

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

TEMA: “Impacto de la religión en la toma de decisiones en las empresas familiares de la Provincia de Tungurahua”

AUTORA: Silvia Karina Campaña López

TUTOR: Dr.PhD. Klever Armando Moreno Gavilánez

AMBATO – ECUADOR

Mayo 2018



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. PhD. Klever Armando Moreno Gavilánez

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Titulación “**Impacto de la religión en la toma de decisiones en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua**” presentado por la señorita **Silvia Karina Campaña López**, para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 20 de enero de 2018

Dr. Klever Armando Moreno Gavilánez

C.I.: 1802463370

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Silvia Karina Campaña López**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos, y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Silvia Karina Campaña López

C.I. 180497299-8

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

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



Dr. Pilar Lorena Rivera Badillo

C.I. 0912139136



Ing. Mg Carlos Vinicio Mejia Vayas

C.I. 0400730693

Ambato, 14 de Mayo del 2018

DERECHOS DE AUTOR

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

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



Silvia Karina Campaña López

C.I. 180497299-8

DEDICATORIA

A Dios por regalarme fortaleza y mantenerme de pie en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis queridos padres por que han sido un pilar fundamental para poder superarme cada día, por su apoyo y confianza.

A las personas que en el transcurso de mi vida estudiantil me apoyaron y compartimos buenas experiencias, deseándoles lo mejor y éxitos en su vida.

Silvia Karina Campaña López

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi querida virgencita la Dolorosa del Colegio por cuidarme y con su bendición poder salir adelante.

A mis padres por brindarme su amor, apoyo y porque su ejemplo ha sido el más grande que me pudieron enseñar.

A mis maestros por compartir sus enseñanzas y a cada una de esas personas que estuvieron brindándome su apoyo en mi carrera estudiantil.

A mi Tutor por su apoyo en el desarrollo de mi tesis y por compartir sus conocimientos con mi persona.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	III
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO.....	IV
DERECHOS DE AUTOR.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
INDICES ESPECIFICOS.....	X
INDICE DE TABLAS.....	X
INDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN EJECUTIVO	XI
ABSTRACT	XII
CAPITULO I	1
1.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Tema de Investigación.....	1
1.2 Descripción del problema de investigación.....	1
CAPITULO II	7
2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
CAPITULO III	8
3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
3.1 Empresas familiares.....	8
3.1.2 Importancia de las empresas Familiares	10
3.2. LA RELIGIÓN	10
3.2.1 Tipos de religión	11
3.3. Toma de decisiones	13
3.3.1 Concepto	13
3.3.2 Etapas en el proceso de toma de decisiones.....	14
3.3.4 Propiedades en la toma de decisiones.....	16
3.3.3 Tipos de decisiones.....	16

CAPITULO IV	21
4. METODOLOGÍA	21
4.1 Método de la investigación	21
4.1.2 Enfoque Cualitativo	21
4.1.2 Enfoque Cuantitativo	22
4.2 POBLACIÓN	22
4.3 MUESTRA	23
4.4 RECOPIACION DE INFORMACIÓN	23
4.4.1 INSTRUMENTO	24
4.4.2 PROCESO	25
4.4.3 CUESTIONARIO	25
4.5 Validación del instrumento de recolección con el Alpha de Cronbach.....	26
CAPITULO V	28
5.- RESULTADOS	28
6.- CONCLUSIONES	50
7.- RECOMENDACIONES	51

INDICES ESPECIFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de Religión	11
Tabla 2. Recopilación de información	24
Tabla 3. Variable de estudio	25
Tabla 4. Alpha de Crombach.....	26
Tabla 5. Resumen de procedimiento de los datos	26
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad	27
Tabla 7. Ficha técnica.....	27
Tabla 8. Nivel de religión.....	40
Tabla 9. Niveles jerarquicos	41
Tabla 10. Métodos para decisiones	42
Tabla 11. Barreras	43
Tabla 12. Toma de religión y decisiones.....	44
Tabla 13. Correlación sobre religión.....	45
Tabla 14. Correlaciones: Dentro de toma de decisiones	47
Tabla 15. Religión vs Toma de decisiones.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas.....	5
Figura 2. Toma de decisiones.....	14
Figura 3. Decisiones.....	28
Figura 4. Influencia.....	29
Figura 5. Cultura y religión.....	30
Figura 6. Ideología.....	31
Figura 7. Valores.....	32
Figura 8. Solución.....	33
Figura 9. Afecte el compromiso.....	34
Figura 10. Religión diferente.....	35
Figura 11. Decisiones personales.....	36
Figura 12. Principios.....	37
Figura 13. Manejo de desiciones.....	38
Figura 14. Dificultad.....	39
Figura 15. Nivel que influye la decisión.....	40
Figura 16. Niveles jerarquicos.....	41
Figura 17. Metodo.....	42
Figura 18. Barreras.....	43

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se ha enfocado en el estudio de las empresas familiares, ya que conforma un ambiente propicio para adquirir hábitos, valores, actitudes y conocimientos; así como para desarrollar el espíritu emprendedor, las cuales buscan proporcionar un producto o servicio, generar un rendimiento económico, lograr el desarrollo de sus miembros y conseguir su permanencia en el mercado.

Para esto se utilizó encuestas que me han permitido encontrar resultados dentro de estas empresas, el resultado del cúmulo de pequeñas o grandes decisiones que se van tomando y que, de manera perceptible o no, afectan el desempeño de las mismas, ante el conflicto hay que tomar decisiones y actuar en consecuencia, si lo que está en juego es la empresa, esta tiene reglas, principios y valores que hay que respetar independientemente de sus repercusiones familiares, en este caso puede suceder lo mismo con la familia y el resultado de errores o equivocaciones puede ser más grave, pues afecta la esencia propia de la institución, sobre todo los vínculos que en ella se establecen.

Debido a esto puede ser más fácil volver a ganar dinero, aunque sea en distintas actividades, que unir en armonía y amor a los miembros afectados de una familia, por lo que inicialmente se plantea como problema central el “Impacto de la religión en la gestión administrativa de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua, con un enfoque cuantitativo y utilizando encuestas.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, EMPRESAS FAMILIARES, RELIGIÓN, TOMA DE DECISIONES.

ABSTRACT

The present research project has focused on the study of family businesses, since it forms an environment conducive to acquire habits, values, attitudes and knowledge; as well as to develop an entrepreneurial spirit, which seeks to provide a product or service, generate economic performance, achieve the development of its members and achieve their permanence in the market.

Within these companies the result is the accumulation of small or large decisions that are taken and that, perceptibly or not, affect the performance of the same, in the face of conflict, decisions must be made and action taken accordingly, if what At stake is the company, it has rules, principles and values that must be respected regardless of their family repercussions, in this case the same can happen with the family and the result of mistakes or mistakes can be more serious, as it affects the essence proper to the institution, especially the links established therein.

Because of this it may be easier to earn money again, even in different activities, than to unite in harmony and love the affected members of a family, so initially the central problem is the "Impact of religion on management management of family businesses in the province of Tungurahua, with a qualitative approach and using surveys,

KEYWORDS: FAMILY COMPANIES, RELIGION, DECISION MAKING, FAMILY LINKS.

CAPITULO I

1.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Tema de Investigación

“Impacto de la religión en la toma de decisiones en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua”.

1.2 Descripción del problema de investigación

Las empresas familiares desde la dimensión de la cultura no son una sola cosa, se basa en la coincidencia de valores importantes de una empresa y de una familia, considerando que varían de acuerdo con sus distintas configuraciones en este sentido, se debe considerar que una empresa es empresa familiar cuando existen importantes nexos de unión entre la empresa y familia para esto sería necesario conocer, como es la cultura de la empresa y de la familia (Vazquez , 2009).

Toda empresa que ha sido desarrollada con éxito y conducida durante años por su fundador, acostumbra ser una empresa que tiene una cultura fuerte, y cuando la empresa es familiar, además de fuerte esta cultura está formada, en parte por las convicciones y los valores que el fundador ha querido implementar en su propia familia, señalan aspectos encontrados en organizaciones donde se promueve la espiritualidad en el trabajo tales como ética empresarial, verdad, creencia en Dios o en un poder superior, respeto, comprensión, apertura, honestidad, auto-motivación, fomento de la creatividad, el dar a los demás, confianza, amabilidad, orientación hacia equipos de trabajo, pocas barreras organizacionales, un sentido de paz y armonía, lugar de trabajo estéticamente agradable, interconexión, apoyo a la diversidad y aceptación (Edelberg y Vazquez, 2004).

En la década de los setenta algunos economistas y políticos extranjeros, lo mismo que múltiples teorías de la organización habían considerado que la cultura representaba una especie de lastre que anclaba las aspiraciones individuales a una

tradición comunitaria cerrada a espacios tradicionales, ajenos al avance tecnológico y al espíritu empresarial, basada en el aumento de comportamientos individuales, relegando mitos y ritos a un pasado supuestamente ya superado en los países industrializados: la cultura era conocida en este ámbito, características de los pueblos atrasados o tradicionales (Rendón Cobián & Montaña, 2004).

Provocando de esta manera que el concepto que intentaba comprender un mundo ya rebasado fuese rescatado de aquellos rincones casi olvidados; así como que las instituciones, la familia y la empresa se encuentran asignadas a ser depositaria de una cultura tradicional, y otra tratando de superarla a través de esquemas de tipo racional, se entrelazan y conviven, se considera por lo general la base de la sociedad; la referencia por excelencia del individuo e, incluso una forma social natural; sin embargo también puede ser comprendida como un conjunto de mitos y creencias (Salles & Tuirán, 1996).

Al examinar la estructura de la familia latinoamericana se observa que nueve de cada 10 empresas son familiares, las cuales se basan en diferentes aspectos, como económico, pues los gastos se reparten entre un número mayor de integrantes, sobre todo en aquellas con escasos recursos económicos, también debe considerarse la posibilidad de que la familia acoja a personas de edad avanzada u otros parientes con problemas importantes; entre otras como la actitud tradicional frente al divorcio lo que consta de manera indirecta por medio del índice de divorcios y matrimonios (Arregle & Philippe, 2000).

En los países industrializados con mayor tendencia al individualismo, como Estados Unidos, presentan en 1960 la tasa más alta (25,80%), en tanto que los menos industrializados, con una orientación hacia lo colectivo y una fuerte influencia de la religión católica se presenta, como en México una tasa comparativamente una tasa muy baja, cabe recalcar que la familia mexicana se caracteriza, en general, por una fuerte conservación de la tradición, y se refleja en la importancia de la familia nuclear y en el bajo índice de divorcios, así como su apego a la colectividad y a la religión (Rendón, 2004).

Por tanto se considera de mayor importancia a los valores, a las creencias y a los efectos involucrados en la vida cotidiana de sus miembros, si la cultura cumple un papel esencial en la toma de decisiones de una organización, aun es más trascendente en una empresa familiar, dada sus características cada organización posee su propia cultura, que la distingue de las demás, pues son los individuo, por los padres y los hijos quienes establecen la dinámica de sus relaciones sociales (Hofstede, 1984).

Según datos del INEC en el Ecuador existen 843.745 las cuales 362.854 empresas que representan el 43,0% son empresas que declararon como RISE, cuyos ingresos por ventas anuales son menores a 60.000 dólares y no registran personal afiliado, 21.934 empresas que representan el 2,6%, son empresas que presentan solo información de ventas, esta situación se da principalmente en microempresas y pequeñas empresas unipersonales o familiares cuyo flujo de ingresos es irregular como en los sectores de la construcción, comercio minorista e inmobiliarias y que por su naturaleza no necesariamente registran el personal ocupado en el IESS (INEC & Estadísticas, 2016).

En Tungurahua existen 58.721 hogares en el área urbana, de acuerdo con el Censo Poblacional de 2.010 y existen 24.324 empresas, con una cifra superior en negocios y autoempleos, según el Censo Económico del mismo año, de las cuales el 95,4% son consideradas como empresas familiares, las cuales se caracteriza por la conformación de compañías de índoles familiar, esta estrategia ha logrado consolidar las grandes, medianas y pequeñas empresas de esta provincia con logros positivos, en esta provincia de empresas y emprendimientos que conforma el núcleo productivo y generador de empleo, se han constituido por el aporte positivo de emprendimientos familiares justas y legales, “sin generar concentración, priorizando el desarrollo en función de lo que se espera dejar a su futura descendencia, fundamentalmente en valores y aspiraciones” (Santamaría, 2014).

La toma de decisiones hace frente a oportunidades, retos e incertidumbres que el entorno presenta. Este proceso de análisis de decisión se convierte en instrumento fundamental de adaptabilidad y mejora a partir del cual se va perfilando la

organización en virtud de las buenas o malas consecuencias producto de las decisiones que se han tomado (Zsombok, 1997).

Las investigaciones realizadas dentro del contexto de cultura en la empresa familiar consideran que tiene una gran influencia dentro de sus procesos, el producto de sus creencias, valores y metas integradas en su historia y lazos sociales muestran que los diferentes comportamientos en este tipo de empresas (Belausteguigoitia I. , 2006).

Estas se encuentran relacionados con variables como la cultura, religión, comportamiento y entorno social, tomado en cuenta que la toma de decisiones es fundamental para cualquier actividad humana; en este sentido, todos somos tomadores de decisiones, sin embargo, tomar una buena decisión comienza con un proceso de razonamiento, constante y focalizado, que incluye muchas disciplinas (Cabeza de Vergara, 2006).

Separar completamente la vida familiar de la laboral no es aplicable, pues no se puede negar la realidad de la conducta humana, familiar y la fuentes de energía que surge y están presentes en una empresa familiar, pues la familia está llena de cambio emocionales determinados a través de factores biológicos, psicológicos, económicos y sociales (Leach, 2010).

