

LA INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR: “UN DEBATE SOBRE LA EXISTENCIA DE UN CAMPO INDEPENDIENTE”

Basco Rodrigo, J.T. ¹

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

La empresa familiar ha creado, en la década de los noventa, un espacio de nuevas tendencias en la investigación logrando abrirse camino como ámbito de estudio desde la Dirección de Empresas. El escepticismo que genera la existencia de un posible campo intelectual ha iniciado un debate sobre el análisis de la empresa familiar considerando bien un campo independiente bien como una extensión de la visión de la empresa desarrollada por las teorías existentes en los diferentes ámbitos de estudio. A partir de esta idea, el presente artículo desagrega los elementos, extrínsecos e intrínsecos, que pueden abordarse para reflexionar sobre el estudio de la empresa familiar como un campo naciente. Las conclusiones muestran algunos pasos importantes que se han dado, con relación a los elementos extrínsecos, hacia una posición independiente en la generación de ideas cuando se compara su evolución en el tiempo con otros campos del saber. Sin embargo queda mucho camino por recorrer con relación a la construcción de teorías que debe ser alcanzado por lo propios interesados con investigaciones que enfoquen innovaciones en la consideración de los elementos que afectan el desarrollo de estas empresas y consoliden un conocimiento integrado sin visiones fragmentadas.

PALABRAS CLAVE: Empresa Familiar, Campo, Eficacia.

ABSTRACT

In the nineties, the family-owned firm made room for new trends in research, and managed to break fresh grounds as a field of study within Business Management. The scepticism created by the existence of a possible intellectual field has raised a debate on the family-owned enterprise, which could be either considered as an independent field or else, as an extension of the vision of the firm developed by the existing theories in the various fields of study. It is from this idea that this article deals in depth with the intrinsic and extrinsic elements that can be approached to reflect on the study of the family-owned company as a brand-new domain. Conclusions show some important taken steps, as regards the extrinsic elements, towards an independent approach on the generation of ideas when their evolution is compared to other fields of knowledge. Nevertheless, there is a long way to walk in relation to the building of theories. This path is to be covered with the interested parties and with the help of investigation that focus on innovations related to the elements that affect the development of family-owned firms, and which may consolidate a comprehensive knowledge without fragmented visions.

KEYWORDS: Family-owned company, Field, Efficiency

1. INTRODUCCIÓN

La investigación en la empresa familiar ha conseguido en los últimos años una proyección que puede ser apreciada en el volumen de trabajos publicados en revistas especializadas como no especializadas. Su estudio ha traspasado las fronteras desde investigaciones que evolucionan con trabajos descriptivos, pasando por aquellos que se limitan a utilizar a la empresa familiar como un ámbito de aplicación, hasta los que desarrollan interpretaciones propias del fenómeno para dar respuesta a la problemática del campo.

Desde finales del siglo pasado, los estudiosos están intentando reflejar un conocimiento más amplio que se plasma en los aspectos intrínsecos y extrínsecos de la investigación. Entendido el conocimiento de un ámbito de estudio como un proceso acumulativo del aprendizaje colectivo, el presente artículo intenta abordar una reflexión sobre los elementos característicos que potencialmente se le atribuyen a un campo en creación y sobre los cuales se reflejan los parámetros de independencia.

¿Por qué estudiar la empresa familiar?, ¿desde qué campo o ámbito de estudio se deja abierta la investigación de la empresa familiar?, ¿pueden las teorías de otros ámbitos definir, explicar y justificar su existencia?, ¿podría la visión de la familia mejorar la explicación de las teorías existentes de la organización en función de nuevas variables?, ¿existe dentro de la empresa familiar un conjunto de visiones teóricas que puedan agruparse para definir el conocimiento del estudio?, ¿cuál es la construcción teórica que el avance de los trabajos empíricos produce y en qué medida la construcción de conocimientos derivados de trabajos empíricos (cualitativos o cuantitativos) se concatenan para avanzar en la descripción, explicación y predicción del fenómeno o de los temas de estudio particulares?. Cada uno de estos interrogantes se integran para conformar el razonamiento y extender el debate que gira alrededor del estudio de la empresa familiar.

El presente trabajo se divide en dos apartados centrales. En el primer apartado se intenta justificar el estudio de la empresa familiar reconociendo la importancia histórica de estas empresas partiendo de la evolución experimentada a partir de los cambios sociales y económicos y su importancia en la participación de la vida moderna. El impacto de la gran empresa en el desarrollo social con la división de la propiedad y la dirección y el surgimiento del modelo gerencial americano no ha desplazado, en los diferentes sectores de las economías, la existencia de la empresa familiar. Sin embargo, la investigación de la empresa familiar no ha encontrado espacios en los ámbitos tradicionales de estudio hasta entrados los años 80 cuando la problemática práctica en las empresas familiares se convierte en un tema recurrente en las publicaciones.

La evolución del estudio de la empresa familiar se desarrolla en el segundo apartado considerando su similitud con el campo de la Dirección Estratégica o del Emprendedor. A través del análisis de un conjunto de elementos se intenta responder a los interrogantes apuntados anteriormente, los factores extrínsecos (la problemática de las empresas familiares como inspiradora de la necesidad de investigación, la difusión del conocimiento, el respaldo científico y el reconocimiento social y la visión multidisciplinar) y los factores intrínsecos (el concepto de la empresa familiar, las características de los trabajos publicados y la estructura e integración del conocimiento). Dentro de los factores intrínsecos, el factor estructura e integración del conocimiento es analizado para el estudio del éxito de la empresa familiar y de la medición de la eficacia familiar y empresarial en la evolución del pensamiento de la bibliografía especializada.

En el apartado tercero se realiza una reflexión integrando los argumentos esgrimidos para valorar la existencia del campo en nacimiento de la empresa familiar. En el último apartado se establecen las conclusiones finales.

