

Capítulo V



El emprendimiento y su relación con la empresa familiar

Diana Virginia Oliveros Contreras

Carolina Monsalve Castro

Eddy Johanna Fajardo Ortiz

La investigación en empresa familiar ha venido despertando un gran interés debido a que este modelo de negocio se ha convertido en una de las entidades empresariales con mayor presencia en el mundo y aporta representativamente a la economía global (Fernández, 2023; Porfirio et al., 2020). Desde la academia, los estudios realizados se orientan a determinar qué aspectos pueden contribuir a su crecimiento y sostenibilidad, especialmente cuando se menciona que este tipo de organización deja de existir a partir de la tercera generación (Porfirio et al., 2020; Soares et al., 2021).

Las empresas familiares tienen diferentes características que las hacen únicas en su operación. Fernández (2023) destaca que presentan rasgos positivos como orientación al largo plazo, independencia y resistencia durante las crisis económicas, pero menciona que enfrentan cuestiones difíciles de gestionar como el nepotismo, los conflictos familiares y laborales, las tensiones financieras y problemas de sucesión en la dirección empresarial.

En esta oportunidad, este capítulo realizará un especial énfasis en la sucesión de las empresas familiares, puesto que es señalado como uno de los

mayores retos que enfrentan las empresas familiares y cobra gran relevancia debido a que influye en los objetivos corporativos, la estrategia e incluso en la estructura organizacional que adoptan estas empresas (Porfirio et al., 2020).

En este caso, la sucesión se define como “un proceso en el que nuevos propietarios, de dentro o fuera de la familia propietaria, entran en la empresa como propietarios y añaden nuevo capital y recursos que tienen consecuencias para los procesos y resultados de la empresa, como la innovación, la orientación empresarial y el crecimiento” (Nordqvist et al., 2013. Pág. 1090). La importancia de este proceso recae en diversos aspectos. Primero, en la relevancia que se otorga a los propósitos personales, la composición familiar, las aspiraciones de los sucesores potenciales y los aspectos jurídicos y financieros (Nordqvist et al., 2013). Segundo, cuando los miembros de la familia carecen de competencias profesionales para asumir el cargo de dirección o cuando no se contempla la contratación por las cualificaciones de sus miembros sino por otros intereses (Soares et al., 2021). Para contribuir a dicha situación, también se ha venido examinando qué tan importante es la intención de sucesión en los miembros de la familia (Martins et al., 2024). Esto como resultado de estudios que indican que la familia ejerce una influencia en el espíritu emprendedor de los individuos que la conforman, lo cual promueve la iniciativa a continuar con el negocio familiar o iniciar uno nuevo (Aldrich et al., 2023).

Según Zhang et al. (2014) la experiencia en la empresa familiar puede influir en la intención de sus miembros en emprender una actividad empresarial. Esto como resultado de la exposición a situaciones en un entorno donde se escucha, se ve y se sienten los acontecimientos que enfrenta el mundo empresarial real (Zhang et al., 2014). Para Aldrich et al. (2023) las familias influyen en las cogniciones emprendedoras de sus miembros a través de la socialización y la impronta de valores, lo cual es sustentando en el estudio realizado por Jaskiewicz et al. (2015) quienes analizaron cómo las familias a través del legado empresarial, definido como la reconstrucción de los logros empresariales del pasado, fomentan el espíritu empresarial transgeneracional.

Algunos estudios sugieren que la orientación empresarial familiar definida como al grado en que las familias están orientadas hacia el espíritu empresarial y fomentan las carreras empresariales familiares en sus generaciones, es determinante para influir en la decisión de convertirse en empresario (Sahputri et al., 2023). Esta orientación también puede influir en que los estudiantes

provenientes de familias empresarias aprendan más sobre emprendimiento en la Universidad originando una intención emprendedora creciente.

Esta orientación o intención del individuo toma gran relevancia en los procesos de sucesión puesto que los antecedentes familiares pueden incidir en el desarrollo empresarial debido a que se proporciona acceso a redes para recibir asesoramiento, recursos y contactos que contribuyen al desarrollo de la intención de asumir la dirección de la empresa (Almeida y Garrod, 2024). Porfirio et al. (2020) explica la intención de sucesión tomando como base la teoría del espíritu empresarial. El autor sostiene que los sucesores de las empresas familiares pueden afrontar la sucesión de dos formas. En primer lugar, pueden asumir la dirección de la organización de forma proactiva, convirtiendo esta situación en una oportunidad donde se aprovecha la curva de aprendizaje empresarial para crear nuevas empresas o crecer; o puede ser que el individuo decida afrontar dicha decisión como parte del “deber ser” es decir, como su única alternativa para continuar con el legado familiar. En este sentido, el proceso de sucesión podría compararse con el espíritu empresarial de quien emprende un negocio bajo la oportunidad o bajo la necesidad.

