

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Características que explican la continuidad de una empresa familiar del
rubro molinero, Lambayeque 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Henry Ronald Aldana Bravo

ASESOR

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

<https://orcid.org/0000-0003-4234-8390>

Chiclayo, 2023

**Características que explican la continuidad de una empresa
familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022**

**PRESENTADA POR
Henry Ronald Aldana Bravo**

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para
optar el grado académico de

Maestro en Administración y Dirección de Empresas

APROBADA POR

Alex Humberto Vasquez Santisteban

PRESIDENTE

Katherine Carbajal Cornejo

SECRETARIO

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mi esposa e hijos, a quienes quiero servir de ejemplo de resiliencia, superación y optimismo, son ellos mis principales motivos para crecer en el aspecto personal y profesional.

A mis padres quienes son ejemplo vivo de lo que ahora quiero inculcar a mi familia, a mis hermanos a los cuales deseo contagiar el deseo de superación y demostrarles que los grandes proyectos siempre se pueden realizar, primero soñando y luego ejecutando.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud, ya que me ha permitido culminar este proceso satisfactoriamente, a mi esposa e hijos por el sacrificio y tiempo otorgado, a María Bravo (mi madre) y Herlinda Requejo (mi suegra) porque sin su apoyo incondicional en los momentos más críticos, no se hubiera logrado este gran objetivo.

A la familia empresaria, que hace varios años atrás me brindó la oportunidad de pertenecer a su organización y que ahora me permite seguir creciendo profesionalmente.

Gracias por sus enseñanzas y buen ejemplo.

Segunda entrega de turnitin HAB

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	3%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	1%
2	oaji.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	doczz.net Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	www.selcukmedj.org Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
Materiales y métodos	13
Resultados y discusión.....	14
Conclusiones	21
Recomendaciones.....	22
Referencias.....	23
Anexos	24

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue conocer las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022; la metodología que se aplicó fue de tipo transversal, enfoque cualitativo, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. Se utilizó la entrevista en profundidad abierta hasta la saturación, dirigida a seis miembros de los órganos de gobierno con un rango de edad de 51 años hasta los 60 años y tres expertos en el rubro de empresas familiares con un rango de edad de 42 a 50 años de edad, con 24 años de experiencia en las principales empresas familiares de la región. Los resultados mostraron que la unión familiar, el emprendimiento, la creación y sostenimiento de la marca a través de la calidad del producto y el desarrollo comercial, son los pilares de la organización. Se llegó a la conclusión que lo que ha llevado a que la empresa familiar tenga continuidad en el tiempo, es la profesionalización de sus gerencias y el acompañamiento a los órganos de gobierno en la toma de decisiones.

Palabra clave: Continuidad, Empresa familiar, sucesión.

Abstract

The general objective of the present investigation was to know the characteristics that explain the continuity of a family business in the milling industry, Lambayeque 2022; The methodology that was applied was of a cross-sectional type, qualitative approach, exploratory level and phenomenological design. The in-depth interview open to saturation was used, addressed to six members of government bodies with an age range of 51 to 60 years and three experts in the field of family businesses with an age range of 42 to 50. years old, with 24 years of experience in the main family businesses in the region. The results showed that family unity, entrepreneurship, the creation and maintenance of the brand through product quality and commercial development, are the pillars of the organization. It was concluded that what has led to the family business has continuity over time, is the professionalization of its management and the accompaniment of government bodies in decision-making.

Keywords: Continuity, family business, succession.

Introducción

El factor económico determinante en los países, son las empresas formadas por las familias, muchas de ellas empiezan como microempresas y van consolidándose a lo largo del tiempo, convirtiéndose en grandes organizaciones. (Trevinyo-Rodríguez, 2010). Desde la ciencia administrativa se han venido desarrollando diferentes estudios a nivel mundial para contemplar y entender las diferentes problemáticas existentes en las empresas familiares, y de esa forma coadyuvarlas a la continuidad en el tiempo y también a ser competitivas. (Rueda, 2019)

Considerando el rol preponderante que representan las empresas familiares en este mundo globalizado, resulta acertado generar esfuerzos que contribuyan con su fortalecimiento y competitividad, evolucionando y gestionando adecuadamente su administración, que asegure su continuidad en el tiempo, sobre todo si se toma en cuenta que representan el 80% de las organizaciones, y son generadoras de más del 50 % del PBI mundial. (Rueda, 2019)

La continuidad del negocio es particularmente importante para los líderes de las empresas familiares, porque cuando una empresa familiar está en riesgo, también lo está el legado familiar. Si bien muchas empresas familiares ahora se están tomando el tiempo para implementar planes de gestión de crisis más rigurosos, demasiadas ignoran uno de los riesgos de continuidad empresarial más fundamentales que puede enfrentar una empresa familiar: la inevitabilidad de la propiedad y la sucesión del liderazgo. (Trevinyo-Rodríguez, 2010)

Acosta de Mavárez et ál. (2019) indican que los fundadores y líderes que han desarrollado negocios familiares exitosos a lo largo del tiempo quieren saber que su negocio y su familia prosperarán después de que se hayan ido, que el legado que han creado no se erosionará ni se perderá. Para gestionar con éxito la transición del liderazgo, las familias empresarias deben trabajar juntas para definir sus valores familiares, el propósito general de su negocio y el legado que quieren crear. Luego pueden usar este conocimiento colaborativo como una especie de "Estrella del Norte" en el futuro. Si bien las empresas familiares evolucionarán y el liderazgo cambiará, un conjunto de valores compartidos y un propósito y una visión compartidos pueden construir un puente sólido entre una generación y la siguiente.