1.1 Justificación del estudio de la empresa familiar

La empresa y la familia se articulan en una institución social productiva que tiene su origen en la evolución histórica de las sociedades. En el Ecuador de la edad media comienza a notarse la configuración de un incipiente sistema de mercado amparado por los propios estados entre oriente (Península Ibérica y el Magreb) y occidente (China). Sin embargo, a partir del siglo XVI se produce la transformación de un sistema basado en la tierra (marcadamente medieval) a otro capitalista basado en el dinero, las finanzas y la banca, para convertirse, con la primera revolución industrial, en un capitalismo industrial. Valdalizo y López García (2000) destacan que entre los siglos XVI y XVIII, antes de que surgieran los sistemas legales que garantizaran los contratos, los comerciantes y artesanos desarrollaron códigos de conducta cuando existía una cohesión social fuerte que impulsaba el comercio. Así surge la importancia de las relaciones familiares en los negocios como motor aglutinante del sistema económico que permitía el intercambio ante la incertidumbre de un marco que lo legislase.

Las empresas familiares han ocupado un espacio sobresaliente antes y durante la primera revolución industrial (Colli, 2003). La incertidumbre derivada del incipiente marco legal y el riesgo asociado al comercio contribuía a que la forma predominante se relacionase con los lazos familiares en el mundo de los negocios, siendo la familia una fuente de capital físico y humano en la que existía una confusión total y una mezcla entre la familia y la dirección de la empresa, igual que entre el capital y el patrimonio de los propietarios.

La revolución industrial cambia profundamente las bases sobre la que se estructura la empresa (la mecanización, el nacimiento de la fábrica, la concentración de los trabajadores en un mismo lugar y la formalización de instituciones jurídicas) y con ella la forma de dirección de la misma. Sin embargo, la revolución industrial no trae aparejada la destrucción de la relación familia-empresa¹ sino que es la base a partir de la cual se materializan los proyectos productivos, dejando de lado la especialización artesanal característica del período anterior.

El advenimiento de las corporaciones cuasi-públicas, que se destacan en el influyente trabajo de Berle y Means (1932), por la creciente partición y desmembramiento del capital y la dirección en la empresa americana, no han socavado la existencia de las Pymes y, ni mucho menos, la completa disociación entre capital y dirección que se han mantenido unidos desde antes de la primera revolución industrial. Las empresas familiares adaptaron su tamaño para competir, así una de cada cinco o seis de las 200 mayores empresas no financieras, a finales de los años 70, seguían bajo el control del fundador o descendiente en los Estados Unidos². Los datos son aún más concluyentes con relación a la participación de la empresa familiar en el amplio abanico de sectores empresariales a medida que se utilizan muestras de empresas de países menos avanzados gerencialmente (como Italia o España).

La empresa familiar no solo se presenta como un ámbito de investigación histórica sino que, aún hoy, interviene con un papel activo y sustancialmente importante en el desarrollo económico-social en las regiones desarrolladas y en vía de desarrollo, manteniendo los niveles de generación de riqueza y generando el tejido industrial y comercial. Medir la presencia de las empresas familiares en las economías centrales del mundo capitalista depende de las dimensiones que se utilicen del término para su definición. Hoy no existe una definición consensuada del término que aplique los mismos parámetros y utilice los mismos niveles de extensión. Colli (2003) destaca que en Italia las empresas registradas oscilan entre un 75% a un 95%, en España 70% a 80%, en Reino Unido 75%. Similares datos recogen Donckels y Frohlich (1991) en la investigación de 8 países de la Unión Europea, en donde las Pymes, cuyo capital y propiedad familiar, exceden en un 60% de la muestra total. Shanker y Astrachan (1996) estiman que según la definición que se adopte para la empresa familiar (amplia, intermedia o restringida) los datos varían de 20,3 a 4,1 millones de organizaciones en los Estados Unidos.

Sin embargo, la creación y sostenimiento de proyectos productivos familiares tiene diferente connotación según las épocas y las regiones. El surgimiento de los fenómenos sociales migratorios por el efecto del desequilibrado económico de las regiones, la fragmentación del conocimiento, su especialización y su liberalización (selectiva), la democratización social y la economía global enfrentan oportunidades y desafíos para los individuos por la incapacidad del mercado y del Estado en crear las verdaderas condiciones sociales requeridas para el crecimiento sostenido y uniforme. La iniciativa individual no deja de ser una fuente de auto-protección ante el abrupto sistema imperante y que obtiene apoyo en la familia convirtiéndose en un fenómeno con rasgos particulares. Las empresas familiares son los elementos más efectivos en el desarrollo económico, generando puestos de trabajo (Neubauer y Lank, 1999), seguridad, oportunidad y progreso a los participantes activos y pasivos del proyecto familiar, a la comunidad y a la estructura económica nacional.

Independientemente de la variabilidad de los datos observados en las investigaciones sobre la presencia de la empresa familiar, por la falta de consenso de la definición del fenómeno objeto de estudio, resulta sorprendente la extensión de la empresa familiar en la sociedad moderna. Pero más sorprendente es la escasa representatividad de las investigaciones conducente a esclarecer el fenómeno para su comprensión y análisis. Si es un fenómeno real y empíricamente probado, ¿por qué ha sido un aspecto olvidado en la Dirección de Empresas? y ¿a qué ámbito de aplicación se deja su investigación?.

El reconocimiento de las organizaciones como campo de estudio es relativamente reciente. Es a partir de la consideración de la gran empresa que surge como unidad de análisis y estudio válida y socialmente aceptable. Antes de la aparición de la gran empresa, la concentración de la investigación se relacionaba en aspectos referentes a la economía, la psicología y la sociología. Esta observación puede ser uno de los motivos por los cuales se ha obviado la consideración de la familia en la empresa. Tampoco parece que haya duda del aspecto desolador que se observa en la Dirección de Empresas ante el desconocimiento de

la empresa familiar como generadora de potenciales interpretaciones capaces de aportar nuevas visiones a las investigaciones. Las divisiones del Academy of Management, la asociación más prestigiosa en el ámbito de la Dirección de Empresas, no contemplan entre su estructura ningún apartado que pueda ser representativo de la empresa familiar o de la problemática de la misma en alguna de sus categorías especiales (Gómez Mejía y Gutiérrez Calderón, 1996).

Dentro del ámbito de la Dirección de Empresas se ha intentado dar explicaciones a la naturaleza de la empresa desde la Dirección Estratégica, la Teoría de la Organización, la Economía de las Organizaciones y el campo del Emprendedor. Sin entrar a valorar la existencia y necesidad de un campo individualizado, sí se puede apreciar la escasa consideración de la visión familiar en los diferentes paradigmas que agrupan los enfoques anteriores. Recientemente, entre la década de los sesenta y setenta, es cuando surgen algunos trabajos relacionados con la empresa familiar (eg. Barnes y Harshon, 1976; Barry, 1975; Donnelley, 1964; Levinson, 1971) y es a partir de finales de los 80 cuando el fenómeno de la empresa familiar suscita la atención de profesionales, consultores y académicos.