Dentro de los procesos de sucesión se hace relevante revisar las características personales de los sucesores. Esto porque se sugiere que la intención emprendedora de un individuo está relacionada con las actitudes hacia el comportamiento empresarial y con las normas impuestas por el entorno, lo cual podría tener una influencia hacia la intención de sucesión (Porfirio et al., 2020). En este caso, una de esas características personales es el género, el cual podría tener una relación con el espíritu empresarial, es decir, un impacto significativo en la intención de las personas de convertirse en empresarios (Gupta et al., 2009; Mahlaole y Malebana, 2022). Según Brophy, et al. (2023) las mujeres han adquirido mayor protagonismo en la empresa familiar, no obstante, existe evidencia de que aún existen prejuicios que inciden en la elección de los sucesores.

Otra característica es la edad del sucesor puesto que la investigación llevada a cabo por Murphy y Lambrechts (2015) demuestra que, para los miembros de la familia próximos a recibir la dirección de la empresa, su participación colaborando en diversas actividades desde una edad temprana es un comportamiento natural que está vinculado dentro de sus deberes como miembros de la familia. En este caso, los autores sostienen que implicar a la siguiente generación en el desarrollo de funciones empresariales ayuda e influye

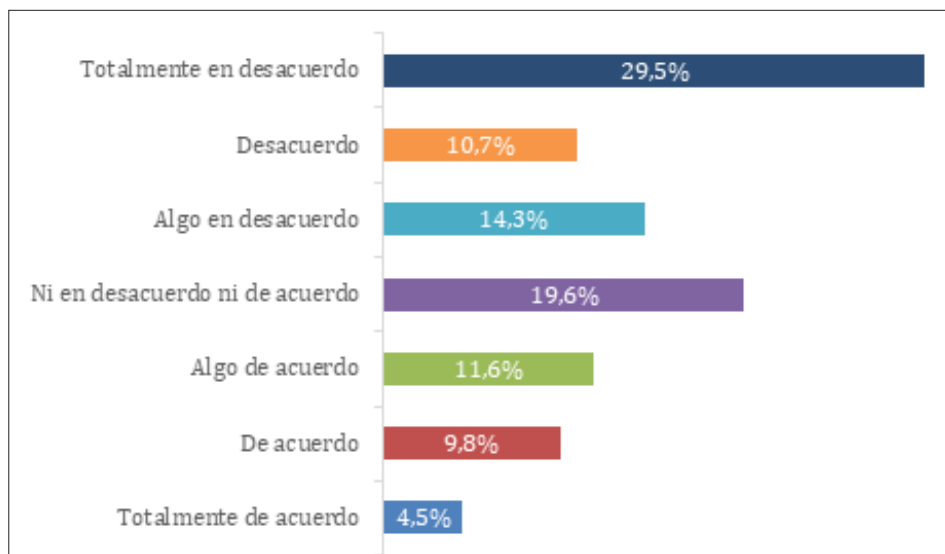
en las decisiones profesionales de los miembros de la familia en la línea de sucesión.

Por otro lado, se encuentra la educación formal del sucesor como característica personal. Según la investigación realizada Porfirio et al. (2020) la educación formal del sucesor se relaciona positivamente con una transición fluida y un mejor rendimiento empresarial tras la sucesión, en otras palabras, los autores corroboraron que los sucesores más eficaces poseen títulos universitarios, mientras que los menos eficaces sólo alcanzaron el título de bachillerato. Esto se relaciona directamente con la formación que cursan los estudiantes dentro de las Universidades con el propósito de educarse para dirigir las organizaciones que heredaran de sus padres o familiares.

A continuación, se presentan los análisis descriptivos realizados donde se observan aspectos generales orientados a conocer si alguno de los padres actúa como director de la empresa, si este ha tenido la oportunidad de trabajar en la empresa familiar y el tiempo en que ha estado en funcionamiento. Posteriormente, se muestran características de las empresas creadas como el sector económico donde opera la compañía, el número de trabajadores a cargo y las dimensiones de desempeño de la empresa en función de su competencia. Como parte final de este apartado, se presentan las características de los sucesores en donde se observa el grado de intención de sucesión que tienen los estudiantes al momento de participar en este estudio.

