa Familiar

Rodríguez, Pico y Méndez (2013) toman la expresión más sencilla de empresa familiar como la unión íntima entre empresa y familia, sin embargo, también afirman que el concepto es más complejo porque se debe tomar en cuenta desde que se inicia como proyecto hasta su desarrollo en el futuro.

Omaña & Briceño (2013) lo que diferencia a las empresas familiares de las no familiares es su organización, cómo son gerenciadas, la continuidad, entre otros, pero en el mundo empresarial estos dos tipos de empresas coexisten siendo las primeras mayor en número en casi todo el mundo.

Díaz y Gómez (2015) señalan que, si bien por muchos años se les dio atención principal a las empresas grandes debido a la creación de valor, empleos y desarrollo de tecnologías, actualmente la existencia de las pymes es reconocida como generadoras de desarrollo económico y social.

Gómez-Betancourt, Betancourt y Zapata (2012) afirman que las empresas familiares en comparación con las no familiares son una gran contribución económica, sin embargo, éstas son muy endeble, consecuencia de ello son los grandes problemas a los que se enfrentan al pasar a las siguientes generaciones.

Schumacher (2015), en Brasil, por ejemplo, las empresas familiares tienen un gran efecto en su economía, pero a pesar de esto, el tema no ha sido muy desarrollado y tampoco cuentan con organismos particulares o estatales que lo estudien a fondo.

3.2 Características

Martínez (2010), señala tres características de las empresas familiares: la propiedad en manos de la familia, el gobierno de la organización lo realiza el líder fundador y/o los hijos de éste y, por último, el anhelo común que define a este tipo de negocios de perdurar en el tiempo

Martín (2011) encuentra diferentes opiniones sobre las características de las empresas familiares; hay quienes piensan que los negocios de familia son poco adaptables al cambio y muy paternalistas, y otros que son empresas que crean empleos y

enriquecimiento; sin embargo, Martín, es difícil encontrar un punto medio entre estas corrientes.

Fernández (2013), señala que las características que marcan el compromiso de la empresa familiar es la certeza y aprobación de las metas y valores de la organización, el gran esfuerzo que realiza el líder en la ejecución y la gran aspiración de ser parte de la empresa.

3.3 Sucesión

Martínez (2016) opina que cuando pasa el tiempo y la empresa crece, las nuevas situaciones que se dan requieren de atención más exigente siendo necesario nuevas orientaciones estratégicas. Sin embargo, realizada la sucesión no hay garantías que los nuevos líderes dirijan la organización de igual manera que su antecesor porque son personas diferentes con otra visión, cualidades y capacidades.

González (2018) opina que la relación que existe entre sujetos que conforman la familia y la empresa ocasiona que la aplicación del plan de sucesión sea complicada para los involucrados debido a la tradición de dejar la posta a los hijos, aunque éstos no posean las capacidades para conducirlo o que no tengan un real interés y solo les interese conseguir el poder de la empresa que han heredado sin mayor esfuerzo.

De acuerdo con De la Garza, Medina, Chein, Jiménez, Ayup y Díaz (2011) el fundador de la empresa familiar tiene un papel fundamental en su empresa porque crea un lazo muy importante para la cultura organizacional que forma parte de los valores, creencias y conductas provenientes de su entorno familiar, sin embargo, este tipo de empresas son frágiles y muchas veces el nivel de sobrevivencia es bajo.

Barroso (2014) afirma que en Extremadura (España), las familias que crean negocios familiares deben hacer frente a diferentes desafíos como la continuación de la empresa

luego de la segunda generación, expansión, profesionalización, inversión en tecnología e internacionalización.

León (2010) para que la empresa familiar tenga éxito en su funcionamiento se debe tener claro la diferencia entre las relaciones familia/empresa, si los protocolos no están definidos empezarán a aparecer los conflictos en los sistemas familia, dirección y propiedad.

Según León, en Quito, Ecuador donde se realizaron las encuestas se observa que las EF no están preparadas porque no se anticipa la sucesión, con lo que posteriormente pierden competitividad, no hay una buena elección del sucesor o éste desconoce el funcionamiento, se produce el estancamiento o cierre de la empresa, entre otras consecuencias.

González (2010) En la mayoría de las empresas familiares se observa que el fundador es quien dirige la organización de manera autoritaria y les es difícil delegar responsabilidades y los colaboradores aprenden a identificarse con este tipo de funcionamiento empresarial. Este modo dirigir probablemente ocasione enfrentamientos a partir de la segunda generación.

Rossel (2013), señala que a los miembros de la empresa les es difícil separar los intereses emocionales de los empresariales, ya que para afirmar la continuidad y desarrollo es necesario realizar los procesos de sucesión como cualquier empresa.

3.4. Profesionalización

Pérez y Gisbert (2012) opinan que se producen los problemas al momento de fijar la sucesión debido a que las opiniones entre el consejo de familia y el de administración no están de acuerdo en la elección en una eventual sucesión debido a que el criterio del

consejo de familia será guiado mayormente por cuestiones emocionales y el consejo de administración lo realizará en base a las actitudes profesionales del candidato.

Illera (2011) alega que es importante que la persona que será elegida haya formado una carrera en la empresa que le permita conocer a fondo su funcionamiento, por ello, la profesionalización es básica porque va a permitir conducir de la mejor manera los problemas que se creen entre los valores y metas familiares y la empresa.

Llanos, Valenzuela, Pasten y Huepe (2011) afirman que la profesionalización es determinante para que las empresas familiares logren competitividad a largo plazo, sin embargo, esto puede ser muy complicado debido a que la armonía o la falta de ella puede ser un factor clave para el éxito o fracaso.

Araya (2012) afirma que una vez que se inicia la sucesión, ésta no debe recaer necesariamente en el hijo primogénito debido a que podría convertirse en un error si no goza de la capacidad y aptitud indispensables para el puesto, sino que debe pensarse en elegir a la persona que tenga las habilidades y preparación profesional.

San Martín y Durán (2016) afirman de la sucesión, si ésta se hace de manera pacífica muchos problemas se evitarán cuando se realice cambios al pasar el mando a las nuevas generaciones, empero, no se descarta que los problemas puedan suscitarse cuando ya se ha realizado el cambio por causas como generación de valor del negocio o financiación.

Asimismo, de acuerdo con la cita de Zúñiga y Sacristán (2009), tanto el proceso de sucesión como el de profesionalización son dos de los grandes retos que deben afrontar las empresas familiares para ser más competitivas.

Tarrats (2010) de acuerdo con su investigación en el proceso de sucesión aparecen resistencias de parte de aquellos que están relacionados con la empresa familiar, siendo el primero en presentarlas el líder fundador que siente que próximo su fin laboral; también

intervienen en la “conspiración” el cónyuge, la familia, los trabajadores, proveedores y clientes debido a que se sienten aprehensivos con el cambio de liderazgo.

Pascual (2012) en su exploración sobre la sucesión comenta que inicialmente los estudios se concentraban en la trasmisión del heredero varón, pero posteriormente a raíz de la creciente participación de la mujer en las actividades empresariales, se está tomando en cuenta su intervención. En las empresas en las que la dirección y gobierno está a cargo de una mujer, la toma de decisiones, la sucesión y los convenios de profesionales y familiares es motivo de novedosos estudios que analizan la contribución de la mujer en este rol.

Díaz, Corona, & Mayett (2013) de acuerdo con la investigación realizada en el municipio de Tehuacán, Puebla, México, las empresas familiares tienen un alto índice de mortalidad debido a la ausencia de formalidad y protocolos que diferencien los sistemas entre familia y empresa. Por ello, solo el 30% de estas organizaciones sobreviven a la primera generación y el 5% a la segunda, principalmente a la falta de preparación profesional de sus miembros y ausencia de planes y objetivos claros. Advierte que solo el 36% cuenta con herramientas para la resolución de conflictos, sin embargo, el 23% tiene un protocolo formal, el 45% tiene planteamientos estratégicos y el 45% estudios profesionales.

Lozano y Urbano (2013) es necesario que la familia que posee este tipo de empresa no vea al posible candidato de la sucesión como método, salida u obligación de llenar una plaza vacía, brindar un trabajo, por el parentesco, etc. debido a que estos caminos no producen ningún bienestar en la persona debido a que no se crea un vínculo o compromiso sincero con la empresa; empero, es una práctica más saludable que las siguientes generaciones estén encaminadas a explorar su realización personal así como las metas de la empresa.

Saldaña, Ruiz, Gaona y Jacobo (2016), indican que según la investigación de Poza (2011), hay varios criterios que permiten visualizar si el futuro líder hará un buen papel dentro de la empresa como si la persona está dispuesta a trabajar de manera responsable, poseer experiencia y resultados satisfactorios en otras organizaciones que no pertenezcan a la familia, el respeto que se adquiere entre los stakeholders, y finalmente si ha sido aceptado por los directores externos o consejo consultivo.