La importancia de la investigación sobre la empresa familiar no sólo surge como mero objeto de estudio de una moda pasajera, sino por la necesidad imperiosa de conocer, describir y explorar el fenómeno que es un actor social, histórico y presente del tejido empresarial, tanto en los ámbitos nacionales como internacionales que, por lo tanto, tiene considerables efectos sobre los individuos. ¿Desde qué campo o ámbito de estudio se deja abierta la investigación de la empresa familiar?. La controversia esta servida sobre el interrogante de la existencia o no de un campo independiente. Para abordar esta problemática en el siguiente apartado se indaga en los diferentes elementos que, a juicio del investigador, podrían juzgarse como indicadores de la existencia de un campo de estudio independiente de la empresa familiar.

1.2 El estudio de la empresa familiar

El estudio de la empresa familiar tiene grandes detractores con respecto a la existencia de un campo de investigación independiente de los tradicionalmente conocidos y, más aún, de las razones que justifican la necesidad de crearlo. Sin embargo, si se observa la progresión en el tiempo de otros campos del saber dentro de la Dirección de Empresas (eg. Dirección Estratégica o campo del Emprendedor) se encuentran ciertas similitudes en el proceso evolutivo de maduración cuando se los compara con el desarrollo de la investigación de la empresa familiar en las últimas décadas. Para abordar el análisis comparativo de la evolución del campo de la empresa familiar se considerarán dos tipos de factores: extrínsecos relacionados con aspectos periféricos de un campo (la problemática como inspiradora de investigación, la difusión del conocimiento, el respaldo científico y reconocimiento social y visión multidisciplinar) e intrínsecos que conforman el cuerpo teórico y desarrollo del conocimiento (concepto de empresa familiar, características de los trabajos publicados y estructura e integración del conocimiento).

2. LA PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA FAMILIAR COMO INSPIRADORA DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones relacionadas con la empresa familiar se remontan a varias décadas atrás a partir de trabajos que identificaron el surgimiento de una problemática muy concreta de la empresa. Entre la década de los 60 y 70 se han elaborado trabajos relacionados con la estrategia y la estructura de la empresa familiar, destacando las debilidades y fortalezas de la característica de ser familiar (Colli, 2003). A partir de los años 80, con el impulso de los consultores y las investigaciones más centradas en la problemática de la empresa familiar, surgen trabajos descriptivos basados en la experiencia práctica (Astrachan, 1988; Davis y Tagiuri, 1989; Lansberg, 1983; Ward, 1988; Ward y Handy, 1988).

Otros campos han tenido el mismo nacimiento, tal y como sostienen Cuervo García y Fernández (1999-2000), en la Dirección Estratégica las primeras etapas están unidas a la práctica de las empresas, por ejemplo, a través de los trabajos de Andrews (1962) y Ansoff (1965), contruidos a partir de la convergencia de la observación de los problemas reales. Landström y Johannisson (2001) describen el nacimiento práctico del Campo Del Emprendedor como la visión técnica de la creación del conocimiento aplicada a situaciones reales donde la intención se encuentra en el objeto de estudio y no en la teoría, siendo, por tanto, investigación descriptiva.

La importancia práctica del fenómeno de estudio es una característica común de las ciencias sociales a partir de la cual se puede generar un conocimiento representativo de la trascendencia, impacto y características del fenómeno. Es decir, la primera etapa puede describirse por la inminente importancia descriptiva del reconocimiento derivada de la percepción de la realidad, basándose en trabajos marcadamente exploratorios y descriptivos.

3. DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO

La difusión del conocimiento y la edificación de la arquitectura sobre la que se sustenta el mismo, ha significado, en otras áreas de estudio, el armazón para consolidar el campo. Así, por ejemplo, la creación de revistas especializadas es una prueba del grado de madurez de una disciplina (Gómez Mejía y Gutiérrez Calderón, 1996) o un requisito que un campo debe cumplir para su consideración (Bird, Welsch, Astrachan y Pistrui, 2002). En el ámbito de las organizaciones no existían revistas especializadas hasta que en el año 1956 comienza a publicarse la revista *Administrative Science Quarterly* (Pfeffer, 1992) que indica la consolidación como disciplina autónoma. En la década de los 80 se crea *Strategic Management Society*, de la cual emergen dos revistas especializadas, la *Strategic Management Journal* y *The Journal of Business Strategy*, punto de inflexión en la Dirección Estratégica.

Con relación a la empresa familiar, en el año 1983 la revista *Organizational Dynamics* estructura un número especial destinado a la empresa familiar; sin embargo, hay que esperar hasta finales de la década de los ochenta para la creación de una revista especializada, *Family Business Review*, en la que se agrupan los trabajos de la empresa

familiar³ y se sintetiza la ordenación del conocimiento proponiendo un espacio de divulgación de la investigación. Las revistas especializadas dan impulso al trabajo científico en el ámbito de la Dirección de Empresas, ciñendo la rigurosidad de la investigación y creando bases para la construcción de un campo. Por lo tanto, son los editores los que deben fomentar, a través de las publicaciones aceptadas, la excelencia en los trabajos en sus aspectos teóricos y metodológicos.

Sin embargo, las investigaciones relacionadas con la empresa familiar empiezan a encontrar espacio en revistas no especializadas como los trabajos de Gómez Mejía et al. (2001) y Schulze et al. (2003) en el *Academy of Management Journal*, Lee et al. (2003) en el *Academy of Management Review*, Andersen et al. (2003) en el *Journal of Financial Economics* y Schulze et al. (2001) en el *Organizational Science*. Por lo tanto, el debate sobre la empresa familiar encuentra reconocimiento en las principales revistas del ámbito de las organizaciones y aumenta, de esta forma, el alcance en otras áreas académicas.

La creación de revistas especializadas dedicadas a compartir y transmitir el conocimiento es un elemento valioso en la maduración de un campo de estudio y la herramienta con la que cuentan los investigadores para proyectar el saber del fenómeno. La principal tarea de estas estructuras es respaldar la imagen para generar un conocimiento riguroso que sintetice el avance sobre fundamentos sólidos, y ganando espacios entre las demás disciplinas.