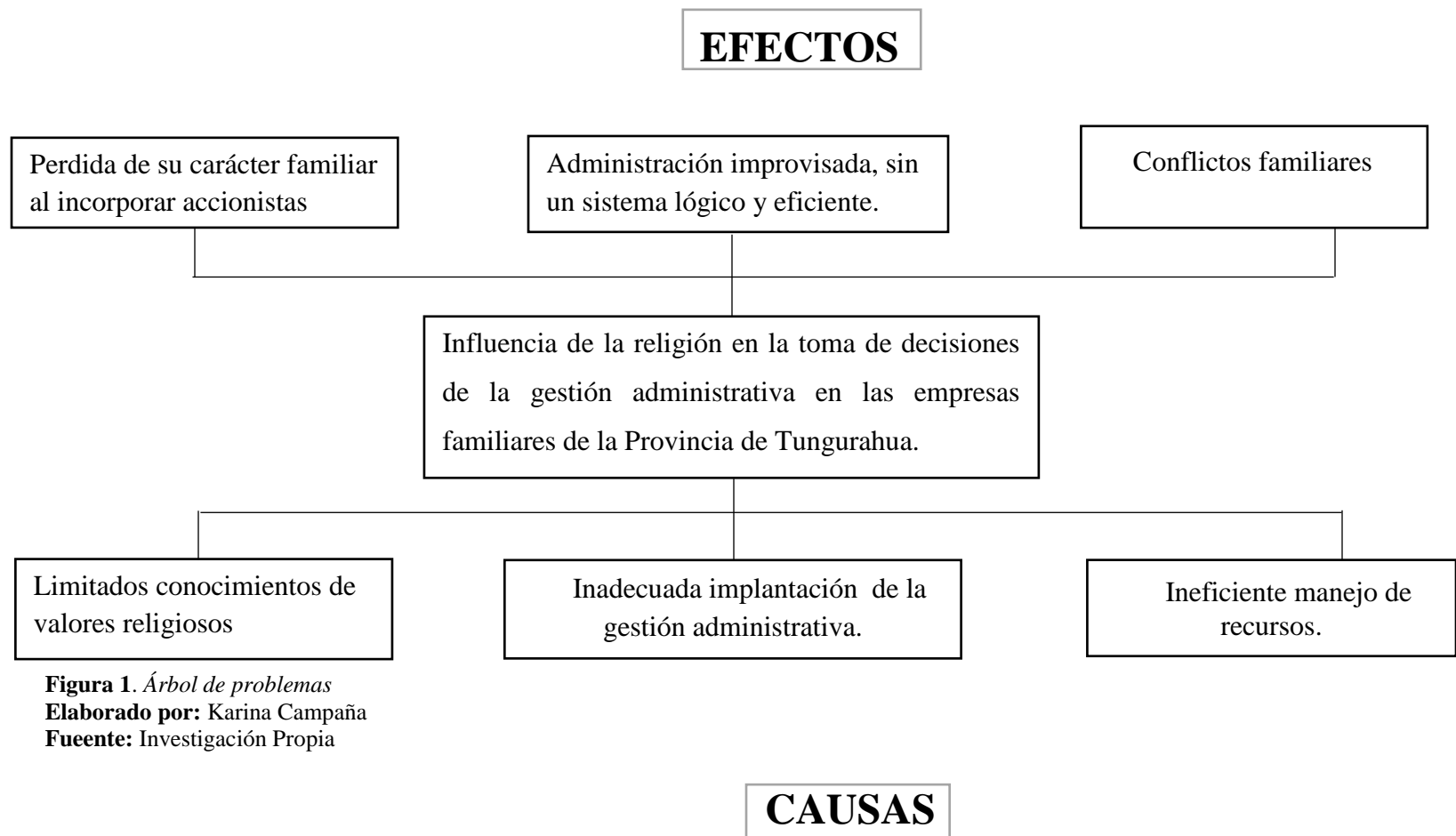


Figura 1. *Árbol de problemas*
Elaborado por: Karina Campaña
Fuente: Investigación Propia

La empresa familiar es una organización controlada y operada por los miembros de una familia, desde una perspectiva diferente, digamos espiritual, y conservadora.

El análisis permitió identificar como problema central la Influencia de la religión en la toma de decisiones de la gestión administrativa en las empresas familiares de la Provincia de Tungurahua, al tener influencia en la cultura dentro de las empresas familiares impuestas mediante creencias, valores y objetivos integrados busca una combinación dentro del entorno empresarial actual en el cual se evidencian cambios en normativas y adaptaciones como el sistema económico requiere y para esto debe existir una mediación en términos ideológicos y buscar una salida para evitar conflictos dentro de la empresa.

La dirección dentro de las empresas familiares se basa en complejas ideologías tomando en cuenta que debido a la gestión interna requiere de guías propias a la empresa para poder tomar decisiones y en muchos casos son de carácter religioso, esto es lo que le diferencia de otras organizaciones siendo las empresas familiares más rentables por el nivel de compromiso que existe.

La gestión realizada dentro de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua busca fortalecer los lazos familiares para continuar con la herencia cultural extendiéndose varias décadas después de su formación conservando sus características de diferenciación y a su vez inclinada a la participación de sus miembros de la familia.

CAPITULO II

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

- ❖ Determinar el impacto de la religión sobre la toma de decisiones en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fundamentar teóricamente la influencia de religión en las empresas familiares.
- ❖ Identificar los elementos significativos de la religión que intervienen en las empresas familiares.
- ❖ Analizar el proceso de toma de decisiones dentro de la gestión administrativa de las empresas familiares.
- ❖ Establecer la relación entre la religión y la gestión administrativa de las empresas familiares.

CAPITULO III

3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1 Empresas familiares

Los estudios de empresas familiares nacieron en 1975 en los Estados Unidos, en 1988 surge el Family Business Review, y a partir de 1990 comienza la consolidación de una comunidad académica activa de propiedad de una familia, que tiene control y administra manteniendo la expectativa de que la empresa continúe de una generación a otra, centrándonos también en el estudio de las diferencias entre empresas familiares y no familiares a la hora de afrontar y reaccionar ante resultados decrecientes (Casillas, 2013).

Talvez la definición más correcta ha de basarse en la coincidencia de los valores importantes de una empresa y de una familia. En este sentido, se debe considerar que una empresa es Empresa Familiar cuando existen importantes nexos de unión entre la empresa y la familia. Para esto sería necesario conocer algo tan difícil de identificar como es la cultura de la empresa y de la familia (Vazquez , 2009).

Toda empresa que ha sido desarrollada con éxito y conducida durante años por su fundador, acostumbra ser una empresa que tiene una cultura fuerte, y cuando la empresa es familiar, además de fuerte, esta cultura está formada, en parte por los convivientes y los valores que el fundador y su cónyuge ha querido implantar en su propia familia (Vazquez , 2009).

Siendo la familia el núcleo de la sociedad y, sin duda, es su institución más importante, la familia se basa en el amor, la comprensión, el apoyo, la educación, los valores, el respeto y la libertad. Busca el bien tanto de cada miembro como del grupo, ya que las empresas en su desarrollo van enfrentando distintos retos, el crecimiento va exigiendo mayor y mejor capacidad administrativa, directivos mejor preparados y con capacidades reales de dirección, así como más recursos económicos para constituir una organización más compleja y profesional (Belausteguigoitia Rius, 2010).

Al paso del tiempo se mezclan los sentimientos con la razón, las capacidades reales con las expectativas personales, la seguridad real o aparente con el reto vital de cada integrante surgen problemas que ponen en riesgo ambas instituciones, frente a esto hay que tomar decisiones y actuar en consecuencia, si lo que está en juego es la empresa, esta tiene reglas y principios que hay que respetar independientemente de sus repercusiones familiares (Belausteguigoitia Rius, 2010).

Siendo el ámbito empresarial cada vez más competitivo, los mercados son complejos y los consumidores son más exigentes, por lo cual en los contextos actuales en los que se desenvuelven las empresas están deben ser más competitivas, siendo de suma importancia el ser eficientes y obtener resultados. Por lo antes expuesto es importante que las empresas familiares busquen y logren profesionalizar su gestión empresarial, incorporando personal ajeno a la familia o profesionalizar su equipo directivo actual. Las empresas familiares van creciendo, llega un momento en que es difícil que la familia pueda ocupar los puestos claves y tener todos los requerimientos y competencias necesarias, para enfrentarse a los desafíos a los que se enfrenta, una manera de profesionalizar es a través de la capacitación ya sea interna o externa a los directivos familiares y no familiares, por lo tanto es necesario que las empresas familiares cuenten con un plan estratégico, que deben conocer los empleados de la organización, para obtener los resultados esperados y lograr sobrevivir en los mercados actuales (FloresOrtiz, Vega Lopez, & Chavez Moreno, 2014).

El diseño organizativo en las empresas familiares debe preocuparse por contemplar una estructura que le permita el control y la toma de decisiones tanto desde una perspectiva de negocio como familiar, el perfil del gerente o propietario, la edad y el tamaño, tomando en cuenta la dimensión, ubicación geográfica de la organización; entre mayor antigüedad tenga la organización, más formalizado estará su comportamiento, y entre más grande sea la organización, más compleja será su estructura es decir, más especializadas estarán sus tareas, más diferenciadas sus unidades de trabajo y su componente administrativo (Meroño, 2009).

Con el control de la familia sobre la empresa, la primera garantiza que sus sueños, valores y deseos se reflejen en la segunda. Así, la familia puede estar segura de que

la expresión de la familia a través de la empresa sería la adecuada cultura organizacional, distintos aspectos del entorno, especialmente la estabilidad, la complejidad, la diversidad y la hostilidad, también hacer referencia que con el compromiso de la empresa hacia la familia y viceversa, ambos subsistemas se mantienen cohesionados, por lo que es más difícil que se enfrenten. En este caso es mayor el grado de involucramiento de las personas relacionadas con la organización (Belausteguigoitia Rius, 2010).

3.1.2 Importancia de las empresas Familiares

Las empresas familiares son un factor de creación de riqueza y motor de la economía regional. La importancia se manifiesta en inversión, empleo, responsabilidad social, creación de riqueza, impuestos, circulación de capital, lo que alimenta la economía, las mismas que han sido capaces de planificar y proveer los hechos que podría poner en peligro la continuidad de la empresa, sabiendo superar las crisis matrimoniales de sus miembros y disputas entre ellos, separando la relación empresarial de la familiar (Santamaría, 2014).

3.2. LA RELIGIÓN

Desde los años 60 y por espacio de varias décadas el énfasis estuvo puesto, como uno de los resultados de las leyes de Igualdad de Oportunidades (Equal Employment Opportunity), en el derecho de los trabajadores a solicitar una adaptación de sus condiciones de trabajo para poder practicar su religión fuera de la empresa (Workforce-Costa Mesa, 2006).

Por primera vez el INEC, realizó estadísticas sobre la religión, donde determina que 8 de cada 10 ecuatorianos tienen filiación católica, según este estudio la familia es lo más importante para el 41,2% de los ecuatorianos, seguido por el trabajo, los ciudadanos de Quito, Cuenca, y Ambato declaran que en su vida es más importante la familia, con porcentajes superiores al 40%, sin embargo, en Guayaquil y Machala declaran más importancia al trabajo.

En lo que se refiere a la filiación religiosa, los datos muestran que el 91,95% de la población afirma tener una religión de los cuales el 80,4% pertenece a la religión Católica, el 11,3% Evangélica, 1,29% Testigos de Jehová, Judíos 0,85%, el restante 6,16% pertenecen a otras religiones, por lo tanto tres de cada diez creyentes afirmaron asistir por lo menos una vez a la semana a algún culto religioso como: misas, reuniones, etc. Dos de cada diez asiste una vez al mes y el 15,9% asiste solo en ocasiones especiales (INEC, 2015).

3.2.1 Tipos de religión

Tabla 1.

Tipos de Religión

Religión	Características
Católica	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le da más importancia a las tradiciones que a lo que dice la palabra de Dios. ❖ Creen que un ancianito al que llaman Papa, es representante de Cristo en la tierra. ❖ Posee sacramentos de esta fe. ❖ Creencia en María como virgen, madre de Dios y del cielo
Evangélica	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La obsesión por la “presencia”, el deseo de ser vistos y reconocidos. ❖ Exigencia del diezmo ❖ Son profundamente anticatólicos. ❖ La enseñanza basada en la Biblia Reformada, que todos deben conocer.
Testigos de Jehová	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No deben usarse imágenes para adorar a Dios. ❖ Deben obedecerse las leyes bíblicas sobre moralidad.
Judíos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El Sabhat (sábado) es la festividad religiosa más importante de los judíos y es el día de descanso. ❖ Entre sus costumbres más enraizadas se encuentran las referentes a la alimentación que prohíbe comer carne de cerdo. ❖ Los judíos poseen un calendario distinto que se basa en las rotaciones del sol y la luna. Sitúan la creación del mundo 3761 años antes de Cristo.

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Hasta hace algunos unos años, nadie podía haber pronosticado la explosión de intereses espirituales en una comunidad empresarial que se suponía secular. Sin embargo, en la actualidad la formación de redes o grupos religiosos es una de las muchas maneras por medio de las cuales los hombres de negocios tratan de recuperar en sus vidas un sentido de equilibrio y dirección (Tedlow, 1998).

Las adaptaciones solicitadas por los trabajadores en el tema de la religión en el trabajo se refieren habitualmente a cambios de horarios, a actividades de proselitismo entre los compañeros de trabajo, a vestimenta exigida por determinada religión y a expresión religiosa, cómo hacer la exhibición de materiales religiosos y la posibilidad de rezar, estudiar o discutir en el tiempo de descanso, todos temas delicados que requieren el cumplimiento de normas legales para disminuir la posibilidad de litigios (Piper, 2005).

Quienes propician la presencia de la religión en el lugar de trabajo señalan que la empresa debe entrenar a sus supervisores en lo relativo a los derechos religiosos de los trabajadores. Agregan que esto le permitirá a la empresa contar, en el caso de los empleados religiosos, con personal más contento, más productivo, con una moral a un nivel más alto, que se queda más tiempo y que colabora más que los trabajadores que no sienten que deban traer sus escalas de valores al trabajo (Horowitz, 1986).

El autor (Nash, 1999), menciona la adaptación de las empresas a las distintas prácticas religiosas puede tomar distintos matices y formas, a veces inesperados. Hace unos años, una persona muy experimentada, a punto de incorporarse a una empresa latinoamericana para ocupar un importante cargo gerencial, le informó a quien pronto iba a ser su jefe que su religión le impedía trabajar los días sábados. “No tengo ningún inconveniente” le contestó éste. “Puede trabajar los días domingos. La religión establece las redes co-religiosas que afectan positivamente a la confianza interpersonal, reduciendo en consecuencia las distancias institucionales entre países, que refuerza el pensar que la confianza es más importante cuando las culturas se conocen y se comparten (Lee, 2013).

