



Nombre de alumno: JUAN JOSE RODRIGUEZ GALINDO

Nombre del profesor: Luz María Castillo

Nombre del trabajo: resumen 4 unidad

Materia: seminario de tesis

Grado: 8 cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de febrero del 20

Aparato crítico que soporta la investigación y criterios de edición

El aparato crítico que soporta la información presentada, se integra por un listado de fuentes consultadas y las notas que indican con precisión dónde se obtuvo la información citada, que completan el texto con argumentos, aclaraciones y notas que remiten al lector a otra página del mismo trabajo para relacionar y comprender mejor un detalle particular ambos. La UPHM, propone la utilización del modelo de la Asociación Americana de Psicología o el latino, pero no ambos, la elección del modelo queda a criterio del asesor y del alumno la elección

¿Porque documentar un trabajo universitario?

Al documentar un trabajo se demuestra respeto por el trabajo de otros, la inclusión de citas en un escrito y la elaboración del listado de referencias le permite proteger los derechos de autor y sustentar las ideas propias

Asociación Americana de Psicología (APA).

En esta sección se presenta en forma de resumen el estilo de presentación de lista de referencias y citas textuales APA, estas normas se extrajeron de la segunda edición en español del Manual de estilo de publicaciones de la APA. Bajo las normas APA las citas de referencia son incorporadas en el texto utilizando el método autor – fecha que consiste en escribir el apellido del autor y el año de publicación dentro del cuerpo del trabajo.

Es necesario escribir dentro del texto el apellido del autor y el año de publicación para indicarles a los lectores que la idea o información que se está presentando ha sido extraída de otra fuente, en el caso de citas directas es necesario escribir el número de página de donde se sacó la información para que ésta pueda ser ubicada fácilmente por los lectores.

Bibliografía

La bibliografía deberá incluir solamente las fuentes citadas o referidas en el texto. El número de referencias nunca deberá ser menor de veinte, incluyendo artículos

de revistas especializadas. La lista de referencias deberá estar ordenada alfabéticamente por apellido del autor, sin numerar. El título del libro o la revista será identificado con letras cursivas. No se usarán negritas ni versales. El título sólo llevará mayúsculas en la palabra inicial o en las que, por sí mismas, deban escribirse con mayúsculas

Formato

El formato para la presentación del documento debe ser vertical, la impresión del texto debe ser por una sola cara, en hojas de papel bond blanco de 75 gramos. ó 37 Kilogramos, únicamente en tamaño carta. Se deben numerar las páginas en el extremo inferior derecho, a excepción de la primera de cada capítulo, que no se numera, pero se tienen en cuenta para continuar la secuencia de las páginas

1. Portada
2. Carátula o contraportada.
3. Acta resolutive de impresión de tesis.
4. Créditos, dedicatorias y agradecimientos.
5. Índice.
6. Resumen (Abstract)
7. Introducción.
8. Capitulo.
9. Conclusiones/recomendaciones/propuesta.
10. Apéndices y o anexos (Tablas, graficas, historiogramas, cuadros, fotografías, estadísticas
11. Bibliografía.

Planteamiento del problema

Se decidió estudiar este tema por los problemas que han ocurrido a lo largo de los años con la sucesión en las empresas ya que por el conocimiento que se tiene hay caso en lo que se ha tenido éxito y casos en lo que ha fracasado, como tal en México existen un gran cantidades de empresas familiares y en la ciudad donde nos estamos ubicando la mayoría de empresas o negocios son familiares y no existe como tal un protocolo de la sucesión en esas empresas es una problemático por la cual muchas veces esos negocios quiebran o aunque si tenga un sucesor que la familia que está involucrada en la empresa no esté de acuerdo con la persona que dejaron a cargo y trae problemas y de esa forma existe la separación y cada quien abre su propia empresa y es lo que causa la destrucción de lo que en su momento fu una gran empresa se venga hacia abajo hemos visto empresas exitosas pero ciertamente siempre existen problemáticas como no saber cómo hacer la sucesión o que el fundador no se quiera retirar porque siente que ninguno de los hijos tenga el conocimiento necesario para seguir con la empresa y él se pueda retirar ya que en casos aunque el hijo quede a cargo el sigue tomando las decisiones o dirigiendo y su hijos solo es como la figura de autoridad, así mismo cuando los hijos no toman la responsabilidad y como ninguno se quiere dedicar al negocio empresas cierran .

Y de le empresa en la que nos estamos enfocando en este momento ha tenido ciertos problemas en la sucesión de os 18 años que lleva funcionando hasta el momento ya va llegando el tiempo en el que el fundador está a punto de retirarse y no se tiene como tal un sucesor designado para seguir con el negocio y es un problema después de que los años que lleva laborando entonces se están tomando ciertas problemáticas que se pueden presentar a l ahora de designar un sucesor dentro de la organización cierta causas que puedan ocasionar problemas entre la familia o que le empresa no siga con su funcionamiento y son algunas de a problemáticas que se pueden presentar por no tener un buen plan de sucesión

Hipótesis

¿Cuál es la importancia de haber tenido una buena sucesión dentro de la organización?