Según Gallo (1995), a pesar que algunas empresas tienen más de dos décadas de existencia, esto no garantiza su permanencia en el tiempo, ya que solo un 12% llega a la

tercera generación. Si hay algo que las empresas familiares han aprendido en los últimos años es que deben estar preparadas para lo inesperado. Con casi 30 años de existencia, la empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque, abre paso a la tercera generación y se encuentra en la necesidad de formalizar la sucesión familiar, y alinear la estructura organizativa y accionarial, que vaya acorde al Core Bussines, y así continuar vigentes en el tiempo.

Por consiguiente, el presente estudio cualitativo, tuvo como objetivo general conocer las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Asimismo, como objetivos específicos se plantearon: identificar las características intrínsecas y extrínsecas de la familia empresaria del rubro molinero, Lambayeque 2022, comprender su estructura accionarial, describir el proceso estratégico, identificar la gestión organizacional y analizar el proceso de sucesión de la misma. Y se pretendió dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022?.

Revisión de literatura

Antecedentes

Rueda y Rueda (2019) realizaron un estudio para analizar las características más representativas de la empresa familiar, a fin de estructurar estrategias que permitan mejorar la competitividad y sostenibilidad a largo plazo. El estudio tuvo un diseño descriptivo. La muestra estuvo conformada por pequeñas y medianas empresas familiares de Colombia. Información que fue obtenida de los estudios realizados de forma previa dentro del análisis argumentativo del estudio doctoral Factores internos determinantes del éxito en las empresas familiares. Estos resultados han permitido observar que las empresas familiares están proclives a la crisis, ya sea por la falta de planeamiento financiero y administrativo con baja productividad, poco profesionalismo y con limitaciones de acceso al crédito concluyendo que estas empresas solo un 5% sobrevive a la tercera generación.

Acosta de Mavárez et all (2019), realizaron un estudio documental-descriptivo cuyo propósito fue analizar los factores de la empresa familiar, que pueden perjudicar su continuidad. Las conclusiones obtenidas señalan que los elementos que contribuyen a la continuidad de la empresa familiar están relacionados

con el componente humano, que requieren habilidades de liderazgo, cultura y capacidad de gestionar las relaciones familiares empresariales, en lugar de elementos propios de la empresa y la razón.

Rojas (2019) llevó a cabo una investigación centrándose en el análisis de la gestión del buen gobierno corporativo en una empresa familiar. El estudio se desarrolló a través de un diseño descriptivo. El autor precisa en sus conclusiones que las empresas familiares son relevantes en el proceso económico nacional. Y que son importantes, no solamente por lo que aportan en el sector comercial, sino también porque poseen un papel fundamental en el ámbito sociofamiliar, ya que involucran el compromiso por parte de las futuras generaciones, de quienes dependerá su continuidad en el tiempo.

Fuentes, Hernández y Vallejo (2008) realizaron una investigación cualitativa cuyo propósito fue conocer cuáles son las características que permiten a la empresa familiar plantearse como meta la continuidad, y compararlas con empresas que no lo son. Entrevistaron en profundidad. Y en sus resultados se señala que, las características evidenciadas en las empresas familiares privadas se centran en proyección a largo plazo, compromiso, dedicación y orgullo familiar, flexibilidad, rapidez en la toma de decisiones y autonomía, tanto de actuación como financiera.

Bases teóricas

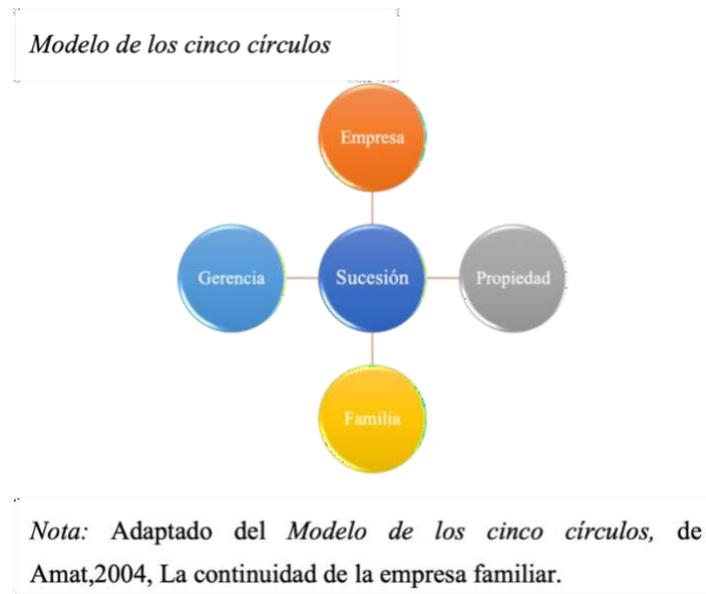
Continuidad de la empresa familiar

Barroso, et ál. (2012), señalan que una empresa familiar es una organización comercial en donde quienes toman las decisiones es la propia familia ya sean emparentadas por sangre, matrimonio o adopción. Estas tienen la capacidad de influir en su continuidad y en los objetivos que a largo plazo puedan plantearse, cuidando siempre que la propiedad se mantenga en sus descendientes.