Soto (2011) en el ítem sobre sucesión, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada en México, existen tres modelos en la sucesión emprendedora:

“1) padre fuerte e hijo débil; 2) padre conservador e hijo progresista; 3) otras ramas familiares”.

Señala que, al darse el primer modelo, la empresa está destinada al fracaso ya en la segunda generación; en el segundo patrón, se puede predecir mejores posibilidades para la adecuación al cambio y la continuación del dominio familiar; sin embargo, cuando se da el tercer modelo, es probable que se creen conflictos por la influencia de otras ramas familiares.

Tabla N° 3.2. *Cantidad de artículos elaborados por año*

Año	N° de artículos	Porcentaje
2009	2	6.67
2010	4	13.33
2011	5	16.67
2012	4	13.33
2013	6	20.00
2014	2	6.67
2015	2	6.67
2016	3	10.00
2017	1	3.33
2018	1	3.33
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la primera pregunta específica que se refiere a en qué año se publicaron la mayor cantidad de artículos sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018, la investigación encuentra que en el año 2013 se concentra la mayor cantidad de bibliografía en América Latina y España, representada con el 20% del total de investigaciones y en el 2011 los estudios están en el orden el 16.67%, tal como se describe en la Tabla N° 3.2.

Tabla N° 3.3. *Número de estudios sobre Empresa Familiar por países*

País	N° de artículos	Porcentaje
Bolivia	1	3.33
Chile	3	10.00
Colombia	2	6.67
Ecuador	1	3.33
España	12	40.00
México	8	26.67
Perú	2	6.67
Venezuela	1	3.33
Total	30	100%

Fuente: *Elaboración propia*

La segunda pregunta específica está referida a en qué países hay mayor producción de literatura sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018, por lo que de manera consistente se observa en la Tabla N° 3.3 que hay una mayor investigación sobre el tema en España con un 40% de producción, siguiéndole México con 26.67% y con menores porcentajes Chile, Colombia, Perú, Ecuador y Venezuela.

Tabla N° 3.4. *Aspectos relacionados a Empresas Familiares y sucesión*

Aspectos más relevantes	Nº veces tratado	Porcentaje
Armonía/desarmonía	1	3.33
continuidad	7	23.33
esperanza de vida	1	3.33
impacto	1	3.33
longevidad	2	6.68
mortandad	1	3.33
permanencia	1	3.33
sobrevivencia	4	13.33
sucesión	9	30.00
profesionalización/sucesión	1	3.33
segunda generación/sucesión	2	6.68
Total	30	100%

Fuente: *Elaboración propia*

La tercera pregunta específica sobre cuáles son los aspectos más relevantes que han tratado los autores sobre el tema de sucesión de las empresas familiares de América Latina y España del 2009 al 2018, se puede observar en la Tabla N° 3.4.

Tabla N° 3.5. *Publicaciones científicas incluidas en la Revisión Sistemática*

Nº	Autor/es	Año	Título	País
1	Belausteguigoitia, Rius	2009	El cambio de las empresas familiares en Latinoamérica; nuevas perspectivas	México
2	Zúñiga, J.A. y Sacristán, M.	2009	Los directivos externos y la sucesión en la empresa familiar: un caso de estudio	España
3	León, Grace	2010	Causas de los problemas de sucesión en empresas familiares	Ecuador

N°	Autor/es	Año	Título	País
4	González, Rut	2010	La continuidad de la empresa familiar	España
5	Martínez Echezárraga, Jon	2010	Empresas familiares, reto al destino. Claves para perdurar con éxito	Chile
6	Tarrats Pons, Elisenda	2010	Factores psicosociales de éxito en la sucesión intergeneracional de la empresa familiar	España
7	De la Garza, María, Medina, José, Cheín, Nalhe, Jimenez, Karla, Ayup, Jannett y Díaz, José	2011	Los valores familiares y la empresa familiar en el Nordeste de México	Colombia
8	Martín, Pedro	2011	Los principales factores de conflictos en la empresa familiar	España
9	Soto, Argentina	2011	La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación	México
10	Illera Correal, Ariane	2011	Modelo psicológico de sucesión aplicado a la empresa de familia en Bogotá Colombia	España
11	Llanos, Orlando, Valenzuela, Feddy R, Pasten, Dennis & Huepe, Pablo	2011	Determinantes del éxito en procesos de profesionalización de empresas familiares	Chile
12	Araya, Arnoldo	2012	El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización	España
13	Gómez-Betancourt, Gonzalo, Betancourt, José, Zapata, Natalia	2012	Empresas familiares multigeneracionales	Colombia
14	Pascual, Consolación	2012	Empresa familiar: mujer y sucesión	España

Nº	Autor/es	Año	Título	País
15	Pérez, Isabel y Gisbert, Víctor	2012	Problemáticas en la sucesión de la empresa familiar	España
16	Díaz, Hilario, Corona, Miguel A., Mayett, Yésica	2013	Los retos de las empresas familiares ante su continuidad: Caso Tehuacán	México
17	Rodríguez, Pedro, Pico, Beatriz & Méndez, Francisco	2013	Los valores familiares y la empresa familiar en el Nordeste de México	México
18	Goyzueta, Samuel	2013	Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad	Bolivia
19	Lozano Melquicedec, Urbano, David	2013	El proceso de socialización, vinculación y pertenencia de descendientes a la empresa familiar. Un estudio empírico en Colombia	España
20	Rossel, Juan Pablo	2013	Plan de sucesión de la Mype familiar "Salón de Té San Miguel" en la ciudad de Trujillo	Perú
21	Omaña, Lenix y Briceño, María A.	2013	Gerencia de las empresas familiares y no familiares: análisis comparativo	Venezuela
22	Rendón, Marcela	2014	La relevancia del contexto en al análisis organizacional: Tradición y modernidad en una empresa familiar en Chiapas	México
23	Barroso, Ascensión	2014	¿Por qué desaparecen las empresas familiares extremeñas?	España
24	Díaz, Luis y Gómez, Henry	2015	Empresas familiares: gobierno de la empresa y de la familia	Chile
25	Schumacher, Alexandre J.	2015	Éxito en la sucesión de empresas familiares. Factores de influencia	España

Nº	Autor/es	Año	Título	País
26	Martínez, Ana B.	2016	Problemática de la sucesión en la empresa familiar: estudio de las empresas familiares de Albacete	España
27	San Martín Reyna, J. y Durán Encalada, J.	2016	Sucesión y su relación con endeudamiento y desempeño en empresas familiares	México
28	Saldaña, Yolanda; Ruiz, Fernando; Gaona, Leticia; & Jacobo, Daniela	2016	El liderazgo a partir del proceso de la sucesión en la empresa familiar mexicana	México
29	Solano Gallegos, Álvaro	2017	La sucesión y su relación con la continuidad en las empresas familiares en la ciudad de Cuenca	Perú
30	González, Luis	2018	Caracterización de las empresas familiares: Caso Durango	México

Fuente: *Elaboración propia*

En la Tabla N° 3.5 se observa los artículos y trabajos que han sido tomados en consideración para elaborar la Revisión Sistemática, en que se detalla el autor, año título de la investigación y de dónde provienen.

Para ello, la selección de los artículos que se utiliza en la presente revisión sistemática se basa en una serie de criterios, por ejemplo, se encuentran dentro del periodo establecido en las limitaciones de año: 2009 al 2018, artículos relacionados a empresas familiares y sucesión, idioma español, que la procedencia de los artículos sea de América Latina y España, que sean temas relevantes, entre otros.

Sin embargo, se excluyen otros artículos porque presentan limitaciones en cuanto al idioma extranjero, difícil acceso a la base de datos, no presentan información completa, las investigaciones fueron realizadas en años anteriores o no presentan análisis novedoso del tema.

Palabras clave: empresa familiar, negocio familiar, organización familiar, estructura familiar, sucesión, continuidad.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

En síntesis, de acuerdo con la investigación realizada se puede deducir que a pesar de que cada vez son mayores los estudios e investigaciones sobre las empresas familiares de América Latina y España, aún no hay un acuerdo unánime sobre su conceptualización. Algunos autores opinan que su característica radica en la forma en cómo éstas son organizadas a partir de los valores morales que los fundadores imponen; otros piensan que su principal virtud es el vínculo que tiene la familia con la empresa o según la estructura que tenía, sea el tamaño, propiedad o administración, pero, en lo que todos los autores están de acuerdo es que este tipo de empresas son un gran motor para el desarrollo económico de sus países y que éstas en comparación de las empresas no familiares, son mayoritarias.

La sucesión es un tema que preocupa porque no se prevé con tiempo y se da por determinado que el cargo recaerá en el familiar más próximo, muchas veces sin considerar que es necesario la profesionalización de la persona que tenga mejores aptitudes para desempeñar el puesto.