La figura 59 presenta los resultados de una encuesta sobre la disposición de los individuos a hacer cualquier cosa para tomar el control de la empresa de sus padres. La categoría con mayor porcentaje es “Totalmente en desacuerdo” con un 29.5%, indicando una fuerte resistencia a asumir el control de la empresa familiar bajo cualquier circunstancia. Le sigue “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” con un 19.6%, reflejando una postura neutral o indiferente. Las respuestas “Algo en desacuerdo” y “Desacuerdo” constituyen el 14.3% y 10.7% respectivamente, evidenciando un desacuerdo moderado. Por otro lado, las categorías “Algo de acuerdo” y “De acuerdo” suman un 11.6% y un 9.8% respectivamente, mostrando una disposición moderada. Finalmente, “Totalmente de acuerdo” tiene el menor porcentaje con un 4.5%, indicando que muy pocos están completamente dispuestos a hacer lo necesario para tomar el control de la empresa de sus padres.

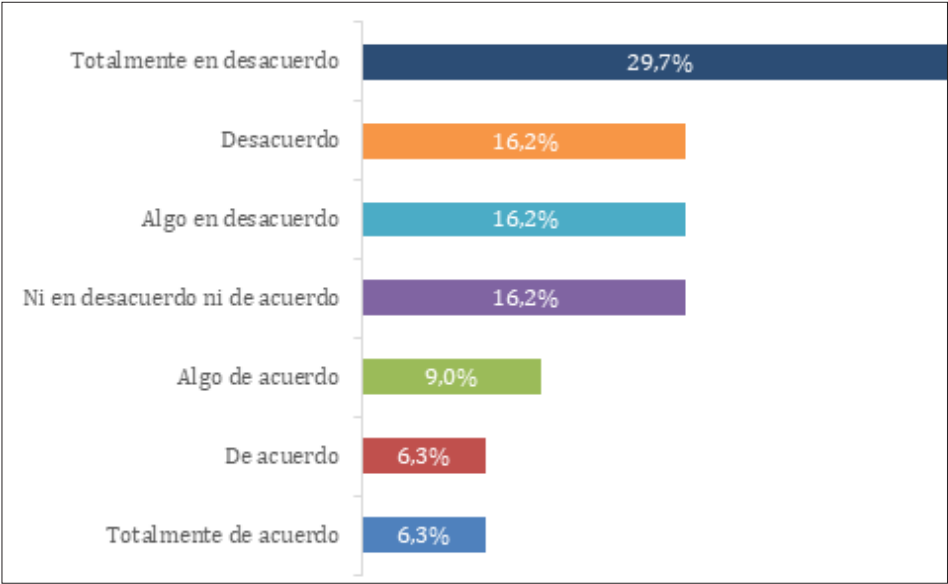
Figura 59 *Estoy dispuesto a hacer cualquier cosa con el fin de tomar control de la empresa de mis padres*



Fuente: Elaboración propia

En la figura 60 se observa la categoría con mayor porcentaje es “Totalmente en desacuerdo” con un 29.7%, lo que indica una fuerte oposición a esta meta profesional. Las categorías “Desacuerdo”, “Algo en desacuerdo” y “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” tienen cada una un 16.2%, reflejando una distribución equilibrada de respuestas que van desde la moderada oposición hasta la indiferencia. “Algo de acuerdo” representa un 9.0%, mostrando una leve inclinación hacia el acuerdo. Las categorías “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” comparten el menor porcentaje con un 6.3% cada una, indicando que una minoría de los encuestados considera firmemente esta meta profesional como deseable. Esta distribución sugiere que, en general, la mayoría de los encuestados no ven como su principal objetivo profesional convertirse en el sucesor de sus padres en la empresa familiar.