3.3. Toma de decisiones

3.3.1 Concepto

Las decisiones empresariales se fundamentan en la experiencia, el buen juicio y la gran complicación económica y social, que se encuentra en continuo cambio y donde las decisiones empresariales se ven afectadas por un creciente número de datos, factores y variables, frente a esta mayor complejidad del mundo circundante la evolución del cerebro humano y su capacidad de análisis y síntesis permanecen prácticamente estacionarias (Zurbano, 1996).

A la vez que fáciles o difíciles de adoptar, en función de las consecuencias o resultados derivados de cada una de ellas, las cuales abarcan a las cuatro funciones administrativas, así los administradores cuando planean, organizan, conducen y controlan, se les denomina con frecuencia los que toman las decisiones, tomar la correcta decisión en un negocio o empresa es parte fundamental del administrador ya que sus decisiones influirán en el funcionamiento de la organización, generando repercusiones positivas o negativas según su elección (Espinosa Luna, 2016).

Los estudios de administración y gestión de las organizaciones han reconocido que las empresas exitosas son aquellas que pueden identificar a los individuos con las capacidades, las habilidades personales, las actitudes y la visión global para llevar a cabo las acciones y decisiones individuales y colectivas más eficientes como forma de incidir en el desempeño, la creatividad y la productividad de los empleados de la organización (Riaz, 2016).

Por lo tanto la toma de decisiones están en todo lugar, no solo en el mundo empresarial sino también en la vida cotidiana, para iniciar, cambiar o concluir algo, siempre tomamos antes una decisión, entonces la vida si es una toma de decisiones, pues se puede estudiar profundamente un problema o una situación para elegir el mejor camino a seguir, según las diferentes alternativas y operaciones (Rowold, 2014).

Tomar decisiones implica tener conocimientos, metas y valores, aspectos que se adquieren a lo largo de la vida, el medio en el que se desenvuelve una persona influye de manera determinante en las metas que se establece, por lo que influye en alto grado el conocimiento que se tiene.

Los valores se refieren a los principios o ideas que orientan el comportamiento de las personas, varían de acuerdo a la sociedad, dentro de los valores existe el llamado valor moral que refiere a todo aquello que lleva el hombre a defender y crecer en su dignidad de persona (Cabeza de Vergara, 2006).

3.3.2 Etapas en el proceso de toma de decisiones

Por lo general hemos definido la toma de decisiones como la “selección entre alternativas”. La figura N.-3, nos muestra el proceso de toma de decisiones como una serie de ocho pasos que comienza con la identificación del problema, los pasos para seleccionar una alternativa que pueda resolver el problema, y concluyen con la evaluación de la eficacia de la decisión (Estrada W, 2013).

Este proceso se puede aplicar tanto a sus decisiones personales como a una acción de una empresa, a su vez también se puede aplicar tanto a decisiones individuales como grupales. Vamos a estudiar con mayor profundidad las diversas etapas a seguir para un mayor conocimiento del proceso:

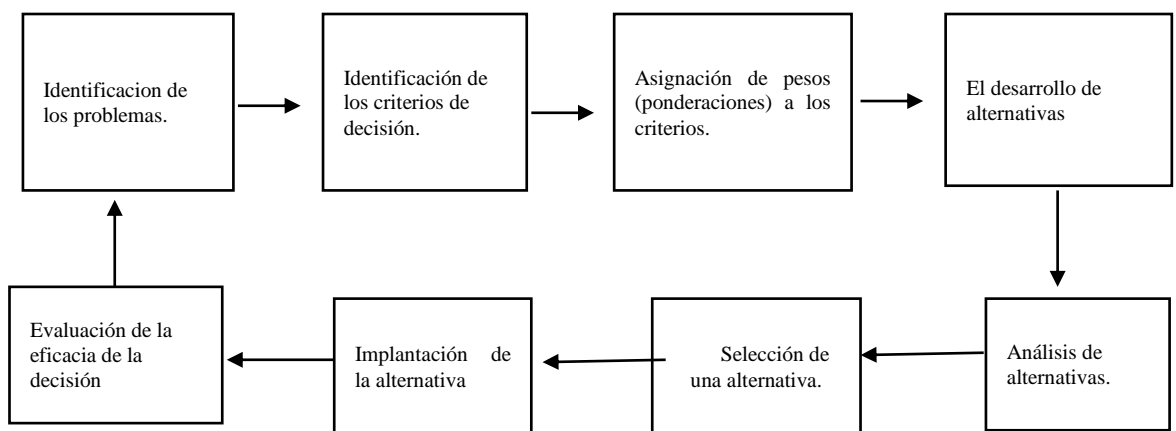


Figura 2. Toma de decisiones
Elaborado por: Karina Campaña
Fuente: Investigación Propia

Etapa 1.- La identificación de un problema

El proceso de toma de decisiones comienza con un problema, los administradores pueden percibir que tienen una discrepancia por comparación entre el estado actual de cosas y alguna norma, norma que puede ser el desempeño pasado, metas fijadas con anterioridad o el desempeño de alguna u otra unidad dentro de la organización, así para iniciar el proceso de decisión, el problema debe ejercer algún tipo de presión sobre el administrador para que éste actúe.

Paso 2.- La identificación de los criterios para la toma de decisiones

Una vez que se conoce la existencia del problema, se deben identificar los criterios de decisión que serán relevantes para la resolución del problema.

Paso 3.- La asignación de ponderaciones a los criterios

Los criterios seleccionados en la fase anterior no tienen la misma importancia, por tanto, es necesario ponderar las variables que se incluyen en las listas en el paso anterior, a fin de darles la prioridad correcta en la decisión.

Paso 4.- El desarrollo de alternativas

Este paso consiste en la obtención de todas las alternativas viables que puedan tener éxito para la resolución del problema.

Paso 5.- Análisis de las alternativas

Una vez que se han desarrollado las alternativas el tomador de decisiones debe analizarlas cuidadosamente. Las fortalezas y debilidades se vuelven evidentes según se les compare con los criterios y valores establecidos en los pasos 2 y 3. Se evalúa cada alternativa comparándola con los criterios.

Paso 6.- Selección de una alternativa La toma de decisiones en la empresa consiste en seleccionar la mejor alternativa de todas las valoradas.

Paso 7.- La implantación de la alternativa

Mientras que el proceso de selección queda completado con el paso anterior, sin embargo, la decisión puede fallar si no se lleva a cabo correctamente. Este paso

intenta que la decisión se sea aplicada, e incluye dar a conocer la decisión a las partes afectadas y lograr que se comprometan con la misma.

Paso 8.- La evaluación de la efectividad de la decisión

Este último paso da a conocer el resultado de la toma de decisiones para la argumentar la corrección del problema. Si como resultado de esta evaluación se encuentra que todavía existe el problema, se deberá hacer el estudio de lo que se hizo mal (Robbins, 1994).

3.3.4 Propiedades en la toma de decisiones

Como tomar una decisión supone escoger la mejor alternativa de entre las posibles, se necesita información sobre cada una de estas alternativas y sus consecuencias respecto al objetivo. La importancia de la información en la toma de decisiones queda registrada en la definición de decisión propuesta entendiéndose por esta "el proceso de transformación de la información en acción". La información es la materia prima, el input de la decisión, y una vez tratada adecuadamente dentro del proceso de la toma de decisión se obtiene como output la acción a ejecutar (Dimitratos, 2013).

3.3.3 Tipos de decisiones

Tipología por niveles

Esta clasificación está conectada con el concepto de estructura organizativa y la idea de jerarquía que se deriva de la misma. Las decisiones se clasifican en función de la posición jerárquica o nivel administrativo ocupado por el decisor. Desde este planteamiento distinguiremos:

❖ Según el nivel jerárquico donde se toma la decisión:

Son decisiones adoptadas por decisores situados en el ápice de la pirámide jerárquica o altos directivos. Estas decisiones se refieren principalmente a las relaciones entre la organización o empresa y su entorno. Son decisiones de una gran trascendencia puesto que definen los fines y objetivos generales que afectan a la

totalidad de la organización; a su vez perfilan los planes a largo plazo para lograr esos objetivos.

Decisiones tácticas o de pilotaje

Son decisiones tomadas por directivos intermedios. Tratan de asignar eficientemente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos fijados a nivel estratégico, sus consecuencias suelen producirse en un plazo no largo de tiempo y son generalmente reversibles, los errores no implican sanciones muy fuertes a no ser que se vayan acumulando (Falque, 2013).

Decisiones operativas o de regulación

Son adoptadas por ejecutivos que se sitúan en el nivel más inferior, esta relacionadas con las actividades corrientes de la empresa. El grado de repetitividad es elevado: se traducen a menudo en rutinas y procedimientos automáticos, por lo que la información necesaria es fácilmente disponible, los errores se pueden corregir rápidamente ya que el plazo al que afecta es corto y las sanciones son mínimas.

❖ Tipología por métodos.

Esta clasificación se debe a Herbert (2006), quien realiza una clasificación basándose en la similitud de los métodos empleados para la toma de decisiones, independientemente de los niveles de decisión. Así distingue una serie continua de decisiones en cuyos extremos están las decisiones programadas y no programadas.

Decisiones programadas

Son aquellas repetitivas y rutinarias, cuando se ha definido un procedimiento o se ha establecido un criterio rápidamente, esto permite que no sean tratadas de nuevo cada vez que se debe tomar una decisión.

Decisiones no programadas

Son aquellas que resultan nuevas para la empresa, no estructuradas e importantes en sí mismas. No existe ningún método preestablecido para manejar el problema porque este no haya surgido antes.

❖ **Decisiones estratégicas o de planificación**

Los decisores son los altos directivos. Se remiten a la selección de fines, objetivos generales y planes a largo plazo. La información debe ser oportuna y de calidad.

❖ **Decisiones tácticas o de pilotaje**

Los decisores son los directivos intermedios. Es la puesta en práctica de las decisiones estratégicas.

❖ **Decisiones operacionales o de regulación**

Los decisores son los ejecutivos más inferiores: supervisores y gerentes. Se refieren a las actividades funcionales y rutinarias, al día a día (Batista-Matamoros & Díaz-Contreras, 2015).

❖ **Manejo inteligente del proceso de toma de decisiones**

El proceso de toma de decisiones debe intentar minimizar los problemas y focalizar las soluciones de manera versátil, en este sentido en quien recaiga la responsabilidad, debe de evitar el conflicto de intereses entre las partes que intervienen; alentar las contribuciones para enriquecer y fortalecer el proceso; no perder de vista las metas para garantizar su logro en condiciones viables y prácticas; impulsar el pensamiento creativo para que las soluciones produzcan un valor agregado y, promover la calidad de las ideas, para que el proceso de toma de decisiones en verdad se constituya en un detonante para la empresa (Benjamín, 2011).

❖ **Barrera de la toma de decisiones**

Las barreras pueden definirse como aquellos factores que impiden total o parcialmente, la implementación del cambio en la práctica personal o profesional de un individuo, las organizaciones no siempre están preparadas para abordar y resolver problemas. Situado en este punto, la estrechez de las condiciones hace que existan soluciones correctas factibles. Los prejuicios más significativos son:

Prejuicios psicológicos: A veces los encargados de tomar decisiones están muy lejos de ser objetivos en la forma que recopilan, evalúan y aplican la información para elegir. Las personas tienen prejuicios que interfieren con una racionalidad objetiva.

Visión de control: es creer que uno puede influir en las situaciones aunque no se tenga el control sobre lo que va a ocurrir. Muchas personas consideran que tienen la habilidad para vencer las posibilidades, aun cuando la mayoría no pueda hacerlo (Medina, 2014) .Cuando se habla de negocios, confiar de manera excesiva puede resultar en un fracaso para la organización, ya que quienes toman las decisiones ignoran los riesgos y por lo tanto fracasan en la evaluación objetiva de las probabilidades de éxito.

Los efectos de perspectivas: se refieren a la manera en que se formulan o perciben los problemas o las alternativas de decisión y a la manera en que estas influencias subjetivas pueden imponerse sobre hechos objetivos.

Presiones de tiempo.- En el cambiante ambiente de negocios en la actualidad, el éxito es para la acción rápida y el mantenimiento del paso. Las decisiones de negocios que se toman con mayor conciencia pueden volverse irrelevantes e incluso desastrosas si los gerentes se toman demasiado tiempo en hacerlo.

Además algunos de los factores que influyen o que conllevan a que la toma de decisiones pueden ser:

1. Evasión de los problemas.
2. Carencia de valores.
3. Baja autoestima.
4. Depresión y ansiedad.
5. Imagen irreal del propio yo.
6. Anulación del propio yo.
7. Búsqueda de reconocimiento, querer ser el primero, el mejor.
8. Perfeccionismo.
9. Temores.
10. Criterios erróneos.

Realidades sociales

Los responsables de tomar decisiones tienen que hacerlo inmersos en un contexto social cuyos factores interpersonales, de lento movimiento, disminuyen la efectividad del proceso en su conjunto (Krieger, 2011).

Gestión Administrativa

Los nexos familiares dentro de las empresas constituyen, uno de los principales factores que contribuyen a la continuidad de la misma, ya que la toma de decisiones sobre la gestión administrativa, correlacionan directamente con su comprensión y planeación, sin embargo una de las grandes preocupaciones de estas empresas ha sido el liderazgo, de cómo enfrentar cambios frente a las nuevas generaciones, puesto que probablemente el reto más difícil, que alguien puede enfrentar en la dirección de una organización.

Se caracterizan básicamente por su administración, por el hecho de que la propiedad y la dirección estén en manos de uno o más miembros de un grupo familiar, y que existe la intención de que la empresa siga en propiedad de la familia, para esto se considera analizar la toma de decisiones totalmente importante dentro de la gestión administrativa, considerando que de esto depende los procesos de cambio, que han motivado al sector empresarial a mejorar sus niveles de competitividad para hacer frente a los nuevos desafíos en la apertura de mercados.

Así, la toma de decisiones, la estructura misma de la empresa, el conflicto y muchos aspectos organizacionales serán el resultado de la negociación simbólica entre el terreno funcional y el afectivo, apoyándose un ámbito sobre el otro en algunos casos y restringiéndose mutuamente en otros. El resultado dependerá, entre algunos factores, del nivel socioeconómico de la familia, de la fuerza de las tradiciones, del tamaño de la empresa, del sector donde se encuentre ubicada y de las amenazas provenientes del exterior.