Respecto a la primera pregunta específica sobre el año en que se publicaron más trabajos de investigación, ésta recae en el 2013, debido a que hay una mayor tendencia en reconocer su importancia, sin embargo, el hecho de que las publicaciones provengan de diferentes formatos como exposiciones de congresos, artículos, libros, etc., restringe su acceso.

En referencia a los países que han realizado mayor cantidad de estudios sobre sucesión, se han dado en España y México debido a que se está buscando crear un modelo

que permita mejorar la productividad y competitividad, a través de la innovación en donde la empresa familiar tiene un papel predominante.

Es de resaltar que actualmente, si bien en países como los mencionados se presenta un mayor número de investigaciones, estas no son suficientes, actuales y/o innovadores. En otros como Perú, por ejemplo, es muy limitada la cantidad de estudios científicos sobre el tema de empresa familiar o sucesión en la empresa familiar. Actualmente funciona la organización Asociación de Empresas Familiares del Perú (AEF Perú) fundada en 2010, y realiza seminarios, talleres, charlas y otras actividades dirigidas a las empresas familiares asociadas, sin embargo, no realizan investigaciones científicas que ayuden a desarrollar las actividades comerciales de los negocios familiares.

Sobre los temas más relevantes de empresas familiares y sucesión y de acuerdo a los trabajos explorados, los diferentes autores toman como un punto muy importante el tema de la sucesión (30%) debido a que este es un proceso que requiere especial atención por su complejidad en el que se debe tomar en cuenta no solo en el interior de la organización cuando se toma la decisión de retiro por parte del fundador, sino también con la situación externa como economía, política, proveedores, clientes, etc. Otro punto que merece destacar es el de la continuidad de la empresa, ya que no todas logran sobrevivir por los problemas que enfrentan como la economía del país, limitaciones de recursos económicos propios y dificultad de poder acceder a créditos financieros, falta de asesoramiento, etc.

REFERENCIAS

- Agustín, R. (2017). ¿La empresa familiar nace en el mundo del comercio? El blog de Ricard Agustín. Reflexiones sobre la Empresa Familiar. Recuperado de <https://www.ricardagustin.com/origen-de-la-empresa-familiar-en-el-comercio/>
- Araya, A. (2012). El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización. España. *Tec Empresarial*. 6 (2). Pág. 31. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4004912>
- Barroso, A. (2014). ¿Por qué desaparecen las empresas familiares extremeñas? *Grupo Interdisciplinario de Estudios Críticos y de América Latina (GIECRYAL)*. España. 5 (60). Págs. 98-132. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4586153>
- Belausteguigoitia, R. (2009). El campo de las empresas familiares en Latinoamérica: nuevas perspectivas. *Gestión & Sociedad*. 3 (1), Págs. 13-25. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/327405612_El_campo_de_las_empresas_familiares_en_Latinoamerica_nuevas_perspectivas
- De la Garza, M., Medina, J., Chein, N., Jiménez, K., Ayupp, J. & Díaz, J. (2011). Los valores familiares y la empresa familiar en Nordeste de México. Colombia. *Cuadernos de Investigación*. Colombia. 24 (42), Pág. 317. Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1776
- Díaz, H., Corona, M. & Mayett, Y. (2013). Los retos de las empresas familiares ante su continuidad: Caso Tehuacán. México. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*. 6 (1). Págs. 1-3. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2155237>
- Díaz, L., Gómez, H. (2015). Empresas familiares: Gobierno de la empresa y de la familia. En B. Van Hoof y H. Gómez. Pyme de avanzada: Motor del desarrollo en América Latina. Págs. 35-50. Chile. Ediciones Unandes.
- Fernández, V. (Ed.) (2013). Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España. España. *Omnia Science*. Pág. 56. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.3926/oms.14>
- Ferreira, I., Urrútia, G. y Coello, P. (2011). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: bases conceptuales e interpretación. *Revista Española de Cardiología*. 64 (88), Págs. 68-696. Recuperado de <https://www.revespcardiol.org/es-revisionessistematicas-metaanalisis-bases-conceptuales-articulo-S0300893211004507?redirect=true>
- Goyzueta, S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. Bolivia. *Revista Perspectivas*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332013000100003&script=sci_arttext

- Gómez-Betancourt, G., Betancourt, J. & Zapata, N. (2012). Empresas familiares multigeneracionales. Colombia. *Entramado*. 8 (2). Págs. 42-42. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848003.pdf>
- González, L. (2018). Caracterización de las empresas familiares: Caso Durango (México). *Pensamiento & gestión*. México. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/4c0f47c70ef8552fb19a31960ae0c91a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027440>
- González, R. (2010). La continuidad de la empresa familiar. España. *Anuario jurídico y económico*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es> > descarga > articulo
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817911>
- Illera, A. (2011). *Modelo psicológico de sucesión aplicado a la empresa de familia en Bogotá Colombia*. (Tesis Doctoral). España. Universidad Nebrija. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=cy3IBPAr1QA%3D>
- León, G. (2010). *Causas de los problemas de sucesión en empresas familiares*. (Tesis de Maestría). Ecuador. Universidad Latinoamericana de Postgrado de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10469/5175>
- Llanos, O., Valenzuela, F., Pasten, D. & Huepe, P. (2011). Determinantes del éxito en procesos de profesionalización de empresas familiares. Chile. *Horizontes Empresariales*. 10 (2). Pág. 10. Recuperado de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2016>
- Lozano, M., Urbano, D. (2013). *El proceso de socialización, vinculación y pertenencia de descendientes a la empresa familiar. Un estudio empírico en Colombia*. (Tesis Doctoral). España. International Doctorate in Entrepreneurship and Management.
- Martín, P. (2011) Los principales factores de conflictos en la empresa familiar. España. *Gestión: revista de economía*. España. 52. Pág. 19. Recuperado de https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/Gestion%2052%203_baja.pdf
- Martínez, J. (2010). *Empresas familiares, reto al destino: Claves para perdurar con éxito*. Chile. Págs. 17-19. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dL1cEW0KML0C&oi=fnd&pg=PA12&dq=conflictos+en+empresas+familiares&ots=vFIu8BAfiO&sig=PENoQYe-LF_JuxtAonx2fex89OY#v=onepage&q=conflictos%20en%20empresas%20familiar&f=false
- Martínez, A. (2016). *Problemática de la sucesión en la empresa familiar: estudio de las empresas familiares de Albacete*. (Tesis Doctoral). España. Universidad de Alcalá. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=179036>

- Moreno, B., Muñoz, M., Cuéllar, J., Domancic, S & Villanueva, J. (2018). *Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas*. 2 (3), Págs. 184-186. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072018000300184
- Omaña, L., Briceño, M. (2013). Gerencia de las empresas familiares y no familiares: análisis comparativo. Venezuela. *Estudios Gerenciales*. 29 (128), Pág. 294. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786003>
- Pascual, C. (2012). *Empresa Familiar: Mujer y sucesión*. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba. España. Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/9363/2013000000684.pdf?sequence=1>
- Pérez, I., Gisbert, V. (2012). Problemáticas en la sucesión de la empresa familiar. España. *3ciencias*. 1 (2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817911>
- Poza, E. (2011) *Empresas familiares*. Tercera edición. Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Rendón, M. (2014). La relevancia del contexto en el análisis organizacional: Tradición y modernidad en una empresa familiar en Chiapas. México. *Nova scientia*. 6 (12). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052014000200017&script=sci_arttext&tlng=en
- Rodríguez, P., Pico, B. & Méndez, F. (2013). Capacidad innovadora en la empresa familiar como área de oportunidad hacia el desarrollo de México. México. *Economía, sociedad y territorio*. 13 (43), Pág. 779. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php>
- Rossel, J. (2013). *Plan de sucesión de la Mype familiar "Salón de Té San Miguel" en la ciudad de Trujillo*. Universidad de Piura. Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1766/AE_266.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, Y., Ruiz, F., Gaona, L. & Jacobo, D. (2016). El liderazgo a partir del proceso de la sucesión en la empresa familiar mexicana. *Global de Negocios*. 4 (6), Págs. 69-79.
- San Martín, J. y Durán, J. (2016). Sucesión y su relación con endeudamiento y desempeño en empresas familiares. *Contaduría y administración*. 61(1). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422016000100041&script=sci_arttext
- Schumacher, A. (2015). *Éxito en la sucesión de empresas familiares. Factores de influencia*. (Tesis Doctoral). Universidad de La Rioja. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=46494>

- Solano, Á. (2017). *La sucesión y su relación con la continuidad en las empresas familiares en la ciudad de Cuenca*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Soto, A. (2011). La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación. México. *Contaduría y Administración*. 58 (2). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712130>
- Tarrats, E. (2010). *Factores psicosociales de éxito en la sucesión intergeneracional de la empresa familiar*. (Tesis Doctoral) Universidad Politécnica de Catalunya. España.
- Zúñiga, J. y Sacristán, M. (2009). Los directivos externos y la sucesión en la empresa familiar: un caso de estudio. *Universia Business Review*. España., Págs. 74-87. Recuperado de <https://ww.dialnet-LosDirectivosExternosYLaSucesionEnLaEmpresaFamilia-2987542.pdf>