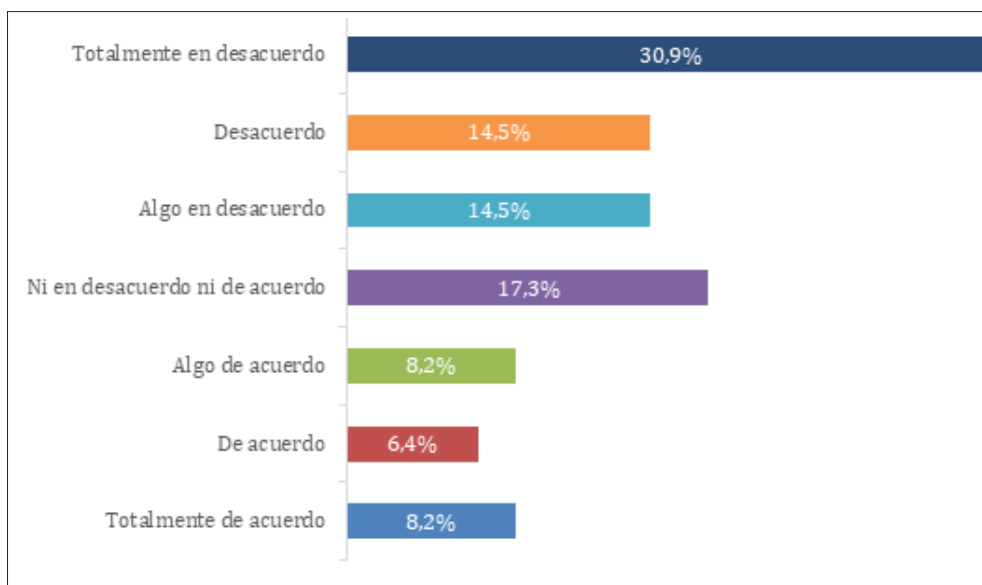
Figura 60 *Mi meta profesional es llegar a ser el sucesor de mis padres en la empresa*



Fuente: Elaboración propia

En la figura 61 se evidencia como la mayor proporción de respuestas corresponde a la categoría “Totalmente en desacuerdo” con un 30.9%, lo que indica una fuerte oposición a esta idea. Las categorías “Desacuerdo” y “Algo en desacuerdo” tienen cada una un 14.5%, reflejando una notable resistencia. “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” representa el 17.3%, indicando una posición neutral. Las categorías “Algo de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” suman un 8.2% cada una, mostrando una disposición moderada y baja respectivamente. Finalmente, “De acuerdo” tiene el menor porcentaje con un 6.4%. En conjunto, estos resultados sugieren que una mayoría de los encuestados no están dispuestos a hacer todos los esfuerzos necesarios para asumir el control de la empresa de sus padres.

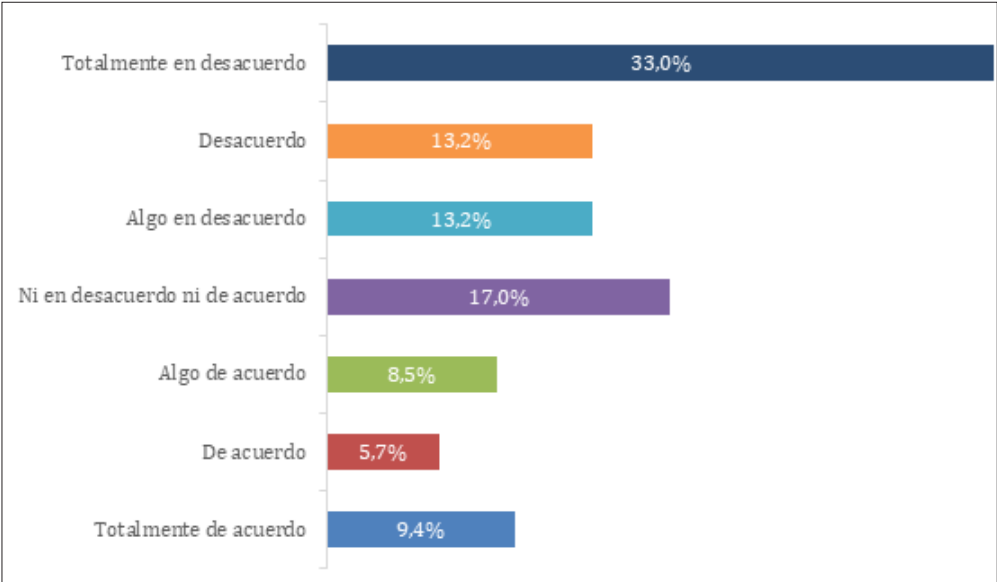
Figura 61 *Haré todo lo posible para convertirme en el sucesor de mis padres en la empresa*



Fuente: Elaboración propia

En la figura 62 se ve como la mayor proporción de respuestas se encuentra en la categoría “Totalmente en desacuerdo” con un 33.0%, indicando una fuerte oposición a esta meta. Tanto “Desacuerdo” como “Algo en desacuerdo” representan el 13.2% cada uno, evidenciando una resistencia considerable. La categoría “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” acumula el 17.0%, mostrando una postura neutral. “Algo de acuerdo” representa el 8.5%, indicando un ligero acuerdo, mientras que “De acuerdo” tiene el 5.7%, reflejando un acuerdo moderado. Finalmente, “Totalmente de acuerdo” suma un 9.4%, evidenciando que una minoría significativa está decidida a asumir este rol. En conjunto, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados no están determinados a convertirse en los sucesores de sus padres en la empresa familiar.