CAPITULO IV

En el presente capitulo se exponen los método y técnicas, de investigación que fueron aplicados para el levantamiento de información, para alcanzar los resultados de los objetivos.

4. METODOLOGÍA

Etimológicamente, el origen de la hermenéutica viene del griego hermeneutikós que significa interpretación, donde se especifica los métodos y técnicas que se utilizaran durante la investigación, mediante el enfoque cuantitativo aplicada para el levantamiento de encuestas, a través de cuestionarios a los propietarios, según la muestra finita de la población de la empresas familiares, se procesó la información recolectada con aplicación del programa estadístico SPSS para su respectivo análisis (Zayas Agüero, 2012).

4.1 Método de la investigación

4.1.2 Enfoque Cualitativo

La investigación cualitativa está orientada al logro de la comprensión de cómo se construyen los significados por la interacción social, implicando que el investigador adopte una perspectiva de interpretación en la que el interés fundamental es investigar cuáles son las perspectivas de los sujetos bajo estudio en relación con el contexto que les rodea, incluyendo tanto al entorno inmediato del puesto de trabajo como al nivel más general que abarca a toda la organización y, la subjetividad no supone solamente implementar ciertas técnicas metodológicas, sino que implica adoptar otra mirada y otras prácticas se puede señalar tres características vinculadas a la metodología cualitativa: “el carácter constructivo-interpretativo del conocimiento; el carácter dialógico de la investigación cualitativa y la definición de lo singular como instancia legítima para la producción del conocimiento científico” (Ascorra & López, 2016).

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean y profundizar en sus experiencias, perspectivas, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. Se guía por áreas o temas significativos de investigación, las preguntas de investigación e hipótesis precede a la recolección y el análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y análisis de los datos (Sampieri, 2013).

4.1.2 Enfoque Cuantitativo

El estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, se centra en los hechos o causa del fenómeno social, Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que produce números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos, viene sustentada de tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico (Rodríguez, 2010).

Puesto que para esta investigación se utilizó el método cuantitativo, ya que permite la recolección de datos a través de técnicas de recolección, donde pasaran por un proceso de tabulación, análisis en interpretación, permitiendo determinar el grado de correlación, entre las variables toma de decisiones y empresas familiares a su vez muestra los resultados sobre un análisis relativo al grado de correlación mediante la prueba de spearman.

4.2 POBLACIÓN

Es el conjunto de elementos que queremos estudiar, que llamaremos población o universo, cada elemento de la población se denomina individuo o unidad estadística, la población puede ser el conjunto de personas en una localidad, llamaremos muestra a un conjunto limitado extraído de la población con objeto de reducir el número de experiencias (Herrera, 2013).

Para la investigación se considera las empresas familiares de la Provincia de Tungurahua para ello se utilizan datos revisados anteriormente: empresas que sean de propiedad de una o dos familias y que la administración se encuentre a cargo de un miembro de la misma. De acuerdo a esto existe 24.324, empresas registradas en la provincia según el Censo Económico en el año 2010; de las cuales el 95.4% son familiares. Por lo tanto, hay 23.205 empresas, conformadas por familias emprendedoras (Santamaría, 2014).

4.3 MUESTRA

Se entiende por muestra al subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible, es decir representa una parte de la población objeto de estudio, de allí es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean los suficientemente representativos (Castro, 2003). Para ello se utiliza el cálculo basado en la fórmula:

En donde,
$$N = \frac{Nz^2pq}{(N-1)E^2 + z^2pq}$$

(Población) $N = 23205$

(Nivel de confianza) $Z = 1.96$

(Probabilidad de éxito) $P = 0.50$

(Error máximo admisible) $Error = 0.06$

Obteniendo,

$$n = 264$$

Corresponde a 264 empresas familiares

4.4 RECOPIACION DE INFORMACIÓN

Son los medios empleados, para recolectar información, entre las que se destacan la observación, cuestionario, entrevistas y encuestas, para esto se requiere de una

selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se realizara para llevar a cabo dicha investigación (Ruiz Medina , 2014).

4.4.1 INSTRUMENTO

El instrumento que se aplicó fue la encuesta, la misma que nos permitió obtener datos directos, la cual se tomó en cuenta los datos más importantes para medir las variables y realizar los cálculos estadísticos.

El instrumento utilizado es el cuestionario, consiste en un procedimiento que somete a prueba un instrumento mediante un par de tácticas que calificarán el instrumento y recomendarán modificaciones al diseño, una prueba piloto del instrumento, que se aplica a personas que se asemejan a la población objeto o forman parte de ella. Al término del procedimiento de validación se cuenta ya con un instrumento técnico que presenta la mayor posibilidad de lograr los resultados previstos por los investigadores (Rojas Crotte, 2011).

Tabla 2.

Recopilación de información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Conocer el impacto de la religión en la toma de decisiones en las empresas
2. ¿A qué personas?	Empresas Familiares de la Provincia de Tungurahua.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Empresas familiares, Religión, Toma de decisiones, Creencias, Generaciones, Valores, Compromiso
4. ¿Quién?	Investigadora: Karina Campaña
5. ¿Cuándo?	Mes de Octubre 2017
6. ¿E que lugar?	Empresas Familiares de la Provincia de Tungurahua
7. ¿Con qué técnicas?	Encuesta – Entrevista
8. ¿Con que instrumentos?	Cuestionario
9. ¿En qué situación?	Actual

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

4.4.2 PROCESO

Estas preguntas se orientan al análisis de los rasgos que fueron analizados teóricamente en la realidad en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua. La información fue recolectada, a través, de una encuesta en la cual constaba un cuestionario de dieciséis preguntas de opción múltiple relacionadas a las dos variables de estudio que son: Las empresas familiares, impacto de la religión, valores, creencias, cultura, toma de decisiones, con las variables ya antes mencionadas con la colaboración de los propietarios de las empresas Familiares de la Provincia de Tungurahua.

4.4.3 CUESTIONARIO

Es un conjunto de preguntas que contiene aspectos del fenómeno que se consideran esenciales, que nos permite alcanzar los objetivos propuestos, permitiendo reducir la realidad a cierto número de datos específicos y precisa el objeto del estudio (Tamayo, 2003).

El cuestionario está conformado por 16 preguntas de tipo cerradas, en donde, se establecen alternativas de respuestas. (Anexo 1), donde, se divide las preguntas de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 3.

Variable de estudio

VARIABLE	ATRIBUTO	CANTIDAD DE PREGUNTAS	ASIGNACION DE PREGUNTA
Empresas Familiares	Características familiares Importancia Familiar	1	Pregunta N.- 8
		1	Pregunta N.- 15
Impacto de la Religión	Valores Creencias Tipos de religión Cultura	2	Pregunta N.- 1
		2	Pregunta N.- 2
		2	Pregunta N.- 7
		2	Pregunta N.- 10
		1	Pregunta N.- 13
		1	Pregunta N.- 14
			Pregunta N.- 16

Relación entre variables	Impacto de la religión	2	Pregunta N.- 3
	Toma de decisiones	3	Pregunta N.- 4
	Relación	2	Pregunta N.- 5
			Pregunta N.- 6
			Pregunta N.- 9
			Pregunta N.- 11
			Pregunta N.- 12
	TOTAL PREGUNTAS	16	

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

4.5 Validación del instrumento de recolección con el Alpha de Cronbach

Para validar el instrumento de información se utiliza el estadístico Alfa de Cronbach, el cual sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida que está altamente correlacionados (Merino, 2006).

Según Mallery y George (2003) sugieren las siguientes recomendaciones para la evaluación de los coeficientes de Alpha de Cronbach.

Tabla 4.

Alpha de Crombach

Ítem	Criterio
Coeficiente Alpha > 0.9	Es excelente
Coeficiente Alpha > 0.8	Es bueno
Coeficiente Alpha > 0.7	Es aceptable
Coeficiente Alpha > 0.6	Es cuestionable
Coeficiente Alpha > 0.5	Es pobre
Coeficiente Alpha > 0.5	Es inaceptable

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: (Mallery & George, 2003)

Tabla 5.

Resumen de procedimiento de los datos

		N	%
Casos	Validos	264	100%
	Excluidos	0	0%
	Total	264	100%

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Tabla 6.
Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,732	16

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Se obtiene como resultado un valor de 0,73, es decir el instrumento reúne la consistencia interna necesaria para recolectar información por lo tanto el instrumento es válido para obtener información significativa de la realidad estudiada dentro de las empresas familiares.

4.5.1 Procesamiento de la información

Una vez obtenida la información, se procede a su procesamiento, esto consiste en el ordenamiento y presentación de los datos obtenidos, claro y concisos de acuerdo con las técnicas e instrumentos de recolección de información establecida, por la cual las variables expresaran la importancia de esta investigación.

Tabla 7.

Ficha técnica

Ámbito Geográfico:	Local (Cantón Ambato)
Población Universo:	Empresa Familiares de la provincia de Tungurahua.
Tamaño del universo:	378 Empresas Familiares
Modo de Aplicación:	Encuestas a través de cuestionario estructurado.
Método de muestreo:	Muestreo a través de las empresas familiares en general.
Tamaño de la muestra:	Encuestados: 264 encuestas a dueños de las empresas de los diferentes sectores económicos.
Error:	0.06
Nivel de confianza:	1,96
Técnica de Muestreo:	Aleatoria Simple
Técnica estadística para el análisis de datos:	Análisis descriptivo
Programa informático de análisis de datos:	Software para análisis de Excel.

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

CAPITULO V

5.- RESULTADOS

Pregunta N.- 1

Importancia en la toma de decisiones en una empresa familiar.

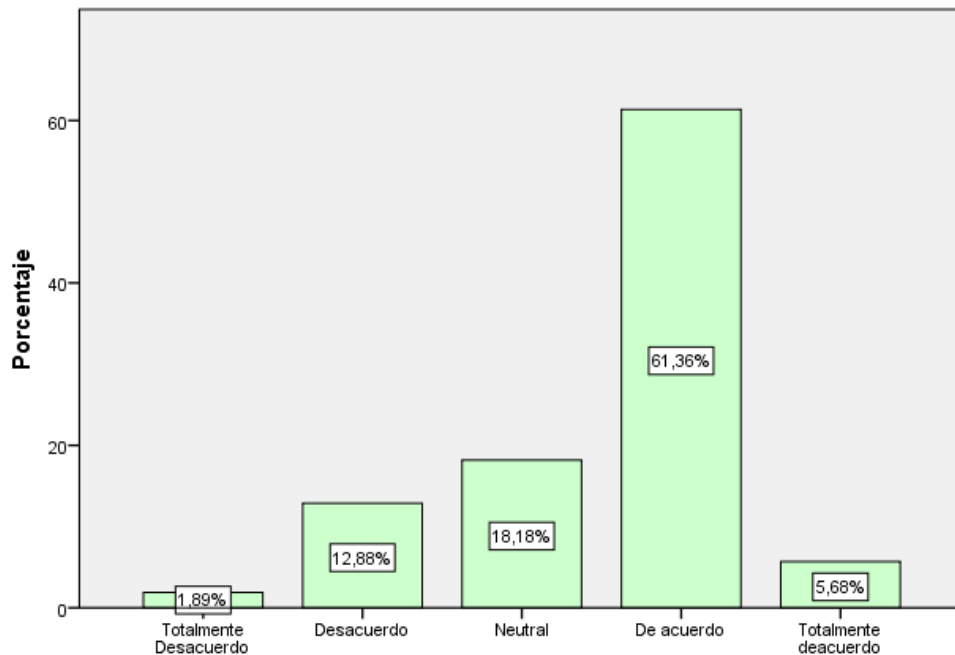


Figura 3. Decisiones

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

La importancia de la religión dentro de las empresas familiares es bastante significativa ya que su creación en la mayoría de empresas, surgen de generación en generación, donde los fundadores consideraban muy importante los valores que la familia cultiva, generado como resultado un respeto, cariño y compromiso con la nueva generación, cuidando su patrimonio y algo más valioso como es familia, generando nuevas expectativas entre los descendientes, como su formación académica, ya que por ser familiar debe tomar su liderazgo un miembro propio a la empresa.

Pregunta N.- 2

Grado de influencia al incorporar valores espirituales en la Empresas Familiares.

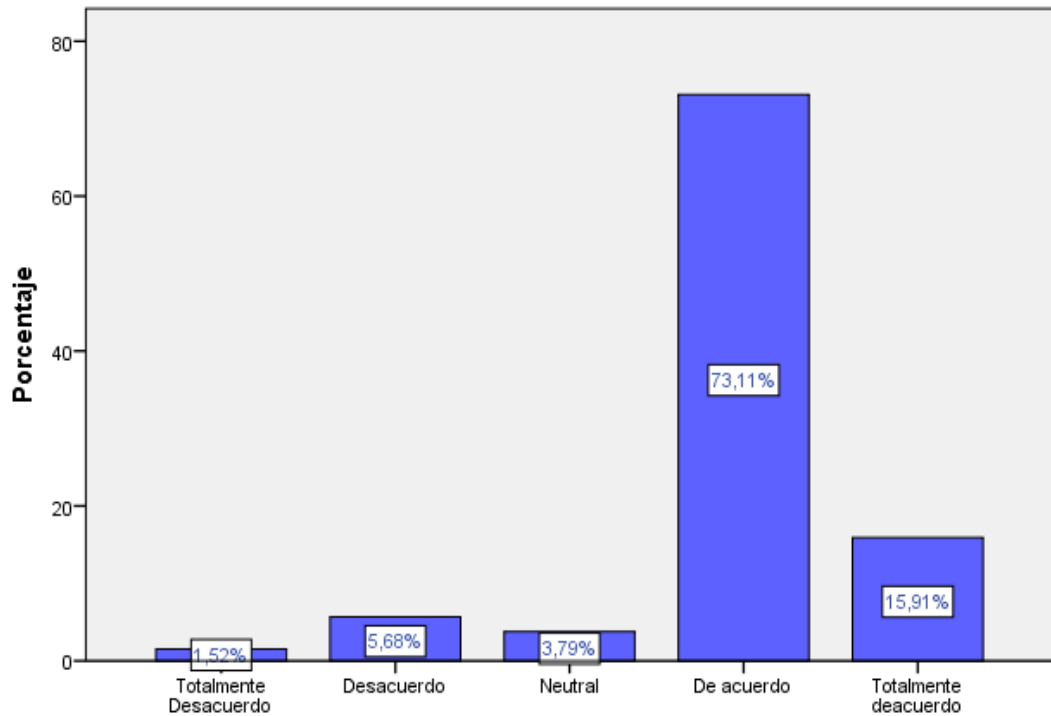


Figura 4. *Influencia*

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

La influencia de los valores dentro de una empresa familiar se considera algo muy representativo, puesto que existen relaciones empresariales como la toma de decisiones que pueden afectar a uno de los miembros, es por esta razón que se toma muy en cuenta la religión, puede ser una clave muy estricta, para evitar conflictos, ya que dentro de estas predominan lazos familiares de sus progenitores haciendo posible que las empresas familiares cuenten con características diferentes a las demás y su crecimiento sea un aporte para nuestro cantón.