ANEXOS

BASE DE DATOS DE BÚSQUEDA PUBLICACIONES INCLUIDAS

	Autor/es	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
1	Behusteguioña, Rías	El cambio de las empresas familiares en Latinoamérica; nuevas perspectivas	permanencia	2009	https://www.researchgate.net/publication/327405612_El_campo_de_las_empresas_familiares_en_Latinoamerica_nuevas_perspectivas	Researchgate.net	Empresas familiares, disciplinas, campos asociados, objeto de estudio, investigaciones	Cada vez se reconoce aún más la importancia de las empresas familiares tanto en la generación de riqueza como de empleo; por ello, preocupa su desaparición. Se calcula que sólo una de cada tres organizaciones familiares logra pasar exitosamente a la siguiente generación. Una correcta comprensión de estas organizaciones, seguida de una adecuada planeación en éstas, influiría positivamente en su consolidación y permanencia.	México	Si	Tema de interés	Revista
2	Zúñiga, J.A. y Sacristán, M.	Los directivos externos y la sucesión en la empresa familiar: un caso de estudio	sobrevivencia	2009	Dialnet- LosDirectivosExternosYLaSucesionEnLaEmpresaFamilia-2987542.pdf	Dialnet	Empresa familiar, proceso de sucesión, directivos externos, cambios organizativos, sector logístico	Este trabajo analiza un tema crítico en la empresa familiar: las razones que pueden motivar la contratación de un directivo externo en la posición de CEO, y en qué medida esta circunstancia puede conducir al éxito empresarial. El análisis se realiza con una empresa familiar española de tamaño medio del sector logístico, que sufrió un proceso de sucesión entre 1998 y 2004. Se constata la importancia el papel desempeñado por el nuevo CEO y la familia durante el proceso de sucesión. Se concluye con un apartado de lecciones prácticas.	España	Si	Tema de interés	Revista
3	León, Grace	Causas de los problemas de sucesión en empresas familiares	continuidad	2010	http://hdl.handle.net/10469/5175	FLACSO	Empresas familiares, sucesión de derechos, financiamiento, legislación Ecuador	Una Empresa Familiar es una fusión del sistema familiar y el sistema empresarial, cuya postura ideológica es la continuidad en manos de herederos o sucesores. Esta continuidad se logra a través de un proceso de transmisión generacional de la empresa, donde el sucesor toma las riendas en tres niveles: propiedad, dirección y control. La idea básica del relevo de mando es preservar el bienestar de la familia a largo plazo.	Ecuador	Si	Tema de interés	Tesis
4	González, Rut	La continuidad de la empresa familiar	Continuidad	2010	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817911	Dialnet	Empresa familiar, relaciones familiares, planificación, proceso de sucesión, éxito, continuidad, fundador, capitulaciones matrimoniales, protocolo familiar, testamento del empresario	En los últimos tiempo el estudio por la empresa familiar ha despertado el interés del gobierno, de la universidad y del propio ámbito empresarial. Las empresas familiares componen el 70%-75% de las empresas en España, por lo que tienen un gran peso en la sociedad y en la economía nacional. El problema al que se enfrentan estas empresas es el de su continuidad; tan sólo un 30% sobrevive en la 2ª generación y un 15% en la 3ª	España	Si	Tema de interés	Revista Anuario jurídico y económico escorialense
5	Martínez Echezurruga, Jon	Empresas familiares, reto al destino. Claves para perdurar con éxito	esperanza de vida	2010	https://books.google.es/books?me=es&lr=&id=dL1cEW0KML0C&oi=fnd&pg=PA12&dq=conflictos+em+empresas+familiares&ots=vFlu8BAfO&sig=PENoQYe-LF_JustAom2fex890Y#v=onepage&q=conflictos%20en%20empresas%20familiares&f=false	Google Académico	Empresa familiar, propiedad, perpetuidad, conflictos y fortalezas	Las empresas familiares constituyen la esencia de la economía de mercado. Donde hay lugar para la iniciativa y la propiedad privada, hay empresas familiares. No se necesitan políticas públicas para estimular su formación: la naturaleza humana las hace surgir espontáneamente.	Chile	Si	Tema de interés	Libro

Fuente: Elaboración propia

Autor/es	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
6 Tarrats Pons, Elisenda	Factores psicosociales de éxito en la sucesión intergeneracional de la empresa familiar	sucesión, segunda generación	2010	https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/94100/TEEP1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y	UPC	sucesión, segunda generación, empresa familiar	La motivación del proyecto surgió del interés por explorar y analizar de forma aplicada los principales factores que inciden en el proceso de sucesión intergeneracional. Conocer dichos factores de la mano de los protagonistas de las empresas familiares es clave para asegurar un relevo generacional exitoso, asegurando la continuidad y desarrollo de la empresa contribuyendo así a una planificación óptima y una menor mortalidad al afrontar dicho proceso. Así simultáneamente poder contribuir a las investigaciones realizadas sobre la materia con un adecuado rigor científico y de aplicación práctica.	España	Si	Tema de interés	Tesis Doctoral
7 De la Garza, María, Medina, José, Chen, Nalbe, Jimenez, Karla, Ayup, Jannett y Díaz, José	Los valores familiares y la empresa familiar en el Nordeste de México	Continuidad	2011	https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admin/article/view/1776	Google Académico	Empresa familiar, valores, teoría de los sistemas	La influencia del fundador de la empresa familiar (ef) es decisiva en la formación de la cultura de su organización, integrada por valores, creencias y normas de conducta que provienen del ambiente familiar. El objetivo de este artículo, que pretende contribuir al conocimiento de la ef mexicana, consiste en descubrir los valores de la empresa que provienen del fundador y que se han transmitido hasta la actualidad, encontrar las coincidencias de los valores familiares y su influencia en la continuidad de tres empresas mexicanas de tercera generación, utilizando estudios de caso y la teoría de sistemas. Los resultados indican que en las tres empresas se reconoce la importancia de los valores legados a la empresa por el fundador, y que el sentido de orgullo y el de pertenencia a la empresa coinciden en los tres casos, lo que sugiere su influencia en el comportamiento del personal.	Colombia	Si	Tema de interés	Artículo de Cuadernos de Investigación
8 Martín, Pedro	Los principales factores de conflictos en la empresa familiar	mortandad	2011	https://economistasmurcia.org/oldata/upload/publicaciones/Gestion%2052%203_baja.pdf	Dialnet	Características, propiedad, continuidad, dinámica, conflictos	La principal característica que posee este tipo de empresa es que está conectada a la familia, puesto que ésta posee una influencia directa en la dirección y en el control de la misma	España	Si	Tema de interés	Gestión revista de economía
9 Soto, Argentina	La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación	sobrevivencia	2011	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712130	Dialnet	Empresa familiar, estado del arte, México	La empresa familiar forma parte fundamental de las estructuras productivas tanto de las economías industrializadas como en vías de desarrollo. A pesar de carecer de datos rigurosos que permitan corroborarlo, la empresa familiar tiene un papel preponderante en la generación de riqueza nacional, aunque con frecuencia se trata de estructuras productivas poco conocidas. En el mundo, la investigación sobre la empresa familiar es relativamente reciente; así, en este trabajo se trata de reconstruir el estado en que se encuentra la investigación realizada en México. El interés de reunir este material es el de ofrecer una mayor visibilidad a los trabajos que han sido realizados y, con ello, fomentar su desarrollo temático entre los interesados. Los resultados de este trabajo están influidos por los de Chua <i>et al.</i> (1999), Low y MacMillan (1988) y Sharma (2004).	México	Si	Tema de interés	Revista
10 Illera Correal, Ariane	Modelo psicológico de sucesión aplicado a la empresa de familia en Bogotá Colombia	sucesión, profesionalización	2011	https://www.educacion.gob.es/tesis/imprimir/FicheroTesis.do?xFichero=cy3IBPAr1QA%3D	Dialnet	empresa familiar, sucesión, profesionalización	A partir de la clarificación del proceso de sucesión, se decide en gran parte el futuro del manejo de la empresa y de esta forma los diferentes desafíos que deberá afrontar para su permanencia en el tiempo. Los fundadores siguen ciertos patrones a la hora de realizar su retiro de la empresa, situación que depende en gran medida de la forma como ejerzan su poder y autoridad heredada, fenómeno que se repite generación tras generación.	España	Si	Tema de interés	Tesis Doctoral