4. RESPALDO CIENTÍFICO Y RECONOCIMIENTO SOCIAL

El prestigio y el poder de una determinada área científica estarán muy relacionados con el nivel de organización de la misma (Gómez Mejía y Gutiérrez Calderón, 1996). Las disciplinas más sólidas están caracterizadas por la creación de fuertes asociaciones profesionales (Bird et al., 2002). Por ejemplo, en la Dirección de Empresas, el *Academy of Management* es la institución destacada que reúne a la comunidad científica y vincula, a través de la organización de seminarios y congresos, la generación de ideas.

En España, en el año 1992, se crea el Instituto de Empresa Familiar, una asociación sin fines de lucro dedicada a impulsar socialmente el reconocimiento de la empresa familiar a través de la agrupación de las empresas familiares y el impulso de la investigación en la universidad con la creación de cátedras especializadas contando con representación en diferentes universidades del país. A nivel europeo, en el año 1997, se crea el *European Group of Family Enterprises* compuesta por asociaciones europeas. De la misma forma, en los Estados Unidos, en el año 1986 surge el *Family Firm Institute*, destacándose entre sus objetivos el impulso a la investigación en el campo de las empresas familiares.

5. VISIÓN MULTIDISCIPLINAR

La investigación en la empresa familiar tiene la característica de utilizar otras disciplinas para atraer hacia su problemática de estudio las teorías de los diferentes paradigmas que pueden ser aplicados para responder a los interrogantes existentes (Harris, Martínez y Ward, 1994). En la revisión realizada de los artículos publicados en la revista

Family Business Review entre 1988 y 1997 por Dyer y Sánchez (1998) identifican la Dirección de Empresas como la principal disciplina seguida por la psicología, terapia familiar y ciencia de la familia entre otras.

En sus etapas iniciales, el campo del Emprendedor también tomó prestado de otros ámbitos teorías y modelos (Bird et al., 2002). La historia se repite en la Dirección Estratégica que ha desarrollado un conjunto de conocimientos marcado por otras áreas sociales. A través de la sociología ha intentado encontrar respuesta al proceso de formulación e implantación estratégica, de la economía para analizar la relación entre estrategia y resultados (Cuervo García, 1999; Gómez Mejía y Gutiérrez Calderon, 1996) y de la psicología con relación al comportamiento y toma de decisiones estratégicas.

6. CONCEPTO DE LA EMPRESA FAMILIAR

La formación conceptual es una característica intrínseca que se exige a un campo para su existencia. En el campo del emprendedor no existe una idea consensuada para su definición debido a que la interpretación del fenómeno es concebida por: 1) el resultado de las acciones del emprendedor (eg. Schumpeter, 1934), 2) las características psicológicas / sociológicas que lo impulsan a actuar de una forma determinada y 3) las características de la dirección emprendedora (Bruyat y Julien, 2000; Shane y Venkataraman, 2000, Stevenson y Jarillo, 1990). Con una trayectoria similar, los investigadores en la empresa familiar no han encontrado un conjunto de dimensiones consensuadas que permitan su conceptualización.

El estudio de una definición conceptual se ha convertido en el punto de partida de muchos trabajos en el ámbito de la empresa familiar (eg. Habbershon y Willians, 1999; Cabrera-Suárez y García Falcón, 1999; Chua, Chrisman y Sharma, 1999; Winter, Fitzgerald, Heck, Haynes y Danes, 1998; Litz, 1995, 1997; Daily y Thompson, 1994). La primera conclusión que se extrae es la necesidad de encontrar un concepto de empresa familiar que permita posteriormente la creación de un marco teórico sólido. Los estudiosos, en la revisión de la literatura, destacan la inexistencia de un concepto arraigado entre los investigadores que imposibilita el análisis de los resultados obtenidos en los diferentes trabajos. Por lo tanto, no hay homogeneidad en los puntos de partida sobre lo que se entiende por empresa familiar, lo que ocasiona que los resultados sean imposibles de comparar (Chua, Chrisman y Sharma, 1999; Westhead y Cowling, 1998).

Aunque no hay un consenso en una definición integral y completa, sí existen dimensiones sobre las que los investigadores parecen estar de acuerdo: propiedad-dirección de los miembros de la familia, la implicación familiar en el negocio, la transferencia generacional y criterios múltiples (Westhead, et al., 2002; Cabrera-Suárez y García-Falcón, 1999; Chua, Chrisman y Sharma, 1999; Handler, 1992). Chua, Chrisman y Sharma (1999), después de un análisis exhaustivo de la revisión de la literatura, apuntan tres conclusiones: 1) salvo excepciones, las definiciones no difieren en la dimensión de propiedad-dirección, 2) muchas definiciones requieren que exista propiedad o control familiar o ambas características a la vez y 3) otras definiciones difieren con relación a las formas de control de la propiedad. Podría sumarse a las conclusiones anteriores dos elementos que sesgan los trabajos: a) la visualización del fenómeno de estudio desde la teoría que justifica el trabajo,

es decir que la utilización de una teoría fuerza al investigador a escoger unas dimensiones determinadas y b) el planteo del problema conceptual desde la óptica de la muestra, es decir, ceñir la visión conceptual a la delimitación de la muestra induce a la carencia de una concepción más teórica del término.

A pesar de que estas dimensiones han sido las más utilizadas en el estudio de la empresa familiar y las que más aceptación han tenido entre los investigadores, el desarrollo del concepto de empresa familiar ha evolucionado, desde la Dirección Estratégica, al considerar como factor clave la intención de los participantes. Litz (1995) destaca que si bien las definiciones basadas en la estructura de propiedad o el tipo de dirección que utilizan son útiles y empíricamente fáciles de aplicar, no dejan apreciar las aspiraciones intra organizacionales (es decir, la intencionalidad de los participantes) y establece que una empresa sea considerada familiar cuando: la propiedad y dirección están concentradas dentro de una unidad familiar, los miembros de ese grupo se esfuerzan para lograr, mantener y/o aumentar las relaciones intra organizacionales basadas en las relaciones familiares y existe intencionalidad hacia las relaciones intra organizacionales basadas en las relaciones de familia.