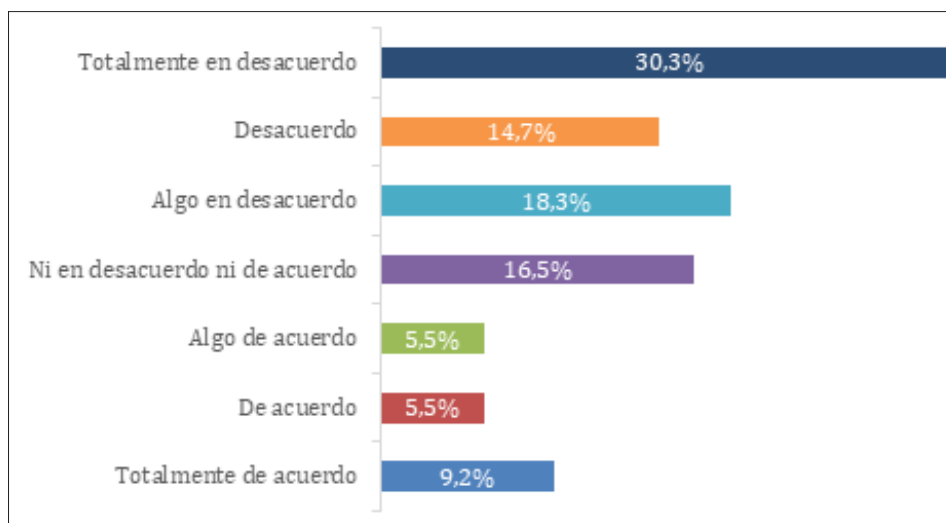
Figura 62 *Estoy decidido a convertirme en el sucesor de mis padres en la empresa*



Fuente: Elaboración propia

La figura 63 muestra los resultados sobre la seriedad con la que los encuestados han considerado tomar el control de la empresa de sus padres. El mayor porcentaje de respuestas corresponde a la categoría “Totalmente en desacuerdo” con un 30.3%, lo que indica una fuerte oposición a esta idea. Las categorías “Desacuerdo” y “Algo en desacuerdo” representan el 14.7% y 18.3% respectivamente, evidenciando una notable resistencia. “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” acumula un 16.5%, reflejando una postura neutral. Las respuestas “Algo de acuerdo” y “De acuerdo” tienen cada una un 5.5%, mostrando un acuerdo leve y moderado respectivamente. Finalmente, “Totalmente de acuerdo” suma un 9.2%, indicando que una minoría significativa ha considerado seriamente la posibilidad de tomar el control de la empresa familiar. En general, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados no ha pensado seriamente en asumir el control de la empresa de sus padres.

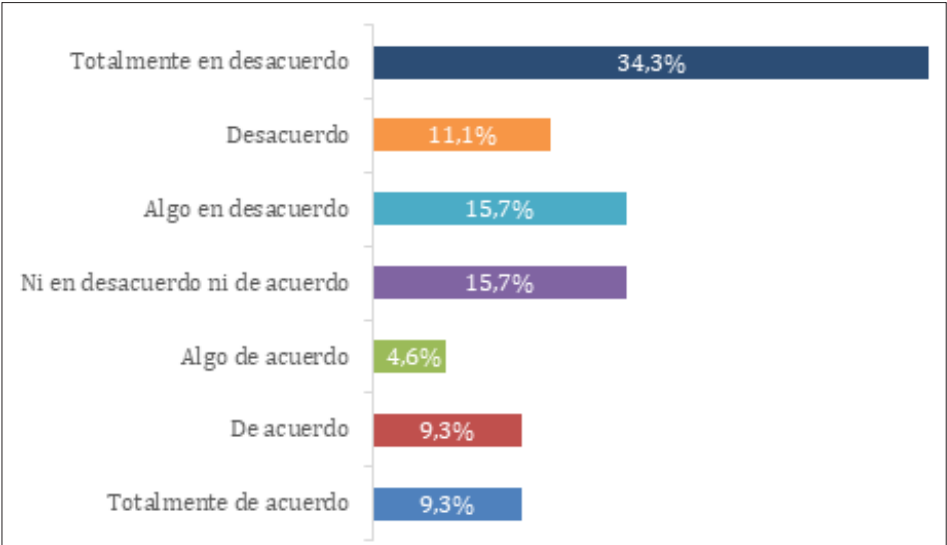
Figura 63 *He pensado muy seriamente en tomar el control de la empresa de mis padres*