	Autor/es	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
11	Llanos, Orlando, Valenzuela, Feddy R, Pasten, Dennis & Huepe, Pablo	Determinantes del éxito en procesos de profesionalización de empresas familiares	sobrevivencia	2011	http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2016	Dialnet	Empresa familiar, profesionalización, factores de éxito	El proyecto "Factores Críticos de Éxito en el Proceso de Profesionalización de la Empresa Familiar" nace a partir de la importancia de las empresas familiares, pues son el motor de la economía del país y un medio de generación rápida de capital y empleo. Investigar el proceso de profesionalización es de enorme relevancia, ya que este mejora la gestión y supervivencia de dichas empresas.	Chile	Si	Tema de interés	Revista Horizontes Empresariales
12	Araya, Arnoldo	El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización	Impacto	2012	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4004912	Dialnet	Empresa familiar, planificación, dirección, estrategia	Dada la importancia de la empresa familiar (EF) y su trascendencia en diversos ámbitos (económico, empresarial, profesional, político y universitario), y al ser uno de sus principales problemas la sucesión generacional, este artículo tiene como objetivo presentar el fundamento teórico del proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización; se incluye un breve resumen sobre el concepto y las características de la sucesión en EF, la sucesión directiva y la frecuencia de la sucesión generacional, así como la importancia de planificar la sucesión.	España	Si	Tema de interés	Revista Tec Empresarial
13	Gómez-Betancourt, Gonzalo, Betancourt, José, Zapata, Natalia	Empresas familiares multigeneracionales	longevidad	2012	https://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848003.pdf	Redalyc	Multigeneracional, empresa familiar, longevas, exitosas, empresa, familia, patrimonio, valores, principios	Este documento es el resultado de una investigación en la cual se estudiaron diferentes modelos y teorías de los autores: Gallo, Amat, Klein, Montemero, Tomasselli, Cappuyns, Milker, Le Breton – Milker, Pérez López, Ward, Gómez-Betancourt, quienes definen los factores claves que en su criterio influyen en la longevidad y éxito de las empresas familiares. Posteriormente, los factores más relevantes se analizaron e integraron en el modelo de las empresas familiares multigeneracionales, el cual explica cómo los individuos están influenciados por principios y valores. Al mismo tiempo, las familias propietarias promueven los valores y principios de la sociedad y la familia en su empresa familiar; cada sistema tiene un propósito que motiva a los integrantes a pertenecer y a alcanzar los resultados esperados por la empresa familiar	Colombia	Si	Tema de interés	Revista
14	Pascual, Consolación	Empresa familiar: mujer y sucesión	sucesión	2012	https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/9363/2013000000684.pdf?sequence=1	Dialnet	Empresa familiar, mujer y empresa familiar, sucesión	La Empresa Familiar desempeña un papel fundamental en las principales economías del mundo. Uno de sus objetivos fundamentales es el traspaso de una generación a otra, lo cual hace que el tema de la sucesión sea especialmente importante. Como consecuencia de todo ello surgió el interés por la Empresa Familiar para realizar este trabajo de investigación, que trata de explicar el proceso de sucesión en la Empresa Familiar, determinando cuáles son los criterios que predominan en la elección del sucesor o sucesora y qué variables influyen en esa elección, para intentar establecer cuál es el Modelo de Sucesión en la Empresa Familiar de nuestro contexto.	España	Si	Tema de interés	Tesis (Págs. 18 y 19)
15	Pérez, Isabel y Gisbert, Víctor	Problemáticas en la sucesión de la empresa familiar	sucesión	2012	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817911	UPC	Empresa familiar, sucesión, problemas transgeneracionales	El objetivo principal de esta investigación es analizar las causas indirectas que ocasionan problemas en la sucesión de las empresas familiares. Los problemas transgeneracionales surgen por diversos aspectos: en la selección del nuevo líder, por falta de planificación de la sucesión, por la resistencia al cambio y a la profesionalización, por la superposición de los roles empresariales y familiares, porque el fundador no se retira totalmente y por carencia de liderazgo. Dichos aspectos pueden desglosarse en multitud de causas, las cuales se desarrollan en el presente estudio.	España	Si	Tema de interés	Revista 3 ciencias
16	Díaz, Hilario, Corona, Miguel A., Mayett, Yésica	Los retos de las empresas familiares ante su continuidad: Caso Tehuacán	Continuidad	2013	https://ssrn.com/abstract=2155237	Researchgate.net	Empresa familia, profesionalización, armonía familiar, comunicación efectiva, reglas claras, unidad, compromiso, confianza, liderazgo	La empresa familiar es un motor generador de riqueza económica y bienestar social a nivel mundial. Sin embargo, presenta una tasa de mortalidad muy alta, debido principalmente al reto que representa el conjuntar los diferentes fines e intereses de los sistemas que la componen. Un problema grave al que se enfrenta la empresa familiar en México es la falta de formalidad, la ausencia de reglas para diferenciar sus sistemas y poder conservar por un lado la armonía en la familia y por el otro, la competitividad y rentabilidad en la empresa. La presente es una investigación documental y de campo en la que se encuestaron a 342 empresas familiares de manufactura, comercio y servicios de la ciudad de Tehuacán, Puebla, cuyo objetivo fue analizar la relación de la profesionalización con respecto al desempeño, la armonía, la comunicación y los obstáculos. Además de un modelo estadístico se obtuvieron indicadores cualitativos y cuantitativos del comportamiento de las empresas familiares de dicha ciudad.	México	Si	Tema de interés	Revista

	Autor/es	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
17	Rodríguez, Pedro, Pico, Beatriz & Méndez, Francisco	Los valores familiares y la empresa familiar en el Nordeste de México	longevidad	2013	http://www.scielo.org.mx/scielo.php	Scielo	Empresa familiar, flexibilidad estratégica y capacidad de innovación	Las empresas familiares constituyen del tejido empresarial y comotan el dinamismo económico del país, en México 80% son de este tipo. El objetivo principal de este artículo, derivado de una investigación de tesis doctoral, consiste en analizar la relación entre la flexibilidad estratégica –como una característica preponderante en las empresas familiares– y la capacidad innovadora como una área de oportunidad y uno de los más valiosos capitales intangibles de impacto en el desarrollo de México, y a la actitud emprendedora como una forma de vida, desde la gestación de la empresa familiar, hasta su perpetuidad en el tiempo.	México	Si	Tema de interés	Artículo de Economía, sociedad y territorio
18	Goyzueta, Samuel	Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad	sucesión	2013	http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332013000100003&script=sci_arttext	Scielo	Empresa familiar, gobierno corporativo, protocolo familiar, sucesión	Menos del 30% de las empresas familiares en el mundo pasan a la segunda generación, la mitad que en otro tipo de empresas. ¿Cómo manejar exitosamente una sucesión? ¿Cómo instaurar políticas, reglas y lineamientos? ¿Cómo tener crecimiento, permanencia y continuidad?. Teorías e investigaciones comienzan a surgir alrededor de factores determinantes que podrían afectar a la empresa familiar. Los administradores retoman a la empresa familiar, tratando de comprenderla y de dotarla de herramientas de planeación y dirección para quitar el mito de padres trabajadores, hijos ricos y nietos pobres. El análisis debe hacerse en tres sistemas distintos: familia, empresa y propiedad. Al inicio de la vida de las empresas familiares estos sistemas están mezclados, tarde o temprano serán problemas independientes que evolucionaran cada uno a su manera, e implicaran decisiones por separado.	Bolivia	Si	Tema de interés	Revista
19	Lozano Mekquicedec, Urbano, David	El proceso de socialización, vinculación y pertenencia de descendientes a la empresa familiar. Un estudio empírico en Colombia	sucesión	2013	https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/133288/ml1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Scielo	empresa familiar, proceso, socialización, vinculación, pertenencia	El tema de la sucesión se ha revisado exhaustivamente desde las etapas siguientes al ingreso del descendiente a la empresa familiar; sin embargo, no hay muchas investigaciones sobre los períodos previos, es decir desde la niñez, dando atención en las vivencias ael sucesores ntes de tomar el cargo. La investigación propone de tres etapas: socialización, vinculación y pertenencia a la empresa familiar	España	Si	Tema de interés	Tesis Doctoral
20	Rossel, Juan Pablo	Plan de sucesión de la Mype familiar "Salón de Té San Miguel" en la ciudad de Trujillo	sucesión	2013	https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1766/AE_266.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Pirhua	Sucesión, liderazgo, gobierno, profesionalización, protocolo	Casi siempre las nuevas empresas poseen mínimos recursos y muchas veces el deseo de ser independiente puede quedar trunco en el momento de iniciar las actividades. Gran parte de los inconvenientes que atraviesan las empresas familiares se pueden salvar gracias a la tenacidad de sus fundadores y el ímpetu para maximisar los recursos limitados.	Perú	Si	Tema de interés	Tesis Pre Grado
21	Omaña, Lenix y Briceño, María A.	Gerencia de las empresas familiares y no familiares: análisis comparativo	sucesión	2013	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786003	Redalyc	Empresas familiares, sucesión, financiamiento, órganos de gobierno, profesionalización	En el ámbito económico existen empresas denominadas familiares cuyas características las identifican claramente. Estas organizaciones coexisten con empresas que no presentan características de familiares. Por ello, el propósito del presente estudio es analizar comparativamente la gerencia en ambos tipos de empresas. La investigación se centró en un enfoque cualitativo, de tipo exploratorio y descriptivo, orientado a conocer y explicar las diferencias y semejanzas en las empresas familiares en cuanto a los siguientes aspectos: sucesión, financiamiento, órganos de gobierno, normas de funcionamiento y profesionalización, así como la investigación tiene un diseño documental y de campo. Los resultados arrojaron que no se encuentran evidencias significativas para afirmar que las empresas familiares y no familiares estudiadas difieren en los aspectos estudiados.	Venezuela	Si	Tema de interés	Artículo