Treviño-Rodríguez (2010), precisa que la principal diferencia entre una empresa familiar y una que no lo es, es quiénes realizan la gestión, mientras que en la familiar lo hace la misma familia (profesionales o no) en la no familiar lo hacen profesionales externos.

Amat (2004), recoge la propuesta de los tres círculos de John Davis, la cual fue ampliada después por Ward y Lansberg, quien propone uno nuevo, dividiendo empresa en dos círculos (empresa y gestión) y agrega otro círculo para la sucesión.

Figura 1.



Familia

Se refiere a cómo los intereses familiares pueden afectar lo relacionado al negocio, y cómo los problemas internos de cada grupo familiar muchas veces pueden ubicarse por encima de sus valores.

En esta área un factor importante es el protocolo familiar, como documento normativo, que se antepone a las decisiones y comportamientos que se deseen adoptar. Resulta ser un medio para solucionar conflictos. Amat (2004).

Propiedad

Esta área hace referencia al vínculo prevaleciente entre los dueños de la empresa, la disgregación accionarial y la armonía de esta

con los que ejercen directamente la administración de la empresa y la junta de accionistas Amat (2004).

Los factores importantes son la junta o consejo de familia, como solución a los posibles conflictos que se puedan generar.

Empresa

En este círculo se incluye el enfoque estratégico y la capacidad competitiva que se logre obtener, resultado de tener bien definidas políticas, relacionadas a: tipos de productos que se ofrecen, financiamiento de inversiones e innovación. Todo ello sobre la base de la investigación, desarrollo y procesos de mejora en la producción.

En esta área los factores importantes son las políticas de gestión a largo plazo, adaptación a nuevas tecnologías y la profesionalización de la gestión. Amat (2004).

Gerencia

El área de gerencia o también llamada gestión hace referencia a la forma de cómo se organizan los recursos disponibles, como tecnología, materiales, el talento humano, realizando una planificación estratégica que conlleve al logro de objetivos propuestos y ser altamente competitivos. Amat (2004)

Sucesión

El área de sucesión hace referencia al paso ordenado de poder, activos u otra propiedad de una generación a otra, este es un proceso esencial para que la empresa familiar continúe en el tiempo.

Un factor crítico es la resistencia del líder a dejar el poder, como consecuencia de una inadecuada planificación sucesoria (Amat, 2004).

Materiales y métodos

La presente investigación es cualitativa, porque se analizó profundamente el contexto de una empresa molinera de Lambayeque. Es además de nivel aplicado, ya que se desarrolló en un caso específico y de diseño fenomenológico ya que no conocemos la necesidad más sentida de la muestra de la empresa molinera, Lambayeque 2022.

Para ser claros y propiciar un clima de comprensión en los entrevistados frente a sus experiencias cotidianas, respecto a la problemática observada, el método utilizado involucró:

Determinar a través de la inducción códigos, categorías y temas reveladores (Hernández et ál., 2014).

Hipotetizar afirmaciones provenientes de los datos (Erickson, 1986, citado en Hernández, et ál, 2014).

Analizar las narraciones de las experiencias de los órganos de gobierno y expertos en el área, hasta la saturación.

Con cada uno de los participantes se llevó a cabo una entrevista en profundidad, asimismo expertos, de una hora a hora y media de duración, donde se plantearon preguntas relacionadas a las categorías estudiadas.

Para la recolección de datos se solicitó a la empresa, la emisión de una carta de autorización para tener acceso a sus instalaciones para la aplicación del instrumento a los órganos de gobierno, así como la presentación del plan de devolución de resultados. El instrumento fue aplicado hasta la saturación. Y en el caso de la entrevista que se realizó a los expertos, esta se coordinó previamente y se desarrolló en las mismas instalaciones de la empresa, en el lugar por ellos señalados según su disponibilidad. Previa a la aplicación, se presentó el formato de consentimiento informado a los entrevistados.

Posteriormente, los resultados fueron transcritos en formato word y luego fueron procesados a través de Microsoft Excel. Cabe señalar que los órganos de gobierno y los expertos serán identificados a través de códigos que permitan salvaguardar su identidad.

Resultados y discusión

La presente investigación tiene como meta describir las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022, para ello se han realizado entrevistas a los órganos de gobierno y profesionales que tienen experiencia en el sector molinero y que trabajan en empresas familiares.

Se pretende conocer la identidad de la familia para ello uno de los primeros objetivos planteados es poder identificar las características intrínsecas y extrínsecas de la familia empresaria, , para los órganos de gobierno una característica principal es el don de emprendedor que empezó desde el patriarca, el esfuerzo realizado, honestidad y humildad, características que han transmitido a la segunda y actualmente a la tercera generación. Para el TOG004 *“la unión familiar, la comunicación y la honestidad”* son las principales características que han contribuido a generar confianza necesaria al resto de la familia. Para Acosta de marvaez (2019) los factores que se relacionan con el comportamiento humano son la comunicación y el manejo de conflictos, que el líder familiar debe poseer para saber gestionar la empresa familiar. A su vez el experto EXP001 considera *“...que uno de los valores más importantes que debe tener una compañía o un grupo familiar es la ética...”* y que en base a ella se deben tomar las decisiones, en beneficio de toda la familia. Por el contrario el experto EXP002 nos dice que si bien, es necesario contar con estas características, no de debe descuidar la rentabilidad de la empresa ya que si esta no existe así se posea el resto de cualidades difícilmente se logrará la continuidad de la empresa en el tiempo, para el EXP003 debe existir un *“liderazgo natural en la familia que sepa diferenciar los distintos roles que se tienen como familia y como empresario”* y tener un manejo asertivo de los conflictos que puedan existir entre la familia y para esto es muy importante *“contar con un protocolo familiar que permita gestionar todos los conflictos”* que puedan surgir, el TOG001 nos dice que actualmente no cuentan con un protocolo familiar propiamente dicho pero que si cuentan con normativas internas validadas por todos los miembros, hállese del líder patriarca y la segunda generación que ayudan a resolver este tipo de problemas y que al no existir algún precedente sobre determinado conflicto, este se resuelve con la intervención del líder y los miembros de la segunda generación llegando a un consenso, considerando siempre *“la unión familiar y la comunicación que son cualidades que siempre les inculcó su padre”*. La relación existente entre la empresa y la familia siempre será muy