Pregunta N.- 3

La cultura y religión permite llevar una estabilidad en la toma de decisiones en una empresa familiar.

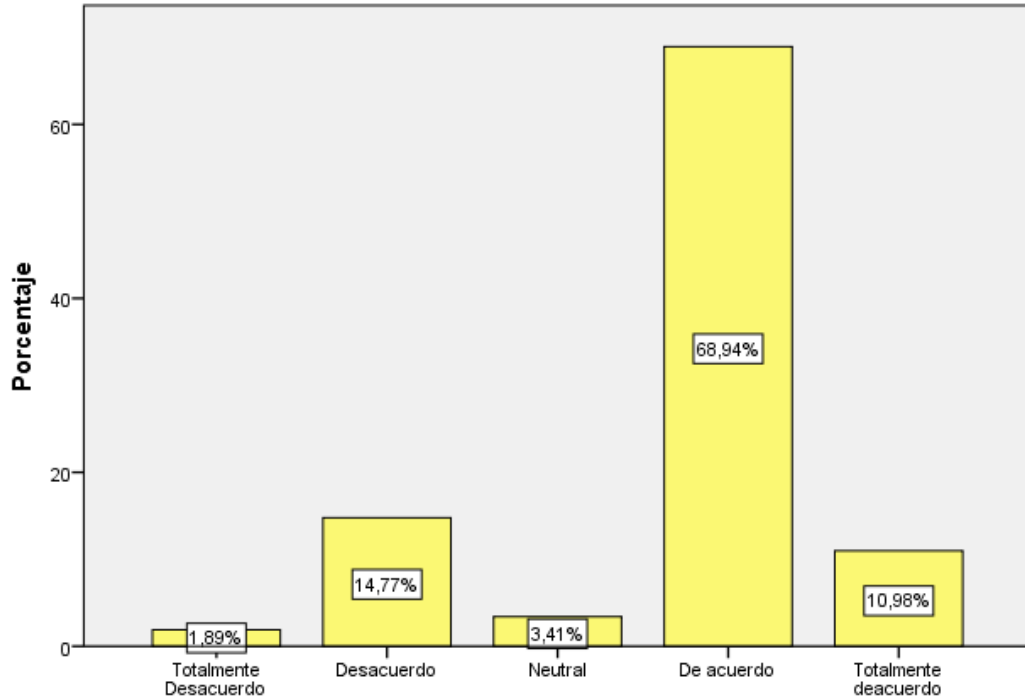


Figura 5. *Cultura y religión*

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

La estabilidad en la toma de decisiones es bastante considerable ya que las empresas familiares conservan valores, a través de su generación, debido a esto la religión y la cultura influyen en la toma de decisiones, tomando en cuenta que dentro de la provincia, la mayoría de las familias son conservadoras y religiosas, dentro de este ámbito empresarial se podría conservar la estabilidad empresarial como familiar permitiendo así lograr mayores ingresos como también su crecimiento patrimonial.

Pregunta N.- 4

Los que participan en la toma de decisiones deben tener la misma ideología religiosa que usted.

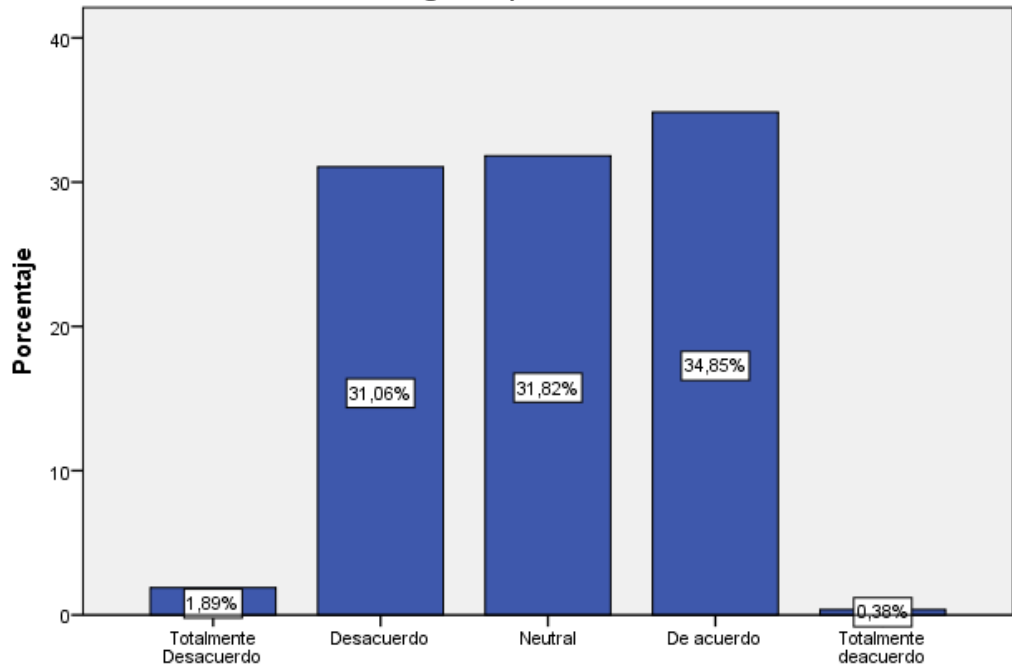


Figura 6. Ideología

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

En este caso compartir la misma ideología no es muy relevante, ya que en las empresas familiares, la toma de decisiones se basa en la mayoría de miembros que estén de acuerdo al tomar una decisión, lo cual señala que no existe una base sustentable para poder afirmar que por la religión, la toma de decisiones se vea comprometida dentro de un campo específico de la empresa de tal manera que se podría llevar a consideración cierto tema y tomar una decisión que no afecte a ningún miembro de la empresa.

Pregunta N.- 5

Al incorporar ciertos valores espirituales Genera buen clima laboral.

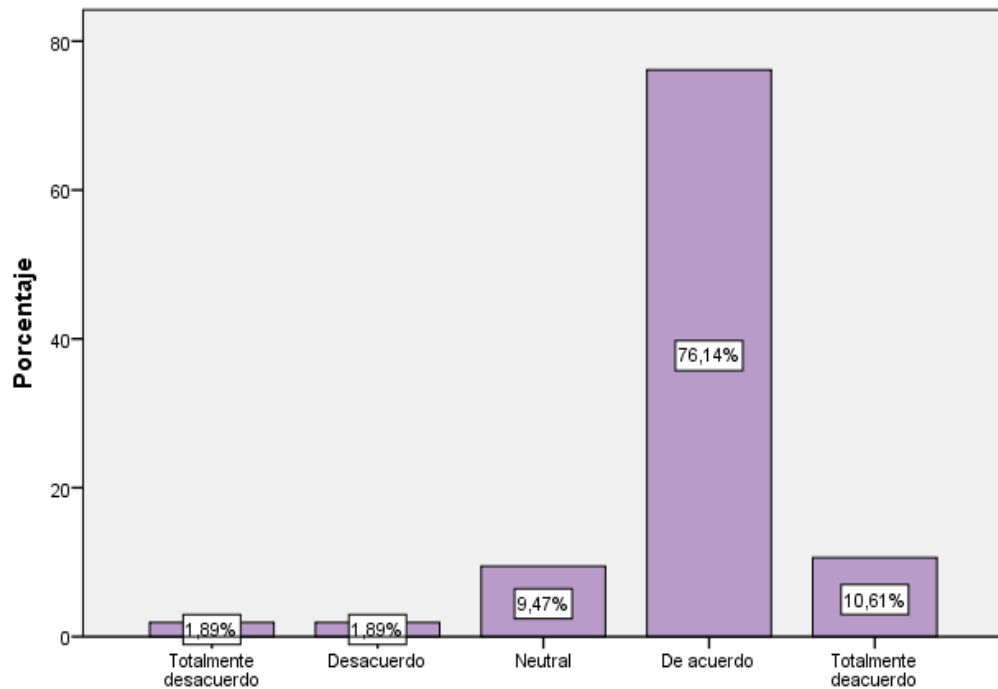


Figura 7. Valores

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

A l incorporar ciertos tipos de valores en las empresas se pueden tomar en cuenta las características religiosas a la cual pertenece la familia, puede ser de ayuda para generar un buen clima laboral, es decir conservar la armonía, tranquilidad y respeto dentro de la empresa que permitirá, conocer como ha venido creciendo de generación en generación no solo en el ámbito económico sino en valores y como se ha ido formando la cultura empresarial, desde su inicio, de esta manera sus colaboradores han apoyado su tradición de la mejor manera.

Pregunta N.- 6

La ideología cultural es una herramienta para la solución de conflictos y mediación.

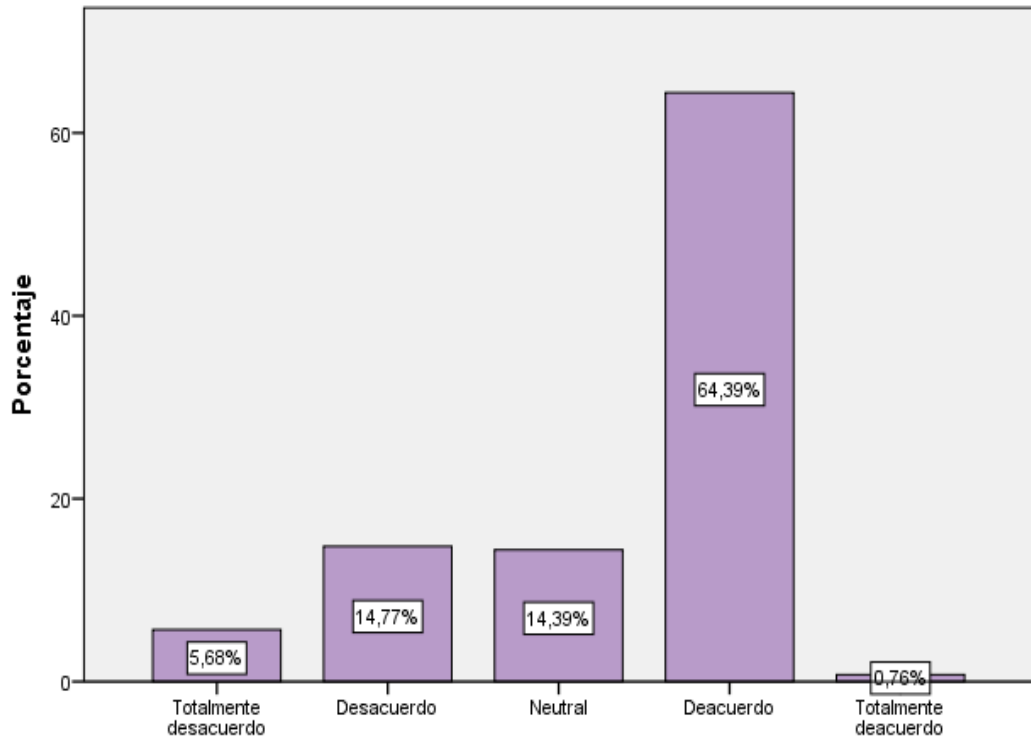


Figura 8. Solución

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

La ideología cultural que surge de una empresa que va de generación en generación puede influir para la solución de conflictos y mediaciones, ya que al compartir la misma realidad dentro de un sistema socio-cultural hay un mejor entendimiento entre las partes que la conforman, de tal forma que al sugerir o anteponer una ideología dentro de una empresa familiar se podría tener una solución que no llegue afectar la relación familiar.

Pregunta N.- 7

Cree usted que al pertenecer a una religión afecte el compromiso con el crecimiento de la empresa.

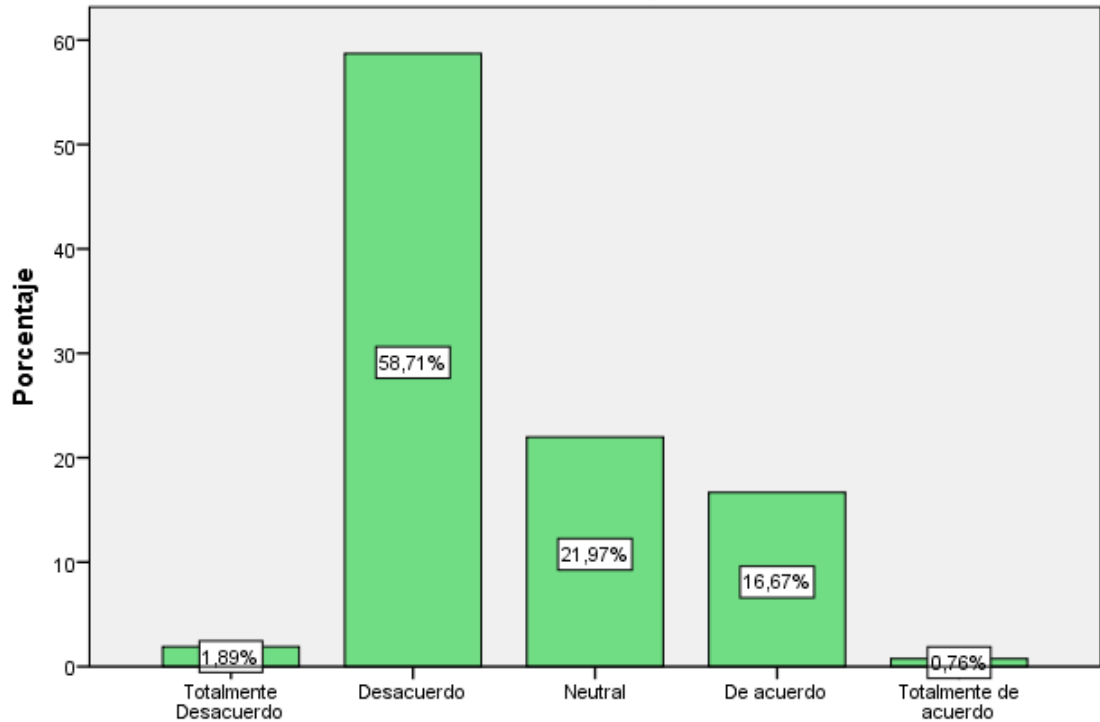


Figura 9. *Afecte el compromiso*
Elaborado por: Karina Campaña
Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

El pertenecer a una cierta religión no afecta directamente a su crecimiento, pues el desempeño de los integrantes de las empresas familiares dentro de la provincia tiene relación directa al buscar el crecimiento de la empresa, debido a que es fundamental tanto para los trabajadores como para las empresas familiares cuidar su patrimonio y mantenerse para generar empleo y bienestar, tomando en cuenta los valores que se lleve dentro de la familia, los mismos que ayudan a cuidar dicha empresa.