.

Justificación

Se decidí estudiar este tema porque desde antes se ha escuchado de la empresa familiar que se ha construido desde que eraos pequeños y a cada uno nos ha ido interesando como es que le empresa estudiada va seguir en el mercado al igual nos pareció un tema importante de los que se ha visto en la carrera que se está llevando fue algo que nos llamó mucho la atención , el tome como tal de la sucesión , al igual que dentro de eso se ha visto el éxito y el fracaso de muchas empresas en México y en el mundo y ente caso algunas en la ciudad donde nos estamos enfocando y que esta empresa llegue a ser una de esas empresas exitosas de la ciudad de igual forma en la licenciatura que se está estudiando a la hora de ver el tema de la sucesión en empresas familiares nos interesó para poder resolver los problemas que puedan surgir en su momento de cualquier tema como como decidir el mejor candidato para la sucesión como hacerlo que son temas importantes y gracia a eso temas y la información que se ha recaudado se ha podido ir llevando o viendo cómo hacer lo bien y de una buena manera y así ser como esas empresas nacionales que han tenido una buena sucesión podemos ver una mejores que ha demostrado que se pude es Televisa que inicio su padres hasta llegar a ser lo que es ahora desde hace años y en la ciudad también hay algunos ejemplos y es lo que se quiere lograr con la empresa de la que vamos a estudiar y hablar.

Entonces veremos la importancia que tiene algunos antecedentes importantes como tener un buen plan y como hacer el protocolo de sucesión que es un manuela importante que se debe de tener para tener una sucesión exitosa y consideramos más importantes para hacer de la sucesión algo efectivo y exitosa en todas las parte o actividades que se necesiten hacer para lograrlo.

Objetivos

- 1.- explicar la historia de empresas que han hecho el plan de sucesión
- 2.- identificar los principales claves para una sucesión exitosa
- 3.- Conocer los problemas por el cual no se da la sucesión
- 4.- Dar a conocer los antecedentes de la sucesión de la empresa familiar
- 5.- Reconocer los factores que determinan el retiro del líder
- 6.- identificar las amenazas potenciales en la sucesión
- 7.-establecer los factores de incorporar nuevos miembros de la familia en la empresa familiar
- 8.-mencionar algunas empresas familiares exitosas en México
- 9.- resaltar la importancia de tener el protocolo familiar
- 10.- destacar los principales problemas por el cual no crece la empresa

Referencias bibliográficas

Allen, M., Panian, S & Lotz, R. (1979). Managerial sucession and organizational performance: A recalcitrant problem revisited. *Administrative Science Quarterly*, 24:167-180 Amat, J. (2004).

La Continuidad de la empresa familiar. Barcelona: Gestión 2000. Araya, A. (2011). La sucesión de empresas familiares costarricenses: factores de éxito y fracaso.

Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, España. Barney, J. (1992). Integrating organizational behaviour and strategy formulation research: A resource-based analysis. *Advances in*

Belausteguigoitia, Imanol. (2005). *Empresas familiares*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 1era Edición. México.

Benavides P., Javier. *Administración* (2004). *Administración*. Editorial Mc Graw Hill. 1era Edición. México. Bernal T.,

Cesar Augusto. (2006). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall. 1era Edición. Colombia. Drucker, Peter. (1995).

Desarrollo Gerencial. *Revista Harvard Business Review*. U.S.A. George, Claude S. y Álvarez, Lourdes (2005).

Historia del pensamiento administrativo. Editorial Prentice Hall. 2da Edición. México. Gersick, Kevin E. y Davis, John A. (1997).

Empresas familiares, generación a generación. Editorial Mc Graw Hill. 1era Edición. México. Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001).

Las organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos. Mc Graw Hill. Décima edición. Santiago-Chile. Instituto Nacional de Estadística (INE). Censo 2011. Pérez S., Gloria. (1998).

Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes. I. Métodos. Editorial La Muralla, S.A. 2da Edición. Madrid. Poza, Ernesto J. (2005).

Empresas familiares. Thomson Learnig. 1era edición. México.

Robbins P., Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. 8va Edición. México. Romero, L. E. (2013).

COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD en empresas familiares pymes Una aproximación desde la interacción familia-empresa. Revista EAN, (57), 131-142. Valles, Miguel (2000).

Técnicas cuantitativas de investigación social. Editorial Síntesis. 2da Edición. España. Ward, John. (2007). El éxito en los negocios de familia. Grupo editorial Norma. 1era Edición. Colombia