dinámica, porque son dos entes en constante cambio y que están integrados por personas con ideas y características distintas, pero mientras los valores transmitidos de generación en generación subsistan, los conflictos podrán solucionarse y llegar a buen puerto.

Durante las entrevistas a profundidad se intentó comprender cómo es su estructura accionarial y cómo a través de ella se han venido tomando decisiones. Ante esto el órgano de gobierno TOG001 consideró que debido a una buena administración se ha tenido crecimiento importante en los últimos siete años, y que esto se ha dado porque en su momento se han realizado los cambios que la empresa ha necesitado, pensando siempre en “ *una visión a largo plazo que les permita ser sostenibles en el tiempo*”. Por su parte TOG002 reconoce que a pesar de haber pasado momentos de crisis, el patrimonio ha crecido. Pero una de las preocupaciones principales es el crecimiento natural de la familia y de cómo se puede evitar la dispersión accionarial, por eso uno de los primeros pasos ha sido buscar salidas legales que ayuden a la tercera generación, por ejemplo, con la separación de bienes, adicionalmente los órganos de gobierno consideran que el profesionalismo, el saber escuchar y asumir con mucha humildad ayudará a la nueva generación a saber liderar en beneficio de toda la familia. Para Rueda (2019) las empresas deben elaborar estrategias que les permitan mejorar su competitividad y sostenibilidad en el tiempo y que esta estrategia debe estar alineada y compartida sobre todo con la tercera generación.

Para el experto EXP003 es fundamental que la toma de decisiones sea en base a la participación accionarial, quienes a su vez tienen la responsabilidad de evaluar y definir quién es la persona con las suficientes habilidades y conocimiento para gerenciar y sobre todo quien será la cara visible frente a terceros. Para Rojas (2019) esta forma de poder dirigir las empresas familiares está basada en las prácticas de buen gobierno corporativo que ayudan a evitar que se generen conflictos relacionadas a esta toma de decisiones que pueden ser generadas por las ansias de poder de la generación que sigue o por el desinterés que esta pueda tener.

El EXP002 señala que la toma de decisiones debe realizarse dependiendo el momento o etapa de crecimiento en el que se encuentre la empresa, tal vez en un primer momento solo se tomen decisiones en base a opiniones, tal como lo manifestó “ *...tomar las decisiones de forma conjunta entre varias gerencias...*” y en un segundo momento, acompañado de

expertos y líderes en el rubro del negocio que se desenvuelven. Considero que las decisiones deben ser discutidas abiertamente por todas las familias que integran la empresa, las decisiones finales deben ser colegiadas considerando el grado de participación que les brinda el ser accionista y en base a ello asumir también la responsabilidad que involucra, de esta forma se podrían discrepancias en el futuro.

Respecto al proceso estratégico, los órganos de gobierno consideran que este radica en la unión familiar, ya que gracias a ella ha sido posible consensuar y entender una visión a largo plazo, indicaron además que parten de tener una experiencia en la distribución, en su entrevista el órgano de gobierno TOG002 dice que *“...la estrategia esencial ha sido desarrollar la operación comercial nosotros en forma directa, ningún molinero del país lo hace, lo cual ha permitido mantener una marca en el mercado y hacerla reconocida...”* por su parte el órgano de gobierno TG001 señala que ha sido fundamental *“ desarrollar una marca propia e invertir en su desarrollo” para ello han realizado alianzas estratégicas con otras marcas líderes del mercado y a través de ellas generar mayores puntos de venta y no depender de unos pocos clientes.*

Para el órgano de gobierno TG002 otro aspecto fundamental en la estrategia ha sido *“que el área de control de calidad se maneje profesionalmente”* apoyado con recursos humanos y capacitación al equipo, permitiendo que el producto que sale al mercado mantenga estándares de calidad uniformes, para que la marca sea reconocida en el tiempo por su calidad. A su vez el TOG005 hizo mención que el equipo que los acompaña tiene varios años con ellos y que han acompañado en el proceso de profesionalización que iniciaron hace varios años atrás, en ese aspecto el EXP001 indicó *“ que sin recurso humano calificado y profesionalizado no se podría sostener el crecimiento de ninguna empresa”*. Para Rojas (2019) el acompañamiento de profesionales en las distintas áreas de una empresa ayudará que sea más fácil implementar normas de buen gobierno corporativo.