Esta definición amplía los horizontes que hasta el momento venían manteniéndose en los intentos de demostrar qué se entiende por empresa familiar. En ella se destacan las dimensiones clásicas de propiedad / dirección familiar, implicación familiar y transferencia generacional, esta última de una forma implícita. Sin embargo, la característica que hace relevante la definición es la intencionalidad de los participantes sobre las relaciones familiares intra organizacionales. Es decir, que existe una visión, implícita o explícita, de mantener y perpetuar la intrincada complejidad de las relaciones entre los sistemas familia y empresa.

Quizás el trabajo posterior que expresa la definición de la empresa familiar con una nítida tendencia de la Dirección Estratégica es el de Chua, Chrisman y Sharma (1999). Estos autores destacan la necesidad de encontrar una definición que muestre y represente esa característica única de las empresas familiares y que a partir de ella se desarrolle el campo de estudio. Interpretan que las dimensiones basadas en los componentes estructurales de la empresa familiar son débiles en mostrar las intenciones de la empresa y no son fiables en la distinción de lo que se entiende por empresa familiar y no familiar. Sharma, Chrisman y Chua (1997) consideran a la empresa familiar como aquella dirigida de forma sostenible y, potencialmente, con simultaneidad de generaciones implicadas para dar forma y perseguir la visión formal o implícita de la empresa mantenida por los miembros de la familia o un pequeño número de familias. Esta definición va más allá que la utilizada por Litz (1995), en el intento de buscar el elemento que diferencia a las empresas familiares del resto.

La última propuesta presentada en el campo es la de Astrachan, Klein y Smyrnios (2002) que interpretan cualidades particulares o características de la empresa familiar que pueden ser interpretadas en un continuo, más que las típicas medidas de escala dicotómica para definir el fenómeno. Las tres dimensiones de influencia son el poder, la experiencia y la cultura. Por lo tanto, las escalas permiten encontrar una medida de la influencia de la familia en la empresa. La propuesta no deja de ser, en resumidas cuentas, una alternativa

derivada de la teoría de sistema para su interpretación ya que mide la empresa familiar por el grado de influencia que ejerce la familia sobre la empresa y una conjunción de las escalas estructurales de continuos.

La utilización de parámetros estructurales surge principalmente por la facilidad que tienen de ser medidos. Es posible concluir, compartiendo las reflexiones de Colli (2003), que tanto las perspectivas cualitativas como cuantitativas para definir la empresa familiar no aportan una clara definición del término. Sirven para trabajos concretos pero no proporcionan una visión integrada del fenómeno que estudia el campo de la empresa familiar. La formulación de la pregunta no debería ser restringida porque guía a los investigadores a utilizar escasos caminos para comprender el fenómeno. La dirección estratégica, por ejemplo, estudia el por qué algunas empresas tienen más éxito que otras y no pretende definir qué se entiende por estrategia ya que dependerá del paradigma y de las teorías concretas con que se analice la problemática. ¿Qué estudian los que estudian la empresa familiar? Es el interrogante que deberían plantearse los investigadores para despreocuparse de la existencia de un concepto específico y único para los trabajos, y desarrollar definiciones más homogéneas en función de los aspectos que se estudian dentro del campo de la empresa familiar.

7. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS PUBLICADOS

Dyer y Sánchez (1998), al estudiar las publicaciones de la *Family Business Review* entre 1988 y 1997, clasificando los trabajos por temas de estudio, metodología de investigación y perfil de los autores, infieren el impacto de la evolución de los trabajos en la construcción del campo de la empresa familiar. Sus conclusiones son contundentes al demostrar el aumento de los trabajos empíricos como un aspecto de crecimiento y madurez.

Sacristán Navarro (2002) ha reproducido la metodología utilizada por Dyer y Sánchez (1998) para corroborar lo sucedido entre los años 1998 y 2000 y concuerda con muchas de las conclusiones referentes a la evolución de los trabajos. De la revisión de los artículos destaca la tendencia creciente de publicaciones cuantitativas y cualitativas a expensas de los trabajos prescriptivos muy característicos del nacimiento de un campo. Bird et al. (2002) analizan las publicaciones entre los años 1997-2001 (con relación a los tópicos de estudio, las muestras y los métodos de investigación) y concluyen que la investigación en la empresa familiar en los últimos años se ha vuelto más empírica, rigurosa, con utilización de grandes muestras, sistemática y con manejo de sofisticadas herramientas estadísticas. Interpretando, por lo tanto, que la empresa familiar se ha constituido como un campo intelectual independiente a pesar del camino que aún le falta por recorrer.

Con relación a los tópicos, los trabajos referidos a la sucesión y relaciones familiares⁴ siguen siendo los temas más publicados. Sin embargo, lo que sorprende es el aumento de trabajos clasificados en “formas de estudiar las empresas familiares”, en donde se incluyen los trabajos relacionados con aspectos conceptuales de la empresa familiar, modelos conceptuales teóricos, estado del arte de la investigación, etc. Esta tendencia aparece como un punto de inflexión importante ya que los trabajos teóricos, conceptuales y de recapitulación de la investigación son necesarios para conformar consenso en una disciplina y disponer de retroalimentación para depurar la formación de un cuerpo teórico sólido.

Las conclusiones que abordan los diferentes trabajos de revisión parecen ser concluyentes con relación a la incorporación de investigaciones más estructuradas y robustas, incrementándose la investigación empírica como característica que se le exige a las disciplinas insertas en las Ciencias Sociales para abordar la problemática y la consolidación en el largo plazo. Sin embargo, la calidad y conformación de un cuerpo teórico que justifique el campo de la empresa familiar va más allá de la confirmación del número de trabajos empíricos y la robustez de los mismos a través de la aplicación de herramientas estadísticas avanzadas es sólo un requisito necesario pero no suficiente.