Sucesión de empresas familiares de América Latina y España. Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años

	Autores	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
22	Rendón, Marcela	La relevancia del contexto en el análisis organizacional: Tradición y modernidad en una empresa familiar en Chiapas	armonía y desarmónia	2014	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052014000200017&script=sci_arttext&lng=en	Scielo	contexto, tradición, modernidad, estudio de caso, empresa familiar	El contexto constituye un elemento esencial para entender la acción social. En el ámbito del estudio de las organizaciones éste incorpora tanto elementos de sentido –historia y cultura-, como de racionalidad –decisiones- y subjetivos –emociones- que inciden en la manera de interpretar experiencias personales y elaborar expectativas de vida futuras.	México	Si	Tema de interés	Revista Nova scientia
23	Barroso, Ascensión	¿Porqué desaparecen las empresas familiares extremeñas?	Continuidad	2014	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4586153	Dialnet	Empresa familiar, Extremadura, Causas de la desaparición	A pesar del impulso que las Instituciones Autonómicas Extremeñas vienen dando en aras a potenciar la creación de empresas en la región, hasta ahora existe un importante vacío de conocimiento y puesta en marcha de un sistema que identifique y evite la desaparición a corto plazo del tejido empresarial ya creado. En este sentido, el estudio que se presenta en estas páginas nos relata cómo el vínculo familiar potencia mejor la cultura empresarial para mantener el ritmo de competitividad empresarial y, por tanto, el desarrollo económico y social. La conclusión principal del trabajo es que las empresas familiares extremeñas se enfrentan a cinco retos esenciales: garantizar su continuidad generacional, incrementar su dimensión, profesionalizarse, invertir en tecnología e innovación, emprender procesos de internacionalización	España	Si	Tema de interés	Revista : Grupo Interdisciplinario de Estudios Críticos y de América Latina (GIECRYAL)
24	Díaz, Luis y Gómez, Henry	Empresas familiares: gobierno de la empresa y de la familia	sobrevivencia	2015	https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KdhdDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=empresas+familiares+%22crecimiento+%22+y+sost+enibilidad+%22+Kore=unl.VirtOlg&sig=Lf3jm20T7EqDm-wchZpR&ia0Ahlr=-ompage&q=empresas+%20familiares+%20%22crecimiento+%20y+%20sostenibilidad+%22&f=false	Google Académico	Pyme, competitividad, avances tecnológicos	Las empresas familiares han sido, son y seguirán siendo un actor importante y determinante en el paisaje organizacional de todo el mundo. Son cada vez más objeto de análisis por parte de lo estudiosos de la administración, quienes encuentran que el principal desafío de estas empresas es sobrevivir de una generación a otra.	Chile	Si	Tema de interés	Libro Pyme de avanzada: motor del desarrollo en América Latina
25	Schumacher, Alexandre J.	Éxito en la sucesión de empresas familiares. Factores de influencia	sucesión	2015	https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=46494	Dialnet	Empresa familiar, sucesión, éxito, factores, integrador, armonía	El objetivo de este trabajo es analizar el proceso de sucesión desde una perspectiva integradora, teniendo en consideración todos los factores que pueden influir en él. Más concretamente, se ha pretendido: identificar cuáles son las principales variables que condicionan el éxito en la sucesión de las empresas familiares y cuál es la importancia relativa de cada una de esas variables, y, comprobar si las variables y su importancia en el éxito de la sucesión se mantienen con independencia del tipo de empresa familiar analizado	España	Si	Tema de interés	Tesis doctoral
26	Martínez, Ana B.	Problemática de la sucesión en la empresa familiar: estudio de las empresas familiares de Albuñete	sucesión	2016	https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=179036	Dialnet	Empresa familiar, sucesión, mortandad, esperanza de vida	Las Empresas Familiares, en muchas ocasiones, son la espina dorsal del desarrollo económico. Sin embargo, su esperanza de vida es baja en comparación con las no familiares. ¿Qué es lo que provoca ese índice de mortalidad tan elevado?, principalmente se debe a la falta de Planificación en la Sucesión. En esta tesis se han analizado los factores que provocan que esas empresas no lleguen a ser multi-generacionales y exitosas.	España	Si	Tema de interés	Tesis Doctoral
27	San Martín Reyna, J. y Durán Encabida, J.	Sucesión y su relación con endeudamiento y desempeño en empresas familiares	sucesión	2016	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422016000100041&script=sci_arttext	Scielo	Sucesión, endeudamiento, creación de valor, empresa familiar	Las empresas familiares, además de tomar decisiones respecto a los problemas que les afectan, como todas las empresas, deben ser capaces de gestionar de forma adecuada la relación empresa-familia, evaluando las dinámicas que rigen la conducta de fundadores, próximas generaciones, familia, accionistas y empresa. Por tanto, es importante desarrollar habilidades que les permitan identificar y resolver las dificultades que planteen estas dinámicas y adoptar estrategias para fomentar su crecimiento, transferir el poder y el control, buscando generar valor para la compañía. Es por ello que este trabajo analiza el efecto de la sucesión en la estructura financiera y de capital de las empresas familiares. Basados en una muestra de empresas públicas mexicanas durante los periodos 2005-2011, encontramos que los efectos de la sucesión sobre el desempeño financiero de estas compañías es diferente al efecto que ejerce sobre ese desempeño una tercera generación al frente de la empresa, por lo que empresas familiares de segunda generación se caracterizan por mostrar una mayor aversión al riesgo en cuanto a endeudamiento, y una actitud más conservadora en comparación con empresas familiares de tercera generación, caracterizadas por una mayor preferencia por la financiación a través de la deuda, orientadas hacia una mayor creación de valor para la compañía.	México	Si	Tema de interés	Revista

	Autor/es	Título	sub tema	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de inclusión	Tipo Docum
28	Saklaña, Yolanda; Ruiz, Fernando; Gaona, Leticia; & Jacobo, Daniela	El liderazgo a partir del proceso de la sucesión en la empresa familiar mexicana	sucesión, segunda generación	2016	file:///C:/Users/CHARO/Downloads/RGN-V4N6-2016%20(1).pdf	Repec	Liderazgo, segunda generación y empresa familiar	El período más peligroso que enfrenta una empresa familiar es cuando pasa del estilo de liderazgo que funcionó en el tiempo del fundador al nuevo estilo que ejerce el sucesor entre hermanos y primos. El objetivo de este trabajo es determinar cómo puede un sucesor evaluar su aptitud para el nuevo cargo y cuáles son las estrategias a desarrollar con la finalidad de ejercer un liderazgo que garantice la continuidad y crecimiento de la empresa familiar. Para alcanzar los objetivos propuestos, se procedió a efectuar una investigación documental y de campo. Se administró un test a 18 líderes de empresas familiares de segunda generación de la región centro del estado de Coahuila.	México	Si	Tema de interés	Revista
29	Solano Gallegos, Alvaro	La sucesión y su relación con la continuidad en las empresas familiares en la ciudad de Cuenca	Continuidad	2017	http://cybertesis.unnsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7031/Solano_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Google Académico	empresa familiar, sucesión, continuidad, profesionalización, familiness, transferencia generacional	El análisis de las Empresas Familiares ha captado el interés de los investigadores debido a su importancia en la economía de los países y por sus particulares características que las diferencian de otras empresas. Es abundante la literatura sobre la empresa familiar desde diferentes orientaciones que han cubierto ampliamente los enfoques tradicionales como la gestión, las finanzas o el marketing, así también como los aspectos taxativos que la definen como un sistema particular caracterizado por las dinámicas y complejas relaciones intrafamiliares que afectan a la gestión y organización del negocio.	Perú	Si	Tema de interés	Tesis
30	González, Luis	Caracterización de las empresas familiares: Caso Durango	continuidad, sucesión	2018	https://search.proquest.com/openview/4c0f47c70e852fb19a31960ae0c91a/1?pq-origsite=scholar&cbl=2027440	ProQuest	empresas familiares, caracterización, madurez empresarial	El objetivo principal del presente trabajo es determinar las características, la estructura y la operación de las empresas familiares de Durango (México). Se describen las unidades de estudio de acuerdo con criterios sociodemográficos, las etapas del ciclo de vida, la tipología y la etapa generacional, así como el grado de madurez actual de las empresas familiares estudiadas. El método se basa en las variables extraídas de un modelo constituidas por tres sistemas: 1) la familia, 2) el trabajo y 3) la propiedad, denominado de los tres círculos y propuesto por John Davis y Renato Tagiari en 1980. Este es un modelo que integra tres sistemas o subconjuntos (subvariables) plures en la existencia de la empresa familiar, complementado con aspectos sociodemográficos, y la aplicación de una herramienta denominada semaforización de madurez, para la determinación del ciclo de vida de las empresas estudiadas.	México	Si	Tema de interés	Revista pensamiento & gestión