El experto EXP003, manifestó que la estrategia debe estar clara porque esta marca el rumbo de la compañía, y debe estar orientada a una estrategia de costos y generar economías de escala, o a que el producto se logre diferenciar a través de su calidad. Pero para poder desarrollar estos procesos es importante contar con profesionales que sean el soporte técnico

de la empresa, tener los recursos tecnológicos en los procesos de producción, así como estrategias en ventas y distribución. Para el órgano de gobierno TOG002 ha sido fundamental contar con un entorno profesional que se integre al desarrollo comercial abarcando el canal tradicional y el tan competitivo canal moderno. Rueda (2019) señala que las empresas al contar con profesionales dentro de las gerencias, potencializan sus fortalezas y logran obtener mejores resultados. En ese aspecto concuerdo con Rueda, en el sentido que con profesionales en las áreas respectivas será más fácil realizar los planes estratégicos y así lo afirma el experto EXP002 *“los profesionales se contratan para suplir o complementar las deficiencias que tiene la organización”* y va a permitir según el EXP001 quitarle el *“carácter emocional a la toma de decisiones y ser netamente técnicos”*.

Amat(2004) en su modelo de cinco círculos, nos habla del círculo de gerencia, haciendo referencia a la forma de cómo las empresas familiares organizan los diferentes recursos que disponen, tecnológicos, materiales, talento humano y armar un plan estratégico por esta razón uno de los objetivos que se planteó en la presente investigación fue identificar la gestión organizacional de la empresa y poder conocer la forma de organizar los recursos tecnológicos. El órgano de gobierno TOG001 hace énfasis en *“nuestra gestión organizacional está amparada en las personas y el amplio equipo de trabajo que la conforman lo que les permite entrar a diferentes áreas”* para el órgano de gobierno TOG003 una de las principales *“fortalezas son las áreas comercial, calidad y financiera y deben ser lideradas por gerencias independientes a la familia”* en ese sentido Rueda(2019) considera que la mayor causa de mortandad empresarial es la ausencia de planeación administrativa y financiera, ante ello considero que el contar con personas independientes a la familia en puestos críticos, le permitirá restar el carácter subjetivo y emocional a las decisiones, teniendo puntos de vista independientes a los de los órganos de gobierno, evitando así discrepancias familiares.

El órgano de gobierno TOG002, considera que ... *“se debe confiar en la gente y los profesionales que la integran...”*, sumado a que deben existir mecanismos de control adecuados y así evitar situaciones de riesgo como en alguna ocasión ya ha sucedido. Por ello se considera importante que el equipo sienta que existe un control en todos los procesos que desarrollan, en este caso desde el acopio, ingreso a almacenes, calidad, producción y la venta

final. Rueda (2019) nos indica que una de las principales fortalezas de las empresas familiares es el desarrollo de altos niveles de confianza entre los integrantes de la empresa y la familia propietaria logrando un favorable clima laboral. El experto EXP001 señaló que *“si la familia no transmite esa confianza a las gerencias que dirigen las diferentes áreas críticas, no habría la posibilidad de hacer gestión, por supuesto con todo los controles que correspondan”*. En este aspecto el órgano de gobierno TOG004 manifestó que el control en puntos estratégicos no solo brinda confianza a las gerencias sino que también *“brinda tranquilidad a la familia”* empresaria, adicionalmente nos mencionó que *“ hace varios años se ha creado un área de auditoría que reporte directamente a la gerencia y toda la familia”*. A mi criterio considero que el control es una de las funciones principales que deben ejercer las gerencias y jefaturas, este control facilita la generación de un ambiente de orden y disciplina en la empresa pero no se debería reportar a toda la familia , si no a la gerencia general y el directorio evitando de esta forma involucrar directamente a todos los miembros en problemas que pueden ser de fácil solución.

Para los órganos de gobierno ha sido importante que hace más de 12 años hayan realizado un proceso de profesionalización de la empresa, y se hayan integrado a trabajar nuevos profesionales que se alineen con la visión de la familia, en ese sentido el Experto EXP002 nos dice *“ los profesionales se contratan para poder suplir o complementar la deficiencia que tiene una organización”*. Desde mi punto de vista la profesionalización es un proceso que tiene como objetivo transformar la empresa, de ser dependiente del fundador o de un miembro líder de la familia, a tener una estructura organizativa que gestione los recursos en todos los niveles y que estén impulsados por una visión común, transparente y responsable, tal como lo señalan Larrea y Salinas (2017), la profesionalización también implica educar a la familia empresaria en su rol que le corresponde como familia y como familia empresaria con responsabilidad,

Otro punto importante para los órganos de gobierno es la formalidad de la empresa TOG001 nos dice *“que a pesar que el sector es muy informal nuestra empresa es una de las más formales de la región”*. La formalidad a nivel registral, municipal, tributaria y laboral *“ayuda a insertarse en el sistema bancario, pilar fundamental para el crecimiento”*. Para Cruchanga (2022) la informalidad incide negativamente en la evaluación económica del sector y que a pesar de que la formalización tiene un costo inicial que incide en la rentabilidad

de la empresa los beneficios que puede obtener a largo plazo son mayores, En este punto los expertos coinciden en el beneficio que brinda la formalidad, para el EXP002 *“la formalización no es un gasto sino una inversión”* para el EXP003 *“ la formalización va a permitir consolidarse de forma financiera”* y para el EXP001 *“ la formalización nos permitirá obtener los recursos necesarios de los agentes financieros para desarrollar planes de inversión”* es que los bancos para evaluar a las empresas requieren de la información que les proporcionan las empresas y que estén validadas por las entidades del estado a razón de ello incluso la SUNAT hace tiempo atrás ha generado reportes que salen de su propio sistema, con firma digital y un resumen de información importante para las evaluaciones financieras , una vez evaluadas se accede a créditos a largo plazo que permiten expansión, crecimiento, inversión que son fundamentales para generar economías de escala, eficiencias y competitividad.