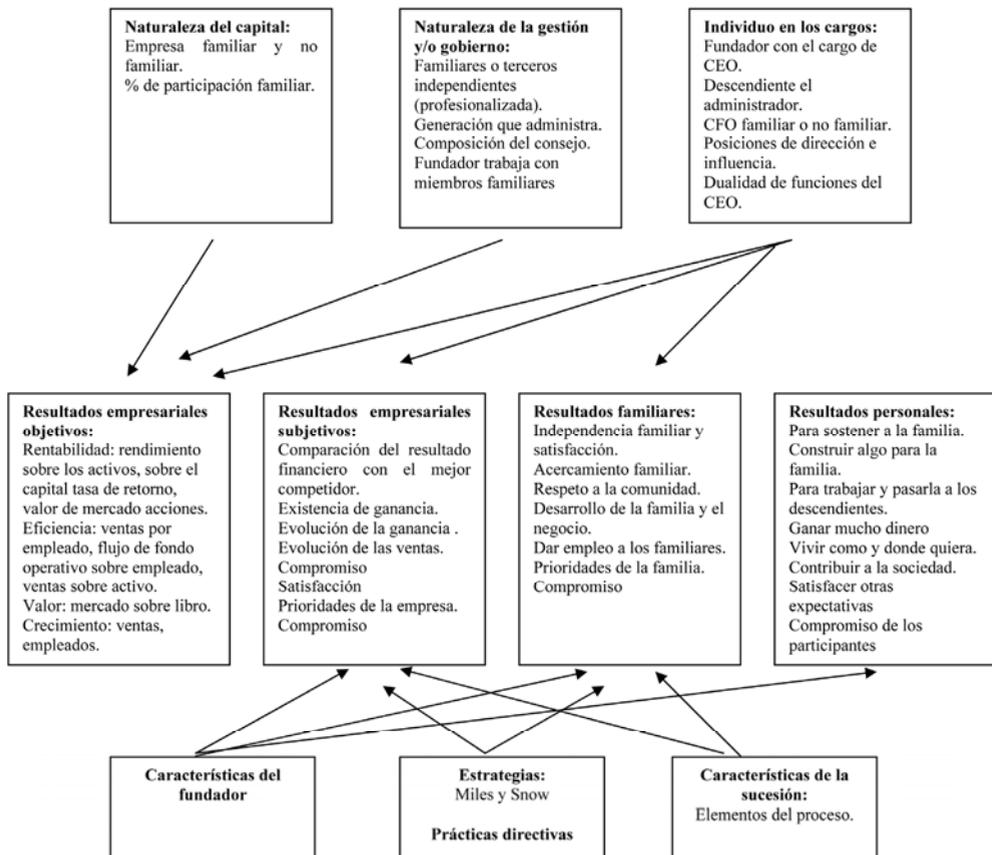
¿Cuál es la construcción teórica que el avance de los trabajos empíricos produce y en qué medida la construcción de conocimientos derivados de trabajos empíricos (cualitativos o cuantitativos) se concatenan para avanzar en la descripción, explicación y predicción del fenómeno o de los temas de estudio particulares?. En el intento de ordenar la construcción teórica dentro del estudio de la empresa familiar se realizará una revisión bibliográfica desde la visión del éxito de estas empresas para mostrar como ha evolucionado el pensamiento en un tema específico incorporando nuevas interpretaciones y elementos diferentes a los tradicionales.

8. ESTRUCTURA E INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA APROXIMACIÓN AL ÉXITO DE LA EMPRESA FAMILIAR

Una de las principales dificultades a las que se enfrenta el estudio de la empresa familiar es interpretar la eficacia y los objetivos de la misma, es decir, definir los parámetros para medir el éxito. Conocer la forma en que las empresas familiares interpretan el éxito favorece la valoración de las mismas y agrega significado a las demás variables que se utilizan para describir o explicar el fenómeno.

Si se realiza un recorrido por la literatura publicada dentro del campo, existe un amplio abanico de propuestas para interpretar la consecución de los objetivos, orientación o éxito de la empresa familiar. En la parte central del figura N° 1 pueden observarse los grupos más significativos de dimensiones que agrupan posturas para valorar o comparar el éxito. Las dimensiones de eficacia muestran una evolución tendente a distanciarse de las consideraciones más cercanas al tratamiento tradicional de medición de las variables. La dirección estratégica (a través de la teoría de la agencia, el enfoque de los recursos y capacidades y el proceso estratégico incluidas las prácticas de dirección y gobierno) ha incorporado la visión familiar en el desarrollo teórico y con ella la consideración de los resultados familiares al mismo nivel que los resultados empresariales. Los resultados personales se relacionan con el nivel individual y se aplican principalmente al fundador o a los miembros familiares que trabajan con él, esta tendencia ha evolucionado desde posturas cercanas al campo del emprendedor.

Figura 1: Relaciones al medir las empresas familiares en función de sus resultados.



La teoría de la agencia aporta una visión centrada en los resultados empresariales al reproducir la aplicación de esta teoría a la empresa familiar. Los trabajos relacionados con la estructura de capital (Reyes Recio y Sacristán Navarro, 2003), el tipo de parentesco de las relaciones contractuales de los cargos de dirección (eg. Gallo y Vilaseca, 1998; McConaughy y Phillips, 1999; Gómez Mejía et al., 2001) el tipo de proceso de control o formación de órganos de gobierno (Chrisman et al., 2004; Schulze et al., 2001; Daily y Dalton, 1992) están vinculados con variables dependientes objetivas: financieras, de eficiencia, de crecimiento o en función del valor de las acciones. Las investigaciones están incorporando aspectos familiares en el desarrollo de la teoría de la agencia para su aplicación a la empresa familiar pero no en las variables dependientes.

El enfoque de los recursos y capacidades, desde la dirección estratégica, también puede aportar significado al estudio de la empresa familiar (Habbershon y Williams, 1999). La evaluación, adquisición, desprendimiento, conjunción y apalancamiento de los cinco elementos (capital humano, social, supervivencia, paciencia financiera y estructuras de gobierno) son diferentes en las empresas familiares y no familiares (Sirmon y Hitt, 2003). Las relaciones de largo plazo (James, 1999), el conocimiento tácito que se transfiere de

generación a generación (Cabrera Suárez et al, 2001) y las interacciones entre la unidad familiar, unidad empresarial y los individuos familiares crean unos recursos y capacidades poco comunes, complejos y dinámicos (Habbershon et al., 2003) que generan ventajas competitivas para la empresa familiar.

Sin embargo, Chrisman et al. (2003) sostienen que una de las debilidades del enfoque de los recursos y capacidades y la teoría de la agencia es la suposición que el único objetivo de la empresa familiar es la creación de riqueza, a través de la generación de la ventaja competitiva. ¿Se puede medir el éxito de la empresa familiar con los mismos parámetros que la empresa no familiar?. Los métodos tradicionales de análisis y valoraciones, promovidos a partir del estudio de la empresa no familiar, no incorporan la realidad de este tipo de empresa y, por lo tanto, infravaloran aquellas características esenciales de su comportamiento. Las empresas familiares deben ser medidas con respecto a los objetivos que pretenden alcanzar (Sharma et al, 1997).