BASE DE DATOS DE BÚSQUEDA PUBLICACIONES NO INCLUIDAS

	Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de exclusión	Tipo Docum
1	Miguel Angel Gallo	El futuro de la empresa familiar. De la unidad familiar a la continuidad empresarial	2009	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4817932.pdf	Unirioja	Empresa familiar, evolución, patrimonio, emprendimiento	Este libro trata sobre los profundos cambios de valores en la sociedad y su tremenda influencia futura en el desarrollo de la empresa familiar y en su continuidad. En este sentido, insiste en la relevancia de la familia, en el desarrollo de los valores y las virtudes del quehacer verdaderamente humano, de favorecer el esfuerzo, el compromiso, la iniciativa emprendedora y la dedicación a los demás, para que las empresas familiares consigan ser más sólidas en el futuro. Por todo ello, esta obra es de gran interés para conocer mejor las motivaciones de los miembros de las familias empresarias para llegar a ser una empresa multigeneracional exitosa".	España	No	información no disponible	Libro
2	Luis Ernesto Romero	Competitividad y productividad en empresas familiares pymes. Una aproximación desde la interacción familia-empresa	2006	https://www.redalyc.org/pdf/206/20605708.pdf	Redalyc	Negocios familiares, PyMES, factores de competitividad	Este artículo llama la atención sobre la importancia que tiene el factor familiar en el desarrollo de la productividad y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PyMES) familiares. El mismo, está dividido en tres partes; la primera parte introduce conceptualmente al lector en el mundo de las empresas familiares; la segunda parte, plantea el problema de la interacción familia-empresa como factor determinante en las posibilidades de fortalecer la productividad y la capacidad competitiva de una PyME familiar, y finalmente la tercera parte del artículo describe un caso típico que ejemplifica los efectos de la dinámica familiar sobre el desempeño de tales organizaciones	Colombia	No	No corresponde a los años	Revista EAN
3	María Katuska Cabrera Suárez, Josefa Delia Martín Santana	La influencia de las relaciones intergeneracionales en la formación y el compromiso del sucesor	2010	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=3185171	Dialnet	Empresa familiar / Sucesión / Formación / Compromiso / Calidad de las relaciones.	El objetivo de este trabajo es diseñar y contrastar empíricamente un modelo explicativo del éxito del proceso de sucesión en la empresa familiar en función de una serie de variables frecuentemente asociadas a dicho éxito en la literatura. Los datos fueron obtenidos de 113 cuestionarios realizados a predecesores y sucesores en 93 empresas familiares. Los resultados indican que el éxito del proceso de sucesión está relacionado positivamente con el compromiso afectivo y normativo del sucesor, pero no con la implicación del predecesor en la formación del sucesor. También se concluye que la calidad de la relación entre predecesor y sucesor tiene una influencia positiva sobre el compromiso afectivo y sobre la implicación del predecesor en la formación del sucesor, pero no sobre el compromiso normativo. Finalmente, los resultados indican que existe una relación negativa entre las dimensiones normativa y afectiva del compromiso del sucesor.	España	No	No corresponde a los años	Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 19, núm. 2 (2010), pp. 111-128

Fuente: Elaboración propia

	Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de exclusión	Tipo Docum
4	Peña, Maricela, Díaz, Guadalupe, Carrillo Alejandra	Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar	2015	https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791	Dialnet	satisfacción, satisfacción laboral, motivación, clima organizacional	El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una Pequeña Empresa Familiar de la industrial metal-mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, a fin de proporcionar al directivo de la empresa, sugerencias de cambio, de reforzamiento y/o de mejora.	México	No	El tema no es pertinente	Revista Internacional Administración & Finanzas
5	González, Rut	La continuidad de la empresa familiar	2010	https://dialnet.unirioja.es/?descarga%20articulo	Dialnet	Empresaa familiar, relaciones familiares, planificación, proceso de sucesión, éxito, contuidad, fundador, capitulaciones matrimoniales, protocolo familiar, tesamento del empresario	En los últimos tiempos el estudio por la empresa familiar ha despertado el interés del gobierno, de la universidad y del propio ámbito empresarial. Las empresas familiares componen el 70%-75% de las empresas en España, por lo que tienen un gran peso en la sociedad y en la economía nacional. El problema al que se enfrentan estas empresas es el de su continuidad; tan sólo un 30% sobrevive en la 2ª generación, y un 15% en la 3ª.	España	No	no es de interés	Revista Anuario jurídico y económico escorialense
6	Vallejo, Manuel	Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo	2008	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2878067	Dialnet	Empresa familiar, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, cohesión de grupo	El presente trabajo responde a una investigación llevada a cabo para conocer en qué medida el liderazgo en las empresas familiares difiere o no del ejercido en empresas de naturaleza no familiar en su grado de transformacionalidad, sus posibles efectos en el grado de cohesión y la influencia que tiene sobre el mismo el paso del tiempo o la evolución de los negocios familiares	Perú	No	No corresponde a los años	Revista europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 18, núm. 1 (2009).
7	Sain, Ceferino	¿Pueden los hermanos trabajar juntos y en armonía en la empresa familiar?	2013	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4751128	Dialnet	Hermanos, empresa familiar, sucesión	Se estima que entre el 80% y 90% de todas las empresas en Argentina son familiares, lo cual representa más del 50% de la actividad económica del país. Estos datos permiten observar la importancia que tiene la empresa familiar tanto en el sistema económico como en el tejido empresarial, y el protagonismo que las diferentes generaciones de familiares dueños de un negocio asumen en la propiedad y en el gobierno de estas empresas. En este sentido nos detendremos a analizar la segunda generación, es decir lo que la doctrina denomina "sociedad de hermanos", particularmente en el caso de que éstos hayan recibido en herencia el negocio. El artículo intentará analizar la problemática y el funcionamiento de las empresas familiares de hermanos y el trabajo en equipo entre ellos.	Argentina	No	no es de interés	Revista Tiempo de Gestión

	Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de exclusión	Tipo Docum
8	Lasheras, Nuria	Mediación en empresa familiar: más allá del protocolo familiar	2014	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078733	Dialnet	Empresa familiar, mediación, conflicto, sucesión, profesionalización	La idiosincrasia de la empresa familiar la conforma el tejido de emociones y valores que sustentan el compromiso de los familiares que en ella trabajan. La multiplicidad de roles y la alta emocionalidad dificultan la gestión constructiva de los conflictos. La mediación es una herramienta poderosa al alcance de la empresa familiar, que puede contribuir a que sea capaz de afrontar los retos que se presentan en el área de profesionalización. Se defiende que la empresa familiar acuda al mediador con la naturalidad con la que recurre a otros profesionales de apoyo en su día a día como el abogado, al gestor o al especialista en sistemas informáticos. Además estos profesionales tienen un papel importante a la hora de derivar a mediación a las empresas familiares cuando tengan conocimiento de que lo necesitan. La experiencia norteamericana en mediación en empresa familiar así lo avala.	España	No	no es de interés	Revista de mediación
9	Strachan, Joseph	Strategy in family business: Toward a multidimensional research agenda	2010	https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1877858510000100	ScienceDirect	Strategic management, family business, family dynamics, business strategy, literature review, research agenda	The purpose of this article is to stimulate new ideas for research and guide authors in developing submissions suitable to the scope and vision of the <i>Journal of Family Business Strategy</i> . Toward this aim, the article reviews 10 areas of research relevant to strategic thinking in family business. In each area, it reviews major contributions, highlights promising areas of inquiry, and presents a set of integrated research questions for further exploration.	No indica	No	Es en inglés; no hay facilidad para acceder al trabajo completo	Revista
10	Bañegil, Tomás, Barroso, Ascensión & Sanguino, Ramón	Gestión del conocimiento, espíritu emprendedor e innovación en las empresas familiares	2013	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4368257	Dialnet	Empresa familiar, gestión del conocimiento, innovación	Las empresas familiares son creadas debido al comportamiento emprendedor de uno o más fundadores, que descubren y explotan una oportunidad. Para crecer y sobrevivir en este entorno caracterizado por la globalización de los mercados, los desarrollos tecnológicos (Pérez, Basco, García-Tenorio, Giménez y Sánchez, 2007), los avances en las tecnologías de la información y de la comunicación (Hall, Melin, Nord -qvist, 2001), es necesario que este comportamiento emprendedor sea transmitido a las siguientes generaciones	España	No	No es el tema	Economía Industrial No. 388
11	Benavides, Carlos, Guzmán, Vanesa & Quintana, Cristina	Evolución de la literatura sobre empresa familiar como disciplina científica	2011	https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.02.004	ScienceDirect	Bibliometría, empresa familiar, indicadores de actividad, co-palabras, metodología	El presente trabajo describe la evolución de la investigación en empresa familiar en el período 1961-2008 a través del análisis de los contenidos de los artículos sobre dicha temática publicados en revistas indexadas en el <i>Social Science Citation Index</i> ; este proceso ha llevado a la creación de una base de datos de 684 documentos. La aplicación de métodos y técnicas bibliométricas ha permitido reflejar la evolución del nivel de publicaciones, instituciones activas, metodologías empleadas y principales temas de investigación tratados. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se proponen líneas futuras de investigación que permitan avanzar en la consolidación del estudio de la empresa familiar como disciplina científica.	España	No	No es el tema	Revista

	Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de exclusión	Tipo Docum
12	Betancourt, José, Gómez Betancourt, Gonzalo, López, María	Aproximación a los factores que influyen en la visión del patrimonio en las empresas familiares colombianas	2010	https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70174-7	ScienceDirect	Visión, estrategia, patrimonio, propiedad, empresa familiar	El objetivo de esta investigación exploratoria ha sido identificar los factores que influyen en la visión patrimonial de las empresas familiares colombianas, es decir, el propósito que tiene el patrimonio en las familias. El modelo de investigación inicial estableció teóricamente que existían diferentes mezclas de estos factores que influyen en la visión patrimonial. Se aplicó una encuesta estructurada a 32 empresas de diferentes tamaños, generaciones y sectores. Se realizó un análisis factorial y de regresión lineal múltiple que indicó una influencia de: 1) el porcentaje de directivos familiares (factor familiar), 2) el número total de miembros de la familia (factor familiar), y 3) la rentabilidad sobre el patrimonio (factor riqueza).	Colombia	No	No es el tema	Revista
13	Blanco, María	Empresa familiar y formación universitaria: una combinación necesaria en situaciones de crisis	2014	http://www.rcumariacristina.net/8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/201	Google Académico	Empresario, jóvenes universitarios, empresa familiar, políticas de apoyo a emprendedores	España muestra dos características resaltantes: la gran contribución de la empresa familiar y el número de personas con estudios superiores; sin embargo, tiene una tasa alta de desempleos de jóvenes. Por otro lado, el papel fundamental de la universidad es fomentar la creación de empresarios por lo que se hace necesario que la institución educativa trabaje para estimular la creación de empresas y por consiguiente pueda superar la crisis	España	No	No es el tema	Revista Anuario jurídico y económico escorialense
14	De la Rosa, Ayuzabet, Lozano, Oscar & Juan Carlos Ramírez, Juan Carlos	Organización, empresa y familia: de la empresafamiliar a la organización familiar	2009	http://hdl.handle.net/11191/3008	Dspace	Análisis organizacional, familia, empresa familiar, organización familiar	La complejidad organizacional de la empresa encuentra en la familia una de sus dimensiones más interesantes y más importantes, ya que ésta participa y determina en muchas empresas el orden que permite su existencia, funcionamiento e incluso alto desempeño. Cuando la familia se hace presente en la empresa, la relación entre el elemento familiar y el empresarial genera una dinámica organizacional particular, pero también, cuando el factor empresarial se hace presente en el ámbito familiar, la relación entre el elemento empresarial y el familiar genera una dinámica social particular.	México	No	No es el tema	Repositorio institucional
15	Durán, Sonia, Parra, Margel & Márceles, Víctor	Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario	2015	https://www.redalyc.org/pdf/310/31041172012.pdf	Redalyc	Habilidades, aptitudes, emprendimiento	El estudio tuvo como objetivo promover las habilidades requeridas por los estudiantes universitarios para ser emprendedores exitosos. La Investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, de campo, con población de 702 estudiantes de diversas universidades de la ciudad de Barranquilla. La técnica de recolección fue un cuestionario integrado por dieciocho (18) ítems. Los resultados indican que los estudiantes deben reforzar el aprendizaje autónomo, el pensamiento crítico, creatividad, identificación y resolución de problemas, toma de decisiones, fomento del trabajo en equipo. Las conclusiones indican que potenciar el emprendimiento es un complemento formativo en el ámbito educativo para forjar iniciativas favorables al desarrollo socio-personal y lograr emprendedores exitosos	Colombia	No	No es el tema	Revista Opción

	Autor/es	Título	Año	Link	Base de Datos	Palabras Clave	Resumen	País	Estado del artículo	Motivos de exclusión	Tipo Docum
16	Fernández, Vincenc	Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España	2013	http://dx.doi.org/10.3926/oms.14	Google Académico	Empresa familiar, comportamiento organizativo, estrategia, educación	Este libro se centra en aportaciones científicas que permitan comprender la situación actual de la empresa familiar española, las causas que han llevado a ella y su posible evolución a medio y largo plazo. También intenta proporcionar estrategias y pautas que permitan superar la situación actual de crisis desde distintas y diversas perspectivas. Las aportaciones proporcionan una visión, tanto global como específica, de diversas áreas de la empresa sobre cómo las empresas familiares españolas podrían seguir o llegar a ser más competitivas.	España	No	No es el tema	Libro, 3er capítulo
17	Gutiérrez, Sandra	Emprendimiento en las empresas familiares	2015	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294260	Dialnet	emprendimiento, empresas familiares	En el presente estudio se analiza información de empresas familiares de Ameca, Jalisco, en donde se identifican actividades y acciones realizadas que pueden definirse como parte de la existencia de una cultura emprendedora, partiendo de la perspectiva de los empresarios dirigentes, a través de la obtención de un diagnóstico, y da a conocer los resultados que se obtuvieron en la investigación de campo, realizada en una muestra de 40 empresas; tiene un carácter exploratorio-descriptivo. Se parte de la fundamentación teórica que analiza los conceptos de espíritu emprendedor y empresas familiares. Entre los resultados, se encontró que en las empresas familiares existen evidencias que hacen suponer que entre los encuestados prevalecen rasgos de una cultura emprendedora, lo que permite afirmar que los conocimientos de las empresas familiares en términos de cultura emprendedora no son tan incipientes viéndose respaldado por la experiencia empresarial de la mayoría.	México	No	No es el tema	Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración
18	Rojo, Alfonso, Diéguez, Julio, López, Pilar	Importancia del concepto de Empresa Familiar en investigación: utilización de la base de datos SABI para su clasificación	2011	http://www.revistas.uma.es/index.php/ejtb/article/view/5034/4734	Uma	Empresa familiar, bases de datos SABI, tipología de empresas	Este trabajo tiene que ver con aspectos conceptuales de la empresa familiar (EF) y su impacto en la investigación. Su objetivo es servir de guía en el desarrollo de trabajos empíricos que pretenden disociar la EF de la empresa no familiar (EnF) mediante la utilización de bases de datos, particularmente contables y, más concretamente, en el caso español, con la base SABI. En él se pone de manifiesto la importancia, en el ámbito empírico, de buscar un mecanismo que nos permita identificar la EF de forma eficiente, así como las dificultades existentes para ello con el uso de SABI. Trabajar con diferentes criterios de selección y el uso de apellidos nos permite proponer una tipología de EF.	España	No	No es el tema	Revista European Journal of Family Business
19	Romero, Jenny, Hernández, Lissette, Gutiérrez, José & Portillo, Rafael	Factores contextuales que influyen en el emprendimiento de empresas familiares en Venezuela	2017	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6228347	Dialnet	emprendimiento, factores textuales, empresas familiares, oportunidades de negocio	Este artículo constituye una reflexión sobre aspectos contextuales que inciden en el desarrollo del espíritu emprendedor del empresario de carácter familiar en Venezuela. La metodología se fundamentó en el análisis de fuentes documentales. Los resultados revelan que existen serias limitaciones que disminuyen en el dinamismo empresarial, como: regulaciones de precios, tipo de cambio, marco jurídico laboral, excesivos trámites administrativos y deficiencias en los servicios públicos. Frente a este escenario, existen oportunidades que se derivan de la disminución de las importaciones, que han dejado una demanda insatisfecha que posibilita la apertura de nuevas empresas que deberán operar en condiciones de alta incertidumbre.	Venezuela	No	No es el tema	Revista Opción