Finalmente el quinto objetivo específico fue analizar el proceso de sucesión de la empresa. En este aspecto el órgano de gobierno TOG002 parte de la posición de que los puestos de gerencia no van a ser para todos, que tendría que ser para uno o dos máximo y que para acceder a estos cargos se tiene que destacar en otros emprendimientos que no sean del mismo rubro, para que se cuente con toda la experiencia del caso , pero es fundamental *“ que conozca la operación y la realidad por dentro”*, acompañados del soporte académico que caracteriza a toda la tercera generación. Para el TOG004 se debe *“capacitar a quienes serán las personas que sucederán en los futuros cargos y siempre acompañados de profesionales que acompañen esos procesos”*. Rojas (2019) sostiene que una empresa debe contar con un plan de sucesión, ya que de esta manera se incrementan las probabilidades que la empresa perdure en el tiempo, pero que quienes sucedan en los cargos deben ser personas preparadas y capacitadas. En ese sentido discrepando de lo que dice el órgano de gobierno , cuando dice que se debe capacitar a quienes serán los futuros sucesores, la pregunta que me surge es cómo saber si son ellos las personas quienes lideraran la nueva generación. Considero que la capacitación, debe correr por cuenta y riesgo del futuro sucesor con el apoyo de su familia, de lo contrario se estaría generado precedentes , respecto a que la empresa será siempre la responsable de capacitar a toda la nueva generación, incluso cuando el posible sucesor no tenga intenciones de formar parte de la organización.

El experto EXP002 indicó que el crecimiento generacional conlleva a los líderes iniciadores a “ *tomar las decisiones de quienes son los que deben seguir con la posta...* ” el órgano de gobierno TOG002 indicó que sobre este punto se está trabajando y se viene conversando hace varios años con la familia, pero no se ha logrado concretizar en algún documento, pero lo que sí manifiesta y a su entender es la voluntad de todos ellos, es que cuente con un liderazgo en el trabajo y en la familia, que conozca las distintas áreas de la empresa y que será quien represente y luche por los objetivos de toda la familia. Por esta razón, a mi criterio es importante que la familia empresaria concrete un plan de sucesión que le sirva de guía para el traslado de poder, que este sea un reglamento vivo dentro de la organización y susceptible a cambios y discusiones aprovechando el buen momento de unión familiar que practican, ya que esto les permitirá diferenciarse de otras empresas. Los órganos de gobierno, parten de la unión y cómo ello ha conllevado a consensuar, que la familia tiene que involucrarse en las diferentes operaciones, que esta debe estar apoyada de la educación, que los cargos gerenciales no son para todos, y que quien los represente debe liderar y buscar la mejora de todos los miembros de la familia.

Conclusiones

1. Se logró conocer cuáles son las particularidades de la empresa familiar, que han llevado a que esta tenga continuidad en el tiempo, desde la profesionalización de sus gerencias hasta el acompañamiento a los órganos de gobierno en la toma de decisiones.
2. Se identificaron las características intrínsecas y extrínsecas de la familia empresaria, incidiendo en su identidad, emprendedurismo, valores, unión familiar, comunicación efectiva, ética y transparencia.
3. Se comprendió la estructura accionarial de la empresa en estudio, identificándose como factores importantes a la junta o consejo de familia, ya que a través de ellos se han venido tomando las decisiones, para asegurar la continuidad de la organización en el tiempo.
4. Se describió el proceso estratégico de la empresa familiar, lográndose identificar que este se debe al desarrollo de la parte comercial, creando y dando soporte a la marca, basándose en economías de escala y la diferenciación del producto a través de la calidad. A su vez contar con profesionales que brinden el soporte técnico y los medios tecnológicos que aseguren un buen proceso de producción, ventas y distribución.
5. Se identificó la gestión organizacional de la empresa familiar, la cual radica en la confianza existente entre los órganos de gobierno y los profesionales independientes que ocupan las cargos estratégicos, apoyados con adecuados mecanismos de control que den seguridad a la familia empresaria.
6. Se analizó el proceso de sucesión de la empresa familiar lográndose conocer cuáles son los requisitos que debe poseer el miembro de la familia que sucederá y dirigirá una transición ordenada de la dirección de la empresa familiar .

Recomendaciones

Se recomienda incluir en las entrevistas a profundidad a los miembros de la familia que no laboran directamente en la empresa con la finalidad de conocer su visión del manejo empresarial, a futuro.

Se sugiere implementar la presente investigación, ahondando en los resultados obtenidos para fortalecer la gestión organizacional de las empresas familiares, incidiendo en sus características intrínsecas y extrínsecas.

Se recomienda consolidar la cultura organizacional de manera que participen los órganos de gobierno y la alta dirección a través de programas de capacitación que permitan conocer las brechas existentes en la empresa, para abordarlas a través de planes de mejora a corto, mediano y largo plazo.