Fuente: Elaboración propia

La figura 64 presenta los resultados sobre la firme intención de los encuestados de convertirse en el sucesor de sus padres en la empresa algún día. La mayor proporción de respuestas se encuentra en la categoría “Totalmente en desacuerdo” con un 34.3%, lo que indica una fuerte oposición a esta intención. La categoría “Desacuerdo” representa el 11.1%, mostrando una resistencia adicional. “Algo en desacuerdo” y “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” tienen ambos un 15.7%, reflejando una postura neutral o levemente negativa. “Algo de acuerdo” cuenta con el 4.6%, indicando un ligero acuerdo, mientras que “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” suman cada uno un 9.3%, demostrando una moderada pero notable firmeza en la intención de convertirse en sucesor. En conjunto, los datos sugieren que una mayoría significativa de los encuestados no tiene la firme intención de asumir el control de la empresa de sus padres en el futuro.

Figura 64 *Tengo la firme intención de convertirme en el sucesor de mis padres algún día*



Fuente: Elaboración propia

A manera de resumen se presenta la tabla 3 en donde se observan que los resultados indican una tendencia generalizada hacia la falta de interés o determinación para asumir el control de la empresa de los padres entre los encuestados. La mayoría de las respuestas caen en las categorías de desacuerdo, ya sea total o parcial, reflejando una clara falta de disposición para seguir el camino de sucesión en la empresa familiar. Las respuestas neutrales también son significativas, sugiriendo que muchos encuestados no tienen una postura clara sobre el tema. Este análisis podría ser valioso para los padres que están considerando la sucesión de su empresa, así como para los mismos encuestados al reflexionar sobre sus metas profesionales.

Tabla 3 *Orientación hacia la sucesión de los estudiantes a empresas familiares*

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Estoy dispuesto a hacer cualquier cosa con el fin de tomar control de la empresa de mis padres	4,5%	9,8%	11,6%	19,6%	14,3%	10,7%	29,5%
Mi meta profesional es llegar a ser el sucesor de mis padres en la empresa	6,3%	6,3%	9,0%	16,2%	16,2%	16,2%	29,7%
Haré todo lo posible para convertirme en el sucesor de mis padres en la empresa	8,2%	6,4%	8,2%	17,3%	14,5%	14,5%	30,9%
Estoy decidido a convertirme en el sucesor de mis padres en la empresa	9,4%	5,7%	8,5%	17,0%	13,2%	13,2%	33,0%
He pensado muy seriamente en tomar el control de la empresa de mis padres	9,2%	5,5%	5,5%	16,5%	18,3%	14,7%	30,3%
Tengo la firme intención de convertirme en el sucesor de mis padres algún día	9,3%	9,3%	4,6%	15,7%	15,7%	11,1%	34,3%

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La parte teórica de este capítulo ha abordado la complejidad y los desafíos inherentes a la sucesión en las empresas familiares, destacando su importancia para la sostenibilidad y el crecimiento de estas entidades. A lo largo del análisis, se ha enfatizado que las empresas familiares, aunque presentan fortalezas como la orientación a largo plazo y la resiliencia en tiempos de crisis, enfrentan obstáculos significativos, entre los que destacan el nepotismo, los conflictos interpersonales y los problemas financieros. Uno de los mayores retos identificados es el proceso de sucesión, crucial para la continuidad empresarial más allá de la tercera generación.

La investigación revela una marcada tendencia hacia la resistencia a asumir el control de la empresa familiar. Las afirmaciones muestran consistentemente altos porcentajes en las categorías de “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo”, indicando que una mayoría significativa de los encuestados no está dispuesta a tomar el liderazgo de la empresa de sus padres. Este hallazgo sugiere una falta de interés generalizado en continuar con el legado empresarial familiar, lo cual puede estar influenciado por factores como la percepción de conflictos, la falta de preparación o la falta de motivación personal.

Los resultados también destacan la influencia de factores personales y familiares en la intención de sucesión. La falta de intención firme de asumir el control puede estar relacionada con las experiencias personales en el entorno familiar, la preparación académica y profesional, y las expectativas culturales y de género. Es evidente que el apoyo y la preparación desde una edad temprana, así como la educación formal y la exposición a experiencias empresariales, son determinantes en la formación de una intención positiva hacia la sucesión.

Los hallazgos tienen importantes implicaciones para la planificación de la sucesión en empresas familiares. La alta resistencia y la falta de interés indican la necesidad de estrategias proactivas para involucrar a la próxima generación en la empresa desde temprana edad y para proporcionarles las herramientas necesarias para desarrollar sus competencias y su motivación. Además, abordar las barreras culturales y de género puede ser esencial para fomentar un entorno más inclusivo y equitativo que permita a todos los miembros de la familia considerar la sucesión como una opción viable y atractiva.