Pregunta N.- 8

Afecta que los proveedores o clientes sean de alguna religión diferente a la suya.

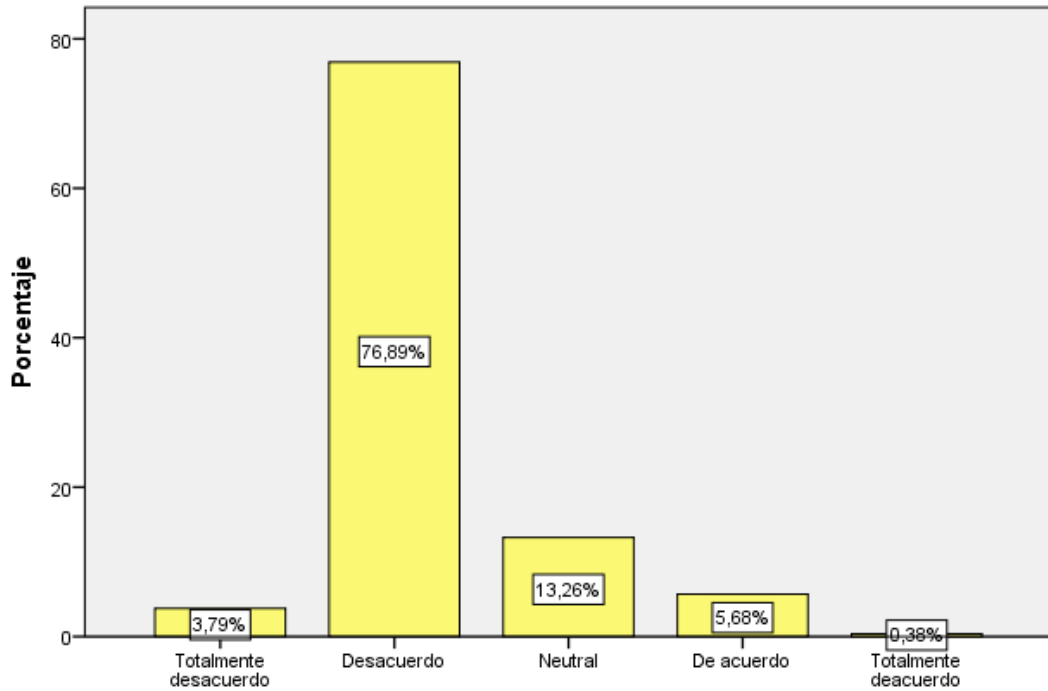


Figura 10. *Religión diferente*
Elaborado por: Karina Campaña
Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

El pertenecer a diferentes religiones no tiene un compromiso en las empresas ni proveedores, debido a que se puede manejar de forma directa manteniendo y respetado las creencias religiosas de ambas partes, de esta manera la empresa podría generar un cierto compromiso de acuerdo a las diferentes situaciones que se presenten día a día, fortaleciendo la calidad gestión entre proveedor – empresa.

Pregunta N.- 9

Al tomar decisiones personales influye dentro de la empresa

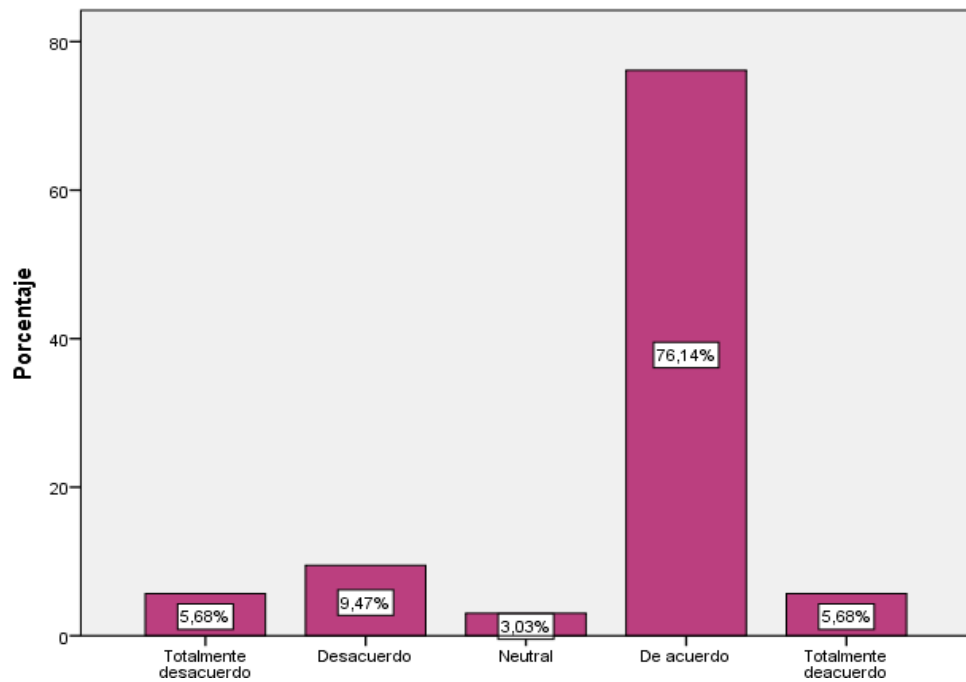


Figura 11. Decisiones personales

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

Al tomar una decisión personal dentro de la empresa esta, puede afectar claramente a los demás miembros, puesto que dentro de las mismas se lleva un mutuo acuerdo, que cualquier toma de decisión será consultada y aprobada por todos los que la conforman, siendo de vital importancia tomar en cuenta cada una de las opiniones de quienes conforman la empresa, de esta manera se podrá evitar conflictos empresariales y familiares.

Pregunta N.- 10

Se puede resolver un problema cuando se basa en principios religiosos.

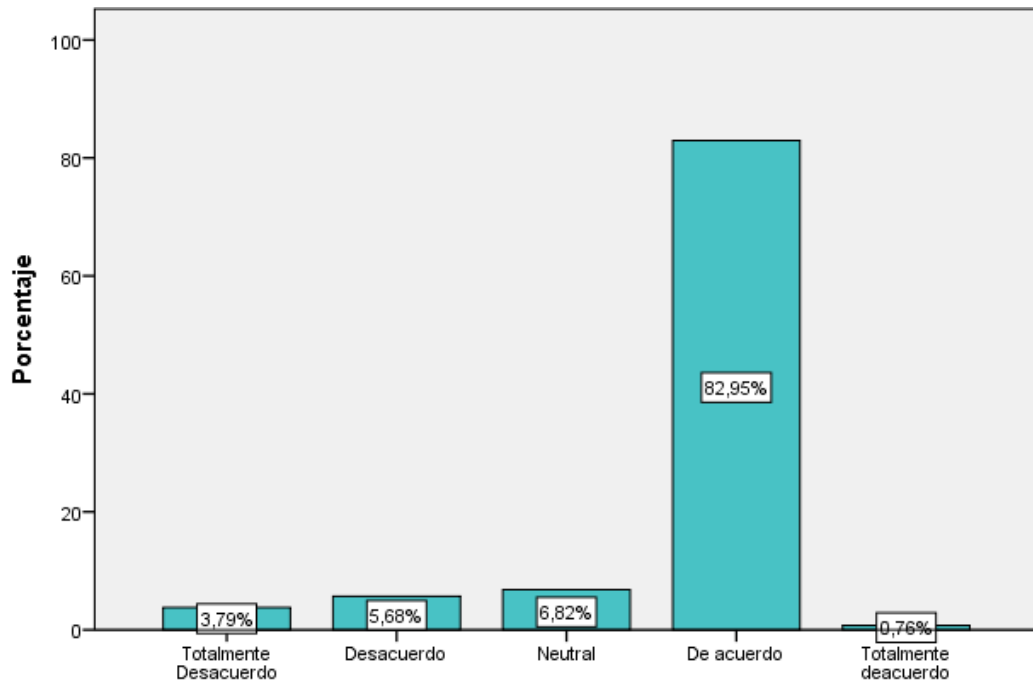


Figura 12. Principios

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

Cuando en una empresa los valores como, la religión son relevantes y sean testigos de que no se puede entrar en conflicto familiar, será tomada en cuenta para resolver problemas, ya que las creencias religiosas en las empresas familiares son testigos del comportamiento que los miembros lleven en su diario vivir, permitiendo que las personas lleven un problema con tranquilidad y poder resolverlo de la manera más justa, tal sea la gravedad del problema con sus accionistas o colaboradores.

Pregunta N.- 11

La empresa maneja la toma de decisiones de manera versátil evitando conflictos

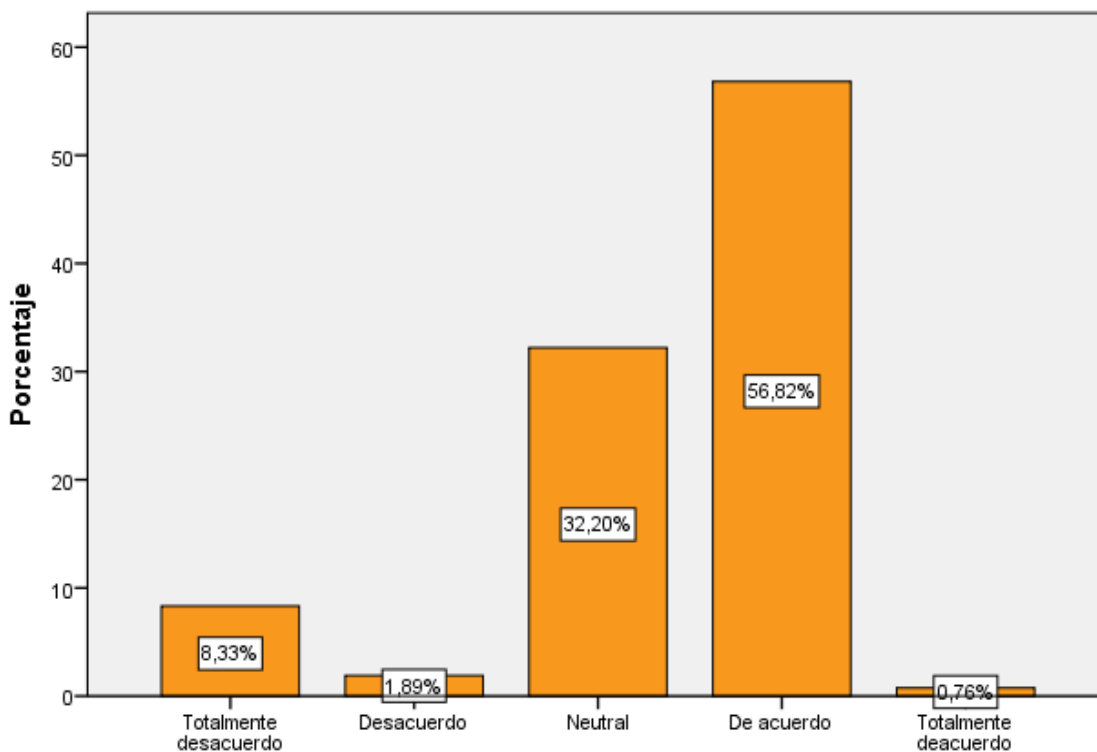


Figura 13. Manejo de decisiones

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

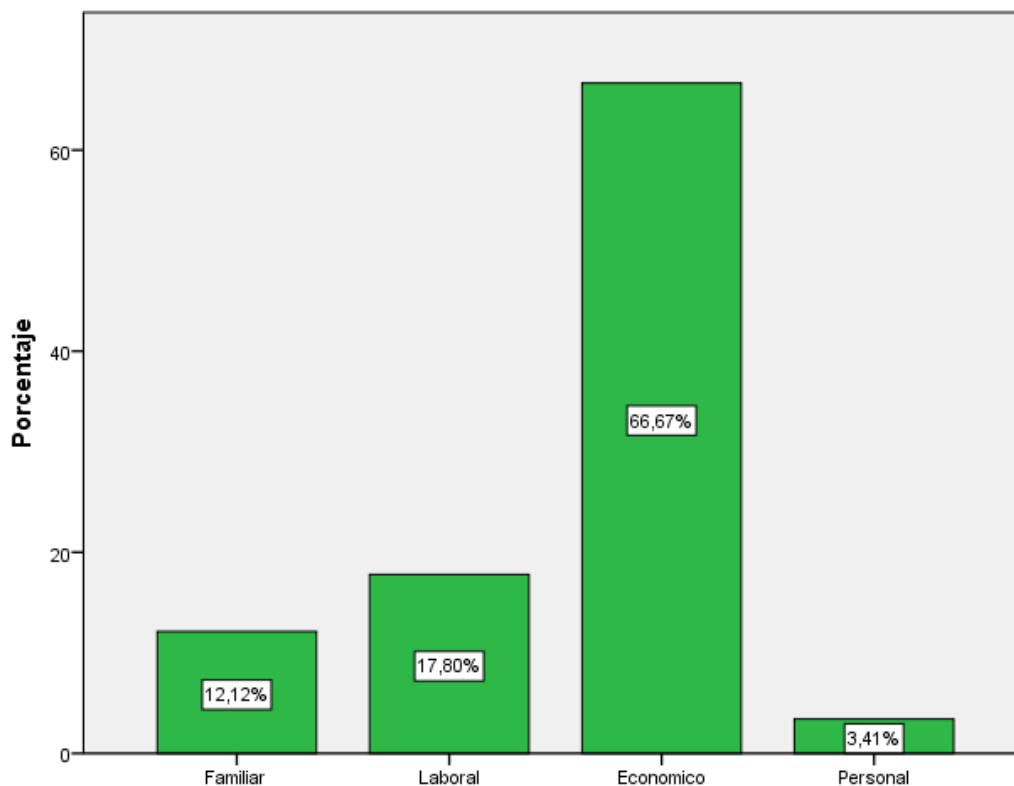
Análisis e interpretación

En los resultados se muestra que el 59,09% de las empresas encuestadas están de acuerdo que la empresa toma las decisiones de manera versátil evitando conflictos, debido que al tomar en cuenta las creencias religiosas se puede resolver asuntos cuidadosamente sin perjudicar a nadie, permitiendo compartir su criterio practicando el saber escuchar y a la vez responder al conflicto de manera justa y sostenible.