Se sugiere evaluar constantemente el proceso estratégico de la empresa, con la finalidad de verificar el cumplimiento de metas y comparar los resultados con los de otras organizaciones del rubro molinero que tienen continuidad en el tiempo a nivel regional y nacional.

Se recomienda a los colaboradores de la empresa participar en el diseño e implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo siendo agentes activos en el proceso de cambio, que la organización familiar necesita.

Se recomienda elaborar perfiles de puesto idóneos, que coadyuven a que el proceso de sucesión se lleve a cabo de una manera idónea, y así salvaguardar la correcta dirección de la empresa familiar.

Referencias

- Acosta de Mavárez, A., Molina, C., Andino, T., & Rodríguez, V. (2019). Family system and continuity of family businesses. [Sistema familiar y continuidad de las empresas familiares] *Revista De Ciencias Sociales*, 25(4), 265-275. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322021/html/>
- Amat, J.(2004). *La continuidad de la empresa familiar*.Ediciones Gestión 2000
- Barroso, A., Sanguino, R., y Bañegil, T. (2012). Diferentes criterios del concepto de empresa familiar. Una aportación desde Extremadura, España.*Revista Ide@s Concyteg*, 7(83), 611-622.Retrieved from: 10.17993/3cemp.2015.040323.185-199
- Fuentes, G. Hernández, M.& Vallejo, M. (2008). Razones para crecer en la empresa familiar: un análisis comparativo. *Revista Researchgate*,14(3),15-34. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/41141124>
- Gallo, M. (1995). *Empresa familiar: Textos y casos*. Editorial Praxis. Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=23647&info=open_link_rebiun
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México, D.F.: McGrawHill.
- Rueda, J. F., & Rueda,M. (2019). Definición, importancia y análisis de la empresa familiar. *Revista Lúmina*, 20, 8-28. <https://doi.org/10.30554/lumina.20.3260.2019>
- Trevinyo-Rodríguez, R. (2010). *Empresas Familiares. Visión Latinoamericana. Estructura, gestión, crecimiento y continuidad*. (Primera edición).Pearson

Anexos*Anexo 1: Matriz de consistencia*

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis	Variable:
¿Cuáles son las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022?	Conocer las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022	No aplica	Continuidad de una empresa familiar
	<p align="center"><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Identificar las características intrínsecas y extrínsecas de la familia empresaria del rubro molinero, Lambayeque 2022.</p> <p>Comprender la estructura accionarial de la empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.</p> <p>Describir el proceso estratégico de la empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.</p> <p>Identificar la gestión organizacional de la empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.</p> <p>Analizar el proceso de sucesión de la empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.</p>		<p align="center"><u>Categoría</u></p> <p align="center"><u>Sub Categorías</u></p> <p>Familia</p> <p>Propiedad</p> <p>Continuidad de una empresa familiar</p> <p>Empresa</p> <p>Gerencia</p> <p>Sucesión</p>
<u>Diseño y tipo de Investigación</u>	<u>Actores clave</u>	<u>Procedimiento y procesamiento de datos</u>	
Enfoque: Cualitativo Nivel: Exploratorio Diseño: Fenomenológico Tipo: Corte transversal	Órganos de gobierno familiar y expertos	Se llevarán a cabo las grabaciones de las entrevistas a los órganos de gobierno de la empresa familiar del rubro molinero, luego los datos serán transcritos en formato Word, para finalmente ser procesados a través de Microsoft excel.	

Anexo 2: Carta de aceptación



R.U.C. 20218786261

Para: Dra. Beatriz Ortega Pauca.

Directora de Escuela de Post Grado Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

De: Luis Absalón Gasco Arrobas.

Apoderado de la empresa “Comercial Molinera San Luis SAC”.

Asunto: Solicitud recibida para aplicación de tesis.

CONSTANCIA

El señor Luis Absalón Gasco Arrobas identificado con D.N.I N° 16648415, apoderado de la empresa Comercial Molinera San Luis SAC, con R.U.C N° 20218786261;

HACE CONSTAR

Que la empresa Comercial Molinera San Luis SAC, declara que toda la información brindada, está autorizada por la representada, para la recolección de datos en el Proyecto de tesis titulado:

“CARACTERÍSTICAS QUE DETERMINAN LA CONTINUIDAD DE UNA EMPRESA FAMILIAR DEL RUBRO MOLINERO, LAMBAYEQUE 2022”, elaborado por el Sr. Henry Ronald Aldana Bravo, identificado con D.N.I N° 16792430.

Se extiende la presente, para los fines que se estimen convenientes

Lunes, 18 de julio del 2022.