El tipo de estructura de capital, la participación de la familia en la gestión de la empresa, la influencia en la planificación estratégica y el desarrollo cultural hacen que la empresa familiar no sólo busque objetivos relacionados con la maximización de la riqueza a través de la consolidación de los beneficios empresariales para mantener viva la idea empresarial en su desarrollo productivo y retribuir el capital y el riesgo, sino también otros tipos de resultados que son subjetivos, complejos de apreciar y corroborar en la práctica y que difícilmente son admitidos como válidos en la concepción tradicional de la empresa como ente racional en la toma de decisiones con base en las directrices del mercado.

Uno de los aspectos más valorados por los empresarios en la creación de empresa, sostiene Quintana García (2001), es la red de apoyo moral que reciben de la familia y amigos. Esta red de apoyo suele provenir de tres de sus ámbitos más cercanos: del padre, del cónyuge y de los hijos. Por lo tanto, teniendo la familia un impacto en el éxito de la empresa (creación y consolidación), también ésta deberá contemplar sus necesidades y exigencias para afrontar las relaciones que entre ambas se establecen. Si el conjunto de recursos intangibles que subyace en la relación empresa-familia es considerado, desde una visión puramente económica, como un recurso que las empresas de nueva creación utilizan para la subsistencia y posterior consolidación, entonces el recurso debe ser retribuido de la misma forma que lo es el capital. Si lo anterior fuera posible se plantean un conjunto de interrogantes: ¿cómo se mide la aportación familiar en la empresa para la compensación de ese o esos recursos?, ¿cómo se compensan los recursos aportados no valorados en el estado de situación patrimonial?, ¿cuándo nace y cuando deja de existir el recurso?.

Cómo se explica la dificultad de valorar el consejo que un padre presta al hijo en una situación determinada, el apoyo de un cónyuge que no participa en la empresa pero que da el respaldo psicológico al fundador, las relaciones informales derivadas de los contactos familiares que repercuten en ampliar la cartera de clientes, las relaciones con proveedores, la interacción informal que surgen entre familiares trabajando juntos que comparten implícitamente una cultura común y que mejora la eficiencia del trabajo. Por lo tanto, los recursos y capacidades no son económicamente valorables y representan en muchos casos recursos tan valiosos, en un momento determinado, como puede ser el capital, una patente o una maquinaria. Si son recursos escasos y potencialmente útiles por qué no medirlos, por

qué no retribuirlos. Es necesario explorar el comportamiento de la familia para reconocer el método que utilizan los administradores para valorar y recompensar esos recursos y capacidades; esta reflexión representa un desafío para el campo de la empresa familiar.

No todo recurso o capacidad que se transfiere de la familia a la empresa o que se genera por la interacción de los elementos de ambos sistemas tiene una repercusión directa sobre la renta. La relación del trabajo conjunto de padres e hijos puede derivar en una relación que haga eficiente la comunicación y, por lo tanto, impacte en la capacidad de la empresa para generar rentas más allá de las normales, siendo esa relación una ventaja competitiva para tomar decisiones. Pero puede suceder que la ventaja en la toma de decisiones no se materialice sobre la base de las expectativas de maximizar las rentas sino, por ejemplo, en realizar un trabajo que represente un desafío para la empresa y las personas que la integran, en una decisión de no crecer más allá de las posibilidades o en crear una imagen de la familia en la sociedad y que ninguna de estas actividades aumente el margen de retorno del capital. Es decir, que sus acciones se realizan con independencia de la valoración del descuento de los beneficios futuros para calcular el valor actual neto. Decisiones racionales porque concuerdan con objetivos que persiguen.

Siguiendo con el análisis anterior, en el que se relaciona la empresa y la familia para explicar la eficacia, y profundizando en el desarrollo de los objetivos de la empresa, Kuratko, Hornsby y Naffziger (1997) estudian las motivaciones de los emprendedores en la continuación de los esfuerzos de sostenimiento de las empresas creadas y demuestran claramente que los propietarios emprendedores no sólo buscan recompensas extrínsecas sino también recompensas intrínsecas de independencia y autonomía y de seguridad familiar. Este trabajo encuentra un punto de solapamiento con el campo de la empresa familiar que puede servir para justificar y reconocer el éxito de la empresa familiar en mayor profundidad.

Uno de los primeros trabajos exploratorios en reconocer unos objetivos distintos a los económicos tradicionalmente utilizados, es el estudio de Taguiri y Davis (1992). Estos autores sostienen que el fundador no sólo mantiene un fuerte poder en la empresa, sino también una posición proporcionada en la familia que los lleva a considerar para la empresa múltiples objetivos. Los autores destacan seis importantes objetivos: que la empresa tenga empleados satisfechos y productivos, la seguridad financiera y los beneficios para el propietario, el desarrollo de nuevos productos, el vehículo para el crecimiento personal, social y de autonomía y el brindar seguridad laboral.

El papel central que juega el fundador significa que debe cumplir con determinados códigos familiares y que a su vez debe respetar el entorno familiar con relación a sus necesidades y exigencias sin perder de vista la empresa como tal. El encaje de la familia en la empresa se produce indirectamente a través de la persona del fundador modelando los objetivos que persigue o bien directamente por la participación activa de los miembros familiares en la empresa. A conclusiones similares llega Andersson, Carlsen y Getz (2002) al realizar un estudio de caso en fundadores a partir de los cuales se revela la importancia de la familia sobre los objetivos. Los fundadores quieren continuar y crear un legado familiar, mejorar la posición económica familiar, vivir en un medio adecuado y perseguir el estilo de vida deseado. Athanassiou et al. (2002) identifican la repercusión del grado de

centralidad del sucesor y la congruencia de la visión con el grupo de dirección estableciendo tres tipos de variables dependientes: resultados sociales, familiares y empresariales. Por lo tanto, el fundador como eje central de investigación amplía los horizontes de la visión de éxito de la empresa que dirige incorporando alternativas para valorar el éxito de la empresa familiar.