Pregunta N.- 12

Dificultad en la toma de decisiones en las empresas Familiares

Figura 14. Dificultad



Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

En los resultados se muestra que el 66,67% de las encuestas realizadas la mayor dificultad para las empresas familiares se toma en el ámbito económico, por contar con una característica patrimonial donde la empresa debe tener mayor crecimiento posible, ya que como su nombre lo indica empresa familiar la cual ha sido el pilar fundamental que ha venido de generación en generación, generando empleo, ganancias y generalmente formando un patrimonio más grande demostrando que sus valores y principios han sido conservados y administrados de la mejor manera.

Pregunta N.- 13

Nivel que Influye la religión en la toma de decisiones dentro de la empresa.

Tabla 8.

Nivel de religión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	38	14,4	14,4	14,4
	Poco	92	34,8	34,8	49,2
	Mucho	134	50,8	50,8	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

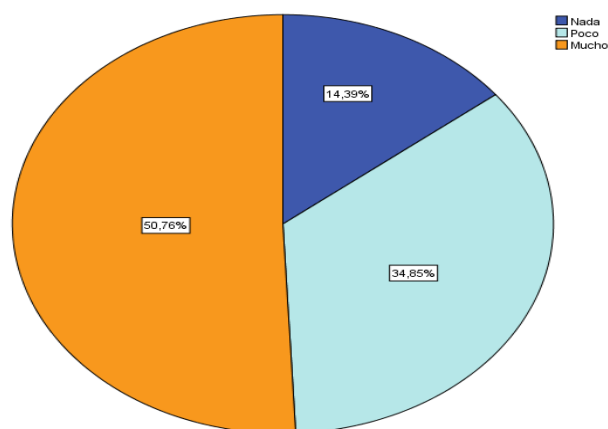


Figura 15. Nivel que influye la decisión

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

En los resultados se muestra que el 50,76% de las encuestas realizadas en las empresas influye mucho ya que al tener una creencia dentro de la familia esta no se puede ignorar, así esta ayuda a tomar una decisión en conjunto de toda la familia, conservando sus valores y llevándolos a la práctica, principalmente los miembros de la familia y sus colaboradores, ya que una gran parte de las empresas familiares tienen cargos que son distribuidos por sus propios miembros, lo cual permite que su funcionamiento sea factible.

Pregunta N.- 14

Niveles jerárquicos que son tomadas las decisiones en su empresa.

Tabla 9.

Niveles jerarquicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Altos Directivos	236	89,4	89,4	89,4
	Operativas	25	9,5	9,5	98,9
	Tacticas	3	1,1	1,1	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

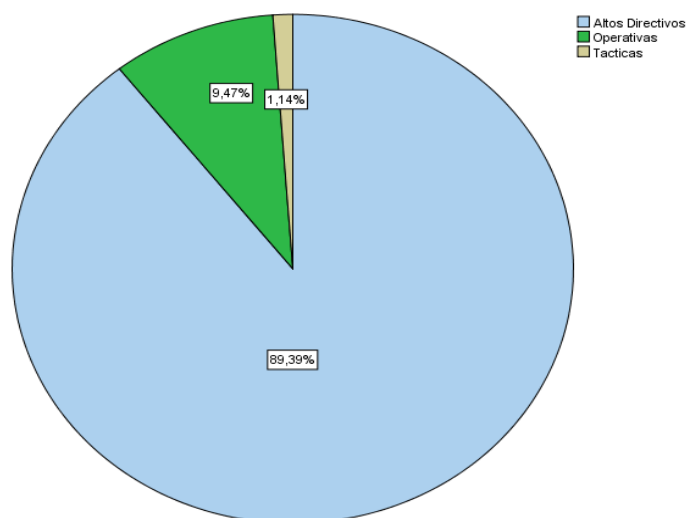


Figura 16. Niveles jerarquicos

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e Interpretación

En los resultados se muestra que el 90,53% de encuestados de las empresas, se concentra en los altos directivos para poder tomar decisiones que sean positivas para la empresa, debido a que la concentración de los familiares de mayor mando se encuentra en dicho lugar, ya sea por generación o por mutuo acuerdo la persona encargada del mayor mando estará en constante comunicación con los demás miembros tomando en cuenta con las opiniones de todos, considerando la mejor decisión.

Pregunta N.- 15

Que método es utilizado al momento de tomar decisiones.

Tabla 10.

Métodos para decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Decisiones Programadas	229	86,7	86,7	86,7
Decisiones no programadas	35	13,3	13,3	100,0
	264	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

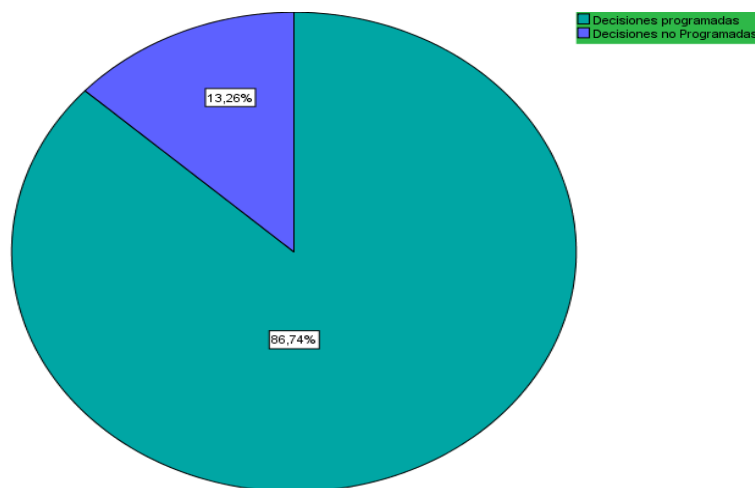


Figura 17. Metodo

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

En los resultados se muestra que el 86,74% de las encuestas realizadas menciona que los métodos más acertados son las decisiones programadas, ya que se puede tener un control sobre estas, considerando una o varias reuniones entre los miembros familiares y optaron por tomar una decisión no óbstate aviando, las decisiones no programadas, porque se puede tratar de una emergencia que se deba actuar rápidamente.

Pregunta N.- 16

Barreras que existen al momento de tomar decisiones en la empresa.

Tabla 11.

Barreras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Prejuicios psicológicos	35	13,3	13,3	13,3
Decisiones Presiones de tiempo	214	81,1	81,1	94,3
Realidades sociales	15	5,7	5,7	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

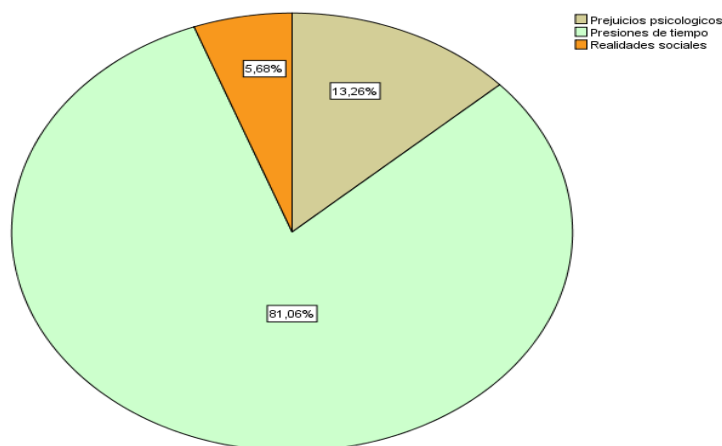


Figura 18. Barreras

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Análisis e interpretación

En los resultados se muestra que el 81,06 % de las encuestas realizadas en las empresas existe presiones de tiempo, debido a que las empresas familiares deben tomar en cuenta la opinión de todos los que la conforman para poder realizar cualquier actividad que requiera la empresa para su mejor presentación y desarrollo, ubicándose dentro del mercado, ya que trascender una empresa de esta magnitud, puede significar desarrollo y crecimiento en la provincia.

Relación entre variables: Religión y Toma de decisiones

Para el cálculo de la relación que existe entre las variables se consideró el impacto de la religión en las empresas familiares y cómo influye esta en las decisiones de los miembros. Se puede observar la relación que existe, donde se utilizó una correlación de Spearman, que muestra la variabilidad de los datos obtenidos mediante la encuesta.

Tabla 12.

Toma de religión y decisiones

CORRELACIONES			
			Toma de decisiones
RHO DE	Religión	Coeficiente de	,515
SPEARMAN		correlación	
		p- valúe	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Mediante la operación realizada, se puede visualizar la relación que existe entre las dos variables **NO** es tal alta debido que es de 0,515, puesto que las empresas familiares son administradas por sus propios miembros, conservado valores de generaciones pasadas, que consideraban importantes para evitar conflictos familiares, de esta manera se puede conservar la unión familiar y el patrimonio que se formó día a día.

Tabla 13.
Correlación sobre religión

			Tradición	Cultura	Estabilidad	Idiología	Valores	Compromiso	Religión
Rho de Spearman	Tradición	Coeficiente de correlación	1						
	Cultura	Coeficiente de correlación	,603**	1					
		N	264	264					
	Estabilidad	Coeficiente de correlación	,378**	,461**	1				
		Sig. (bilateral)	0	0	.				
		N	264	264	264				
	Ideología	Coeficiente de correlación	,237**	,263**	,209**	1			
		Sig. (bilateral)	0	0	0,001	.			
		N	264	264	264	264			
	Valores	Coeficiente de correlación	,169**	,253**	,147*	0,08	1		
		Sig. (bilateral)	0,006	0	0,017	0,195	.		
		N	264	264	264	264	264		
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,144*	,184**	0,056	0,12	-,209**	1	
		Sig. (bilateral)	0,019	0,003	0,365	0,051	0,001	.	
		N	264	264	264	264	264	264	
	Religion	Coeficiente de correlación	-0,026	0,084	-0,004	,144*	-,413**	0,1	1
		Sig. (bilateral)	0,674	0,175	0,948	0,019	0	0,104	.
		N	264	264	264	264	264	264	264

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

Para iniciar con la correlacion se debe plantear la hipotesis nula y la hipotesis alternativa que es al analisis final que vamos a llegar, La hipótesis nula H_0 = la religion si influye en la toma de decisiones en las empresas familiares de Tungurahua. H_1 = la religion no influye en la toma de decisiones en las empresas familiares de Tungurahua, identificando el nivel de significancia es 0,05 si es mayor se rechaza la hipótesis nula, si es menor se acepta. Y como se puede identificar en la tabla N.- 13, la cultura tiene un alto nivel de significancia con respecto a la tradición dentro de las empresas familiares, pues muchas de las traiciones de las empresas son generadas por la cultura del entorno socioeconómico, esto a su vez tiene estrecha relación con la estabilidad de la empresa familiar, con esto las empresas familiares van implantando un tipo específico de ideología basada en valores.

El compromiso empresarial dentro de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua está influenciado por tradiciones, cultura, ideologías plasmadas en objetivos, misión y visión empresarial que tienen poca influencia con la estabilidad empresarial y valores individuales, pues integran a un grupo superior de desarrollo y crecimiento.

Por su parte la religión no tiene un carácter directo en las tradiciones, estabilidad empresarial y en los valores, pero si en la cultura y en la ideología y que estas enmarcan el carácter de dirección de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua. Por lo que se puede manifestar que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14.
Correlaciones: Dentro de toma de decisiones

		Clima Laboral	Solucion de Conflictos	Compromiso	Cientes externos	Principios	Dificultades externas	Niveles Jerarquicos	Barreras de la toma de decisiones	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,236**	-,166**	-,365**	,072	-,041	-,363**	-,129*
		Sig. (bilateral)		,000	,007	,000	,246	,509	,000	,036
		N		264	264	264	264	264	264	264
	Soución de conflictos	Coefficiente de correlación		1,000	,077	-,504**	,579**	,075	-,414**	,279**
		Sig. (bilateral)			,211	,000	,000	,223	,000	,000
		N			264	264	264	264	264	264
	Compromiso	Coefficiente de correlación			1,000	,108	-,171**	-,022	,003	-,267**
		Sig. (bilateral)				,080	,005	,727	,961	,000
		N				264	264	264	264	264
	Clientes externos	Coefficiente de correlación				1,000	-,366**	,128*	,311**	-,226**
		Sig. (bilateral)					,000	,038	,000	,000
		N					264	264	264	264
	Principios	Coefficiente de correlación						1,000	-,239**	,348**
		Sig. (bilateral)							,000	,000
		N							264	264
	Dificultades externas	Coefficiente de correlación							1,000	-,322**
		Sig. (bilateral)								,000
		N								264
	Niveles Jerarquicos	Coefficiente de correlación								-,069
		Sig. (bilateral)								,262
		N								264
	Barreras de la toma de decisiones	Coefficiente de correlación								1,000
		Sig. (bilateral)								
		N								

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

En la tabla N.- 14 Identificamos que la relación entre el clima laboral es estrecha a la solución de conflictos, los principios y los métodos, el mismo que no tiene relación con las barreras, la jerarquía, las dificultades, los proveedores y el compromiso, este último se lo puede identificar que genera una relación con los proveedores, mas no con lo intrínseco de la empresa dado que esto forma parte de una empresa familiar, puesto que los proveedores son entes externos la jerarquía, principios y barreras internas de las empresas familiares poca relación poseen con estos como se identifica en la tabla.