COMOLSA S.A.C.
Luis A. Gasco Arrobas
APODERADO



Anexo 3: Guías de entrevista

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA EXPERTOS		
TESIS: Características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022		
Presentación: Reciba un cordial saludo. Solicitamos su colaboración a fin de recolectar los datos requeridos para la presente investigación. Agradecemos anticipadamente su gentil participación.		
Instrucciones: Conteste con veracidad las preguntas que le mencionará el entrevistador.		
Categorías	Sub categorías	Guía de entrevista
Familia	Valores y actitudes. Relaciones internas	¿Qué valores y actitudes deben poseer los órganos de gobierno de una empresa familiar? ¿Cómo influyen las relaciones internas de la familia en la gestión empresarial?
Propiedad	Poder accionarial. Patrimonio jurídico. Patrimonio financiero.	¿De qué manera pueden administrarse las acciones empresariales, el patrimonio jurídico y financiero? ¿Cómo cree que se debe actuar la familia para fortalecer su patrimonio? ¿Cómo se debe afrontar el crecimiento generacional y la dispersión accionarial que esta conlleva?
Empresa	Visión estratégica. Competitividad. Mercados en los que operan. Productos. Recursos humanos, tecnológicos y materiales. Políticas.	¿De qué manera puede ampliar su mercado, una empresa familiar? ¿Cómo influyen los recursos humanos, tecnológicos y materiales, en la propuesta de valor de una empresa familiar? La existencia de políticas empresariales, ¿aportan valor a la empresa o generan conflictos? ¿por qué?
Gerencia	Gestión organizacional. Profesionalización. Formalización.	¿Qué lineamientos se deben seguir para gestionar adecuadamente una empresa familiar? ¿Cuál es el papel que juegan los profesionales, en una empresa familiar? ¿Cuáles son las ventajas de la formalización? ¿por qué?
Sucesión	Protocolo familiar.	¿Por qué las empresas familiares deben contar con un protocolo y que debería contener? ¿Qué condiciones son las adecuadas, para que la familia establezca un protocolo familiar? ¿De qué forma este documento normativo asegura que las nuevas generaciones, sigan forjando el éxito empresarial?

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO		
TESIS: Características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022		
Presentación: Reciba un cordial saludo. Solicitamos su colaboración a fin de recolectar los datos requeridos para la presente investigación. Agradecemos anticipadamente su gentil participación.		
Instrucciones: Conteste con veracidad las preguntas que le mencionará el entrevistador.		
Categorías	Subcategorías	Guía de entrevista
Familia	Valores y actitudes. Relaciones internas	¿Qué valores y actitudes familiares llevaron a formar la empresa que hoy gobierna? ¿De qué manera las relaciones internas de la familia influyen en la gestión empresarial?
Propiedad	Poder accionarial. Patrimonio jurídico. Patrimonio financiero.	¿Cómo cree que la actual dirección está administrando el patrimonio empresarial? ¿Qué aspectos deben considerar las siguientes generaciones para evitar la dispersión del accionariado?
Empresa	Visión estratégica. Competitividad. Mercados en los que operan. Productos. Recursos humanos, tecnológicos y materiales. Políticas.	¿Cuáles cree que han sido los factores que han llevado a la empresa a tener un crecimiento sostenido a nivel de ventas? ¿Qué estrategias han sido importantes para posicionar su marca en el mercado? ¿De qué manera han influenciado los recursos humanos, tecnológicos y materiales? ¿Cuáles son las políticas que han aportado mayor valor a la empresa? ¿En qué aspectos cree se podría mejorar?
Gerencia	Gestión organizacional. Profesionalización. Formalización.	¿Qué procesos ha realizado para organizar, planificar y controlar la organización que dirige? ¿Qué perfil debe cumplir el gerente que se requiere para una empresa familiar? ¿Considera que su empresa está debidamente formalizada? ¿por qué?
Sucesión	Protocolo familiar.	¿Qué acciones se están o deben realizarse para mejorar el desenvolvimiento de las futuras generaciones? ¿Cómo cree que lograrán la continuidad de su empresa en el tiempo? ¿Considera importante contar con un protocolo familiar? ¿Por qué?

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Henry Ronald Aldana Bravo de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista a profundidad de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Henry Ronald Aldana Bravo. He sido informado(a) de la meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Me han indicado también que tendré que responder una entrevista a profundidad de 5 preguntas, lo cual tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

WILLIAM GASCO A.

Nombre del Participante



Firma del Participante

21-10-2022

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Henry Ronald Aldana Bravo de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista a profundidad de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

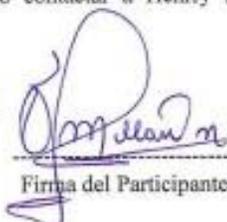
Desde ya le agradecemos su participación.

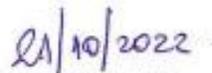
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Henry Ronald Aldana Bravo. He sido informado(a) de la meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Me han indicado también que tendré que responder una entrevista a profundidad de 5 preguntas, lo cual tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com


 Nombre del Participante


 Firma del Participante


 Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Henry Ronald Aldana Bravo de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista a profundidad de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Henry Ronald Aldana Bravo. He sido informado(a) de la meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Me han indicado también que tendré que responder una entrevista a profundidad de 5 preguntas, lo cual tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com



Nombre del Participante

Luz Arceaga Vora 31/10/2022

Firma del Participante

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Henry Ronald Aldana Bravo de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista a profundidad de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Henry Ronald Aldana Bravo. He sido informado(a) de la meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Me han indicado también que tendré que responder una entrevista a profundidad de 5 preguntas, lo cual tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

<i>CARLOS MARTIN SANCHEZ</i>		31/10/2022
Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Henry Ronald Aldana Bravo de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. La meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista a profundidad de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Henry Ronald Aldana Bravo He sido informado(a) de la meta es elaborar un estudio sobre las características que explican la continuidad de una empresa familiar del rubro molinero, Lambayeque 2022. Me han indicado también que tendré que responder una entrevista a profundidad de 5 preguntas, lo cual tomará aproximadamente de 60 a 90 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Henry Ronald Aldana Bravo al correo haldanab@gmail.com

Luis A. Cazo A  16-10-22
 Nombre del Participante Firma del Participante Fecha