Referencias

- Aldrich, H., Alvarez, S., Brumana, M., Campopiano, G., & Miniola, T. (2023). Entrepreneurship in family firms: What's next? Multilevel embeddedness and individuals' cognition. *Journal of Family Business Strategy*, 14, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2023.100583>
- Almeida, A., & Garrod, B. (2024). Drivers and inhibitors of entrepreneurship in Europe's Outermost Regions: Implications for entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 22, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100975>
- Brophy, M., McAdam, M., & Clinton, E. (2023). Vying for and forgoing visibility: female next gen leaders in family business with male successors. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(4), 364-387. <https://doi.org/10.1108/IJGE-12-2022-0221>
- Gupta, V., Turban, D., Wasti, S., & Sikdar, A. (2009). The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00296.x>
- Fernandez, V. (2023). Family entrepreneurship around the world. *International Review of Financial Analysis*, 89, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102808>
- Jaskiewicz, P., Combs, J., & Rau, S. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship☆. *Journal of Business Venturing*, 30, 20-49. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.001>
- Martins, I., López, T., Álvarez, C., Pérez, J., Galvés-Albarracín, E., González-Campo, C., & Murillo-Vargas, G. (2022). El Espíritu Emprendedor de Los Estudiantes Universitarios En Colombia: Resultados Del Proyecto GUESSS Colombia 2021. Medellín
- Martins, I., Pérez, J.P., Moreno-Gómez, J., & Lopez, T. (2024). El Espíritu Emprendedor de Los Estudiantes Universitarios En Colombia: Resultados Del Proyecto GUESSS Colombia 2023-2024. Medellín.

- Mahlaole, S., & Malebana, M. (2022). Effects of Gender on Students' Entrepreneurial Intentions: A Theory of Planned Behaviour Perspective. *Open Journal of Business and Management*, 10, 57-76. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101004>
- Murphy, L., & Lambrechts, F. (2015). Investigating the actual career decisions of the next generation: The impact of family business involvement. *Journal of Family Business Strategy*, 6, 33-44. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.10.003>
- Nordqvist, M., Wennberg, K., Bau, M., & Hellerstedt, K. (2013). An entrepreneurial process perspective on succession in family firms. *Small Business Economics*, 40, 1087-1122. Tomado de: <https://www.jstor.org/stable/43552846>
- Porfírio, J., Felício, J., & Carrilho, T. (2020). Family business succession: Analysis of the drivers of success based on entrepreneurship theory. *Journal of Business Research*, 115(1-8), 250-257. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.054>
- Soares, G., Braga, V., Marques, C., & Ratten, V. (2021). Corporate entrepreneurship education's impact on family business sustainability: A case study in Brazil. *The International Journal of Management Education*, 19, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.054>
- Zhang, Y., Duysters, G., & Cloudt, M. (2014). The role of entrepreneurship education as a predictor of university students' entrepreneurial intention. *International Entrepreneurship Management Journal*, 10, 623-641. <https://doi.org/10.1007/s11365-012-0246-z>

Otras Referencias

- Ahmed, T., Chandran, V.G.R., Klobas, J.E., Li~n_an, F. and Kokkalis, P. (2020), "Entrepreneurship education programmes: how learning, inspiration and resources affect intentions for new venture creation in a developing economy", *International Journal of Management Education*, Vol. 18 No. 1, 100327. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100327>.
- Gieure, C., Benavides-Espinosa, M. d., & Roing-Dobón, S. (2020). The entrepreneurial process: The link between intentions and behavior. *Journal of Bussiness Research*, 541-548. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.088>

- Panigrahi, Ashok and Joshi, Vijay, Entrepreneurship Education and Economic Development: An Indian Perspective (February 19, 2015). Published in the 2015 Conference Proceedings of Eleventh Biennial Conference conducted by Entrepreneurship Development Institute of India, Ahmedabad., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2578943>.
- Vaicekauskaite, R., & Valackiene, A. (2018). The Need for Entrepreneurial Education at University. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 20(1), 82-92. <https://doi.org/10.2478/jtes-2018-0005>
- Yu, L., Tang , X., & Huang, X. (2023). Does the business environment promote entrepreneurship? *Evidence from the China Household Finance Survey, China Economic Review*, 79, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2023.101977>
- Zapkau, F B., Schwens, C., & Kabst, R. (2016, April 5). The Role of Prior Entrepreneurial Exposure in the Entrepreneurial Process: A Review and Future Research Implications. *Wiley-Blackwell*, 55(1), 56-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jsbm.12232>