Tabla 15.
Religión vs Toma de decisiones

		Clima Laboral	Solucion de conflictos	Compromiso	Cientes externos	Niveles Jerárquicos
Religión	Coefficiente de correlación	1		-,166**	0,072	-0,041
	Sig. (bilateral)	.	0	0,007	0,246	0,509
	N	264	264	264	264	264
Ideología	Coefficiente de correlación	,236**	1	0,077	,579**	0,075
	Sig. (bilateral)	0	.	0,211	0	0,223
	N	264	264	264	264	264
Cultura	Coefficiente de correlación	-,166**	0,077	1	-,171**	-0,022
	Sig. (bilateral)	0,007	0,211	.	0,005	0,727
	N	264	264	264	264	264
Valores	Coefficiente de correlación	0,072	,579**	-,171**	1	0,01
	Sig. (bilateral)	0,246	0	0,005	.	0,867
	N	264	264	264	264	264
Tradición	Coefficiente de correlación	-0,041	0,075	-0,022	0,01	1
	Sig. (bilateral)	0,509	0,223	0,727	0,867	.
	N	264	264	264	264	264

Elaborado por: Karina Campaña

Fuente: Investigación Propia

En la tabla N.- 15 podemos identificar la relación entre los valores con el crecimiento de las empresas familiares de la provincia de Tungurahua es nulo, así con la afectación dentro de la toma de decisiones, mientras que tienen un vínculo estrecho con los principios.

La ideología por su parte presenta una relación significativa con respecto a la toma de decisiones y los principios de las empresas familiares.

Como antes se identificó el compromiso no posee vínculo con el clima laboral, principios y toma de decisiones. Y con respecto al ámbito no posee relación estrecha con el clima laboral y el crecimiento de las empresas familiares, por otro lado se relaciona con la toma de decisiones, herramientas y principios de estas.

6.- CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación la influencia entre la religión y la toma de decisiones en las empresas familiares de la Provincia de Tungurahua, en los últimos años han generado una serie de inquietudes, puesto que se caracterizan por su administración, ya que debe ser siempre llevada por un miembro familiar, conservando valores que su fundador ha impuesto, en este caso uno de ellos es la religión, con el objetivo de evitar conflictos entre la familia, que es la base fundamental de estas empresas, siendo una de las principales funciones, la toma de decisiones, ya sea por un medio programado o no programado, y si estas son o no influenciadas con ciertos parámetros como por ejemplo la religión dada la importancia de valores, principios implantadas por el núcleo familiar, es ahí donde se identificó la necesidad e interés de plantear el presente estudio.

En la investigación realizada se encontro que por primera vez el INEC, realizó estadísticas sobre la religión, donde determina que 8 de cada 10 ecuatorianos tienen filiación católica, según este estudio la familia es lo más importante para el 41,2% de los ecuatorianos y su desenvolvimiento es un sistema socioeconómico familiar, debido a que las empresas familiares trascienden de generación en generación, conservando elementos muy importantes, como valores, religión, cultura, costumbres, cabe recalcar que en la provincia de Tungurahua la filiación católica es muy relevante, ya que de esta manera su punto principal es la unión familiar, seguido por el trabajo, facilitando alcanzar el éxito personal y económico, esto debido a su particularidad, dotada de flexibilidad, unión y metas comunes, formando un lazo entre estas características, que permiten enfocarse mejor en sus objetivos, crecimiento y desarrollo de la empresa, aportando con otros factores como; generar empleo y generar bienestar económico.

Mediante las encuestas aplicadas sobre el proceso de la toma de decisiones se basa principalmente en la coordinación de todos los socios, en aportar criterios, sugerencias buscando de esta manera encontrar los mejores resultados, dentro de la gestión administrativa, se considera la toma de decisiones por: junta familiar, jerarquía de edad, diálogo o por consenso, puesto que la mayoría de empresas

familiares tienden a basarse en objetivos reales y en metas de beneficio para todos los miembros, basándose en los aspectos que trasciende de generación en generación, el grado de compromiso disminuye la ansiedad, dejando espacio para el dialogo, aceptando igualmente las consecuencias de sus decisiones, obteniendo resultados positivos en la vida laboral y familiar, permitiéndoles manejar adecuadamente sus estados emocionales, e incluso las actividades, experimentando menos conflictos que deteriore su capacidad de realización, por lo que elegirán las mejores alternativas al momento de decidir.

En las correlaciones realizadas se puede manifestar que la religion en la toma de decisiones no tiene mucha relacion, es decir que se puede tomar decisiones en las empresas familiares sin importan de que tipo de religion sea, de esta manera afectando de forma positiva a las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

Hay ciertos valores como la religión, que impactan a la gestión administrativa en este caso de manera económica y laboral ya que ciertas religiones impiden o dependen de sus creyentes, afectando la relación entre miembros de la familia, que podrían no estar de acuerdo con la participación o abandono de las costumbres que se guarda en su generación.

7.- RECOMENDACIONES

Al iniciar una empresa familiar se debería tomar en cuenta, un proceso técnico que beneficie a todos los socios, indicando sus diferente aportaciones con el objetivo de evitar conflictos empresariales, que afecten sus lazos familiares, ayudado a que los propietarios puedan enfrentarse a retos como: la sucesión generación tras generación, los avances tecnológicos, crecimiento, capacidad de inversión, para poder incrementar beneficios y aumentar su presencia en el mercado.

Las empresas familiares deberían, continuar conservando valores que fueron creados desde su fundador, creado un reglamento interno, debido a que estas son duraderas máximo hasta su tercera generación, puesto que a continuación no existen relaciones

o lazos muy influyentes que permitan conservar un patrimonio familiar, disminuyendo su desarrollo y crecimiento.

Fomentar la mentalidad emprendedora en la siguiente generación, crear una visión transgeneracional, entre los miembros de la siguiente generación, donde la definición de éxito de la familia empresaria no sea solo preservar riqueza sino, crear valor a lo largo de las generaciones, que conserven una mentalidad de propiedad responsable, centrada en los negocios familiares, teniendo en cuenta que su patrimonio está compuesto no solo de elementos financieros sino de aspectos socioemocionales que caracterizan al grupo familiar.

La familia empresarial debería, proponer un proceso de transición donde se tome en cuenta un patrimonio compartido es decir gobierno familiar, protocolo familiar y acuerdo de accionistas, consolidación de la propiedad familiar; es decir confianza y participación. Prevección de los valores familiares; es decir fundación familiar. Preservación de los valores familiares; es decir fondos familiares o capital semilla.

BIBLIOGRAFÍA

- Robbins, S. (1994). Toma de decisiones en la empresa.
- Arregle, J. L., & Philippe, V. (2000). “*Capital social et avantages des firmes familiales: propositions d’un modèle intégrateur*”, ponencia presentada en V Congrès International Francophone sur la PME, Lille [disponible en <http://www.iae.univ-lille1.fr>].
- Ascorra, P., & López, V. (2016). *Investigación cualitativa en subjetividad*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Batista-Matamoros, C. R., & Díaz-Contreras, C. A. (2015). Alineación entre toma de decisiones y gestión del conocimiento. . *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*.
- Belausteguigoitia Rius, I. (2010). *Empresas Familiares*. Mexico: segunda edición .
- Belausteguigoitia, I. (2005). *Empresas familiares*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Belausteguigoitia, I. (2006). *Empresas Familiares*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Benjamín, F. F. (2011). Toma de decisiones empresariales*. *Contabilidad y negocios* .
- Cabeza de Vergara, L. y. (2006). *Análisis del proceso de toma de decisiones en las grandes empresas de Barranquilla utilizando el análisis por conglomerados*. Colombia: Thomson.
- Casillas, B. y. (2013). *Revista de Empresa Familiar. Reestructuración y tipo de propiedad en empresas en crisis*. .
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.
- Davis, P. y. (1980). *Adaptation, Survival, and Growth of the family Business*. España: Journal of the Family Firm Institute.
- Dimitratos, J. J. (2013). An empirical investigation into international entry mode decision-making effectiveness”. *International Business Review*.
- Espinosa Luna, C. (2016). Cómo se toman las decisiones organizacionales. *Una revisión clásica psicológica*.

- Estrada W. (2013). *Ventajas en la implementación de un sistema de control interno en el área de almacén de la Ugel, Sihuas*. Estados Unidos: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Falque, E. (2013). Es fundamental la hermenéutica. *Ideas y Valores*.
- FloresOrtiz, M., Vega Lopez, A., & Chavez Moreno, E. (2014). Factores de contingencia que inciden en la profesioalizacion de las empresas familiares del sector comercio en tijuana. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*.
- Herbert , S. (2006). Revista Sociedad y Economía. *Sociedad y Economía*, pp. 146-174.
- Herrera, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values, Cross Cultural Research and Methodology*. Londres: Series, vol. 5, Sage.
- Horowitz, D. (1986). review of Dream, . *American Historical Review*.
- INEC. (2015, Noviembre). Retrieved from Linked open data portal:
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-por-primera-vez-estadisticas-sobre-religion/>
- INEC, & Estadísticas, I. N. (2016). DIRECTORIO DE EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS.
- Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. Mexico : Pearson Educación.
- Leach, P. (2010). *La Empresa Familiar*. Buenos Aires: Granica.
- Lee, C. (2013). Does religion affect international trade in services more than trade in goods. *Applied Economics Letters*,.
- Mallery, P., & George, D. (2003). *SPSS for windows Step by Step*. Canada.
- Mazano, G. (2001). Solución de conflictos en la empresa familiar. *Gestión en la Empresa Familiar*, 20.
- Medina, D. J. (2014). *Aprendiendo e el nuevo espacio educativo superior*. España: ACCI.
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá, D.C., Colombia: Norma.
- Merino, C. (2006). *Cartas al editor* . Lima - Peru.

- Meroño. (2009). Análisis del nivel de profesionalización en la empresa familiar. *Revista de Estudios Empresariales*. No. 2 p-80-98.
- Myers, S. y. (1984). *Corporate Financing and Investment* . Holanda: Journal of Financial Economics. .
- Nash, L. (1999). What policy should GenCorp adopt toward religious network. *Harvard Business Review*.
- Nieto Sánchez, M. J. (1999). *Decisiones estratégicas de la empresa familiar*. España: Las Palmas.
- Perez Paloma. (2013). *La profesionalización de las Empresas Familiares*. España: Empresarial S,N Sopelana.
- Piper, L. E. (2005). Winning Loyalty with a Vision and a Corporate Soul. *The Health Care Manager*.
- Rendón Cobián, C., & Montaña, H. (2004). "Las aproximaciones organizacionales" *Caracterización, objeto y problemática", mática", en Contaduría y Administración, núm. 213, mayo-agosto, Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM*. Mexico.
- Rendón, M. (2004). Cultura y organización. *IZTAPALAPA*.
- Rentulla, K. (2010). *Socio - Cultural Impacts of Workplace E - Learning: Epistemology*. Canada.
- Riaz, M. N. (2016). Transformational, transactional leadership and rational decision making in services providing organizations: Moderating role of knowledge management processes. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*.
- Rodríguez, A. (2010). *Métodos de investigación*. Mexico: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rojas Crotte, I. R. (2011). ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: UNA PROPUESTA DE DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Tiempo de Educar*.
- Romero, L. E. (2013). COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD en empresas familiares pymes Una aproximación desde la interacción familia-empresa. *EAN*.
- Rowold, J. (2014). Instrumental leadership: extending the transformational-transactional leadership paradigm. . *Zeitschrift für Personalforschung*.

- Ruiz Medina , M. (2014). *"Política de desarrollo fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial Sinaloense"*.
- Salles, V., & Tuirán, R. (1996). "Mitos y creencias sobre vida familiar". en *Revista Mexicana de Sociología* vol. LVIII, núm. 2, abril-junio, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México., pp. 61-101.
- Sampieri, R. H. (2013). *Metodología de la investigación*. México, D.F: McGrawHill.
- Santamaría, E. (2014). "Empresas Familiares: análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa", en Cuadernos de Administración, en revisión.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: LIMUSA.
- Tedlow, R. S. (1998). *Business History Review*.
- Vazquez , J. (2009). *Guia practica para la FAMILIA EMPRESARIAL*. Ecuador: Busiess school y Corporation de estudios y publicaciones.
- Workforce-Costa Mesa. (2006). La espiritualidad y la religión en el trabajo . *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
- Zayas Agüero, P. M. (2012). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. [Extraído el 07 de Marzo de 2012].
<http://www.eumed.net/libros/2010e/826/index.htm>.
- Zsombok, C. (1997). *Naturalistic decision making: where are we now?*. En C. E. Zsombok y G. Klein. New Jersey: Naturalistic Decision Making.
- Zurbano, R. (1996). *Teoria de la decision empresarial*. España: Deusto S.A.
- Salazar, G. (2012). *Empresas Familiares Curso introductorio en 15 capítulos*. Mexico: Biblioferrersalat.com.



6. ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA: Dirigida a las empresas Familiares de la provincia de Tungurahua

OBJETIVO:

Analizar el impacto que existe entre religión y la toma de decisiones en las empresas familiares de la provincia de Tungurahua.

INSTRUCCIONES:

El contenido de este cuestionario es confidencial y será manejado exclusivamente para propósito de investigación educativa.

Lea detenidamente las preguntas antes de contestar.

Marque con una X en la opción de respuesta que Ud. considere correcta.

No existen respuestas buenas ni malas, pero se sugiere que responda con absoluta sinceridad.

Nota de descargo: La información es recolectada con fines de investigación académica, por ende, los investigadores se comprometen a no publicar la información proporcionada por los participantes.

12.- En que ámbito se le presentan mayor dificultad al tomar una decisión (dificultades externas)

- Familiar
- Laboral
- Económico
- Personal

13.- En qué nivel Influye la religión en la toma de decisiones dentro de la empresa? (Influencia de la religion)

- Nada
- Poco
- Mucho

14.- A través de que niveles jerárquicos son tomadas las decisiones en su empresa. (iveles jerarquicos)

Altos directivos

Operativas

Tácticas

15.- En su empresa que método es utilizado al momento de tomar decisiones. (metodos sobre toma de decisiones)

Decisiones programadas

Decisiones no programadas

16.- Que barreras existen al momento de tomar decisiones en la empresa. (barreras de las toma de deciones)

Prejuicios psicológicos