AUTORES

CAROLINA MONSALVE CASTRO, DIANA VIRGINIA OLIVEROS CONTRERAS, FRANCY ANDREA MANRIQUE LESMES, JHON ALEXIS DÍAZ CONTRERAS,
EDDY JOHANNA FAJARDO ORTIZ, MELISSA GÓMEZ MENESES

Conclusiones generales



Este libro sobre ***Camino al Emprendimiento: Una perspectiva Universitaria sobre Motivaciones y Obstáculos Emprendimiento estudiantil*** ha abordado de manera integral diversos aspectos que influyen en la formación, intención y comportamiento emprendedor de los estudiantes universitarios. A lo largo de los capítulos se ha enfatizado la importancia de la educación en emprendimiento, el entorno universitario y familiar, y las características individuales de los estudiantes. A continuación, se presentan las conclusiones generales desde cada capítulo:

- En el primer capítulo se destaca la importancia de la educación en emprendimiento como una herramienta crucial para fortalecer la capacidad productiva de los países. La inclusión de programas educativos en emprendimiento en las universidades no solo motiva a los estudiantes a desarrollar habilidades y competencias necesarias para crear empresas, sino que también fomenta la innovación y el crecimiento económico. Las universidades actúan como puentes entre el conocimiento teórico y su aplicación práctica, lo cual es fundamental para la formación de futuros emprendedores.
- El segundo capítulo se enfoca en la metodología empleada en el estudio, proporcionando una base sólida para el análisis de los datos. La investigación se centró en la metodología y los datos obtenidos a través de la investigación del Proyecto GUESSS, ofreciendo una visión detallada sobre el perfil sociodemográfico de los estudiantes y sus intenciones emprendedoras. Los datos obtenidos y analizados subrayan la importancia del entorno universitario en la formación de intenciones emprendedoras entre los estudiantes. La educación en emprendimiento, el apoyo institucional y un clima favorable son factores decisivos que influyen en la disposición de los estudiantes a iniciar sus propios negocios. Las universidades, por lo tanto, deben continuar fortaleciendo sus programas y recursos para apoyar a los futuros emprendedores,

asegurando así un impacto positivo y duradero en el desarrollo económico y social.

- En el tercer capítulo se examinan los diversos determinantes de la intención emprendedora, incluyendo el contexto universitario, familiar y socio-cultural. Los resultados indican que la educación formal en emprendimiento, el apoyo familiar y un entorno cultural favorable son factores clave que influyen positivamente en la intención de los estudiantes de convertirse en emprendedores. Además, se resalta la importancia de la autoeficacia y las experiencias prácticas en la formación de una intención emprendedora sólida.
- El cuarto capítulo profundiza en el comportamiento emprendedor de los estudiantes, destacando cómo la intención emprendedora se traduce en acciones concretas. Se observa que los estudiantes que reciben una educación en emprendimiento y cuentan con un entorno de apoyo tienden a mostrar un comportamiento proactivo, innovador y dispuesto a asumir riesgos. Estos comportamientos son esenciales para el éxito en la creación y gestión de nuevas empresas. Además, la participación en actividades extracurriculares y la interacción con emprendedores establecidos juegan un papel significativo en el desarrollo de competencias emprendedoras.
- El quinto capítulo aborda la relación entre el emprendimiento y las empresas familiares. Los resultados muestran que aunque muchos estudiantes provienen de familias empresariales, la intención de continuar con el negocio familiar no es universal. Factores como la percepción de conflictos, la falta de preparación y las expectativas personales influyen en la decisión de asumir el control de la empresa familiar. Este capítulo subraya la necesidad de estrategias proactivas para preparar a la próxima generación para la sucesión empresarial, asegurando la continuidad y sostenibilidad de las empresas familiares.

- Este libro proporciona una visión integral del emprendimiento estudiantil, destacando la importancia de un enfoque educativo integral que combine conocimientos teóricos con experiencias prácticas. Las universidades son indispensables en la formación de futuros emprendedores, mientras que el apoyo familiar y un entorno cultural favorable son determinantes clave para la intención y el comportamiento emprendedor. La planificación de la sucesión en empresas familiares y la preparación de la próxima generación son esenciales para la sostenibilidad y crecimiento de estas entidades. Los hallazgos de este estudio ofrecen valiosas implicaciones para instituciones educativas, formuladores de políticas y la comunidad empresarial en general, contribuyendo al desarrollo económico y social a través del fomento del espíritu emprendedor entre los jóvenes estudiantes.