Concentrar los esfuerzos de investigación en la persona del fundador implica perder de vista otros factores que afectarán a la empresa, como la familia en su participación directa. Por lo tanto, otra tendencia de la investigación ha enfatizado el reconocimiento de la existencia de metas y objetivos propios de las empresas familiares. Sharma et al. (1997) abordan esta visión a través del proceso de planificación estratégica, identificando la influencia de la familia en la elección de los objetivos, y sostienen que la empresa debe contemplar lo que la familia le exige para adecuar sus planes y su acción al logro de aquellos.

El grado de permeabilidad entre los sistemas repercutirá en los objetivos y en la motivación para mantener viva la empresa. El trabajo de Lee y Rogoff (1996) demuestra que la participación de miembros familiares en la empresa familiar afecta a las metas y actitudes de los propietarios administradores, comparándola con las metas y actitudes de propietarios que no trabajan con otros miembros familiares. Exponen, a partir de los resultados obtenidos, que las metas relacionadas con la familia (la creación de la empresa como soporte familiar, la creación de algo para la familia y el traspaso de la empresa a los hijos) tienen mayor importancia para los propietarios que trabajan con familiares.

La visión aportada por Hall (2002) al descubrir que el proceso estratégico de las empresas no se basa en la racionalidad económica sino que existen otras racionalidades que lo determinan, conduce el análisis a la conclusión de que existe más de un objetivo y prioridad en la empresa que el de la maximización de los beneficios. Esta investigación concuerda con lo apuntado anteriormente al destacar que la participación de la familia cambia los parámetros sobre los cuales se debe medir el éxito.

Otra tendencia de la investigación parte de considerar la postura que asume la empresa con relación a sus prácticas para valorar la orientación que persigue. “¿Qué está primero, la familia o la empresa?” es, quizás, la pregunta que inquietó a gran parte de los investigadores. Autores como Schein (1995) intentan establecer una clasificación de empresas a partir de la cultura, García-Alvarez y Lopez-Sintas (2001) muestran la heterogeneidad de la empresa familiar a partir del sistema de valor del fundador y Birley, Ng y Godfrey (1999) y Birley (2001) construyen grupos de empresas familiares según las actitudes del fundador hacia los temas familia y empresa. La idea central que subyace es la orientación de la empresa familiar.

Cromie et al. (2001) explican la orientación de la empresa en función de un conjunto de premisas basadas en las características de las prácticas de gestión. El modelo que proponen se relaciona con el tradicional debate en el campo sobre la importancia de cada uno de los sistemas y su efecto o poder en el sistema total (eg. Ward, 1987) siendo empíricamente probado posteriormente por Reid et al. (1999). La principal diferencia entre las empresas familiares y no familiares es que las primeras están preocupadas por los

resultados familiares y empresariales a la vez (Dunn, 1995). La pregunta que hay que contestar es: ¿Cómo se mide el éxito de la empresa familiar? En el estudio realizado por Dunn (1995) se destaca que los administradores de las empresas familiares definen el éxito incorporando criterios subjetivos y objetivos (calidad y creación de puestos de trabajo, bienestar para los miembros familiares y no familiares, reputación dentro de la industria y la comunidad local y existencia de un negocio saludable y rentable) a partir de sus propios términos, diferenciándose los mismos de las medidas racionales usadas tradicionalmente.

Las prácticas de gestión y su impacto en los resultados de la empresa familiar también han implicado cambios sustanciales en la medición de estos últimos, desde visiones más tradicionales con medidas objetivas y subjetivas de resultados empresariales (eg. Miller et al., 2001; Astrachan y Kolenko, 1994; Leon Guerrero et al., 1998; McCann et al. 2001) hasta la consideración de dimensiones propias para valorar los resultados familiares como el trabajo de Sorenson (1999, 2000) que establece cuatro factores: independencia y satisfacción familiar, unidad familiar, respeto por la comunidad, desarrollo de los hijos y de los negocios.

Hay una intención explícita por parte de los investigadores en responder con una interpretación independiente a la medición de la eficacia de la empresa familiar, rasgo que resulta relevante en el momento de distinguir los objetivos que persigue una empresa. La fundamentación aportada es válida para considerar que los parámetros sobre los que se mide la eficacia de la empresa familiar son diferentes a los de la empresa no familiar y que responden a una realidad derivada de las propias características, donde la maximización de los resultados no necesariamente es el objetivo último. Entender que otros aspectos motivan a las empresas familiares en su desarrollo empresarial es un factor crítico para decodificar el proceso de dirección familiar, un tema aún pendiente en el campo.

La revisión de la bibliografía demuestra el avance en el reconocimiento de los factores considerados para medir el éxito en la empresa familiar. Sin embargo, el campo necesita una mayor investigación para depurar los componentes y operativizar el término adecuadamente para el entendimiento fenomenológico del objeto de estudio. La construcción de conocimiento con relación a la medición del éxito de la empresa familiar puede aportar significado al estudio de los diferentes aspectos que los investigadores han tratado como la sucesión, la estrategia y el gobierno para valorar no solo nuevas medidas de eficacia sino también los efectos de las variables independientes de estudio.

9. REFLEXIONES DEL MARCO DE ESTUDIO DE LA EMPRESA FAMILIAR

¿Se justifica un campo separado de los existentes para entender, explicar y predecir la empresa familiar?. El análisis comparativo en la trayectoria de la investigación de la empresa familiar con otros campos demuestra, a través de los factores extrínsecos, la similitud en el avance hacia la construcción de un campo intelectualmente independiente pero interrelacionado por el carácter interdisciplinario. El estado de la investigación en la empresa familiar acumula una serie de características propias de todo nuevo proceso que tiende hacia una investigación sistemática y rigurosa. El período embrionario se caracteriza, tal como se apuntó anteriormente y con similitud a otros ámbitos (Dirección Estratégica o Emprendedor), por: 1) la acumulación de

información desordenada, 2) la investigación descriptiva y exploratoria, 3) los problemas conceptuales, 4) la teoría poco desarrollada con inclinación práctica más que abstracta con tendencia a ser prescriptiva y 5) el desarrollo de una naciente arquitectura que soporta la investigación en el medio académico, científico y práctico.

Es difícil de precisar el momento exacto en el que la investigación de un fenómeno encuentra el grado de emancipación necesario, con relación a la práctica científica y a otros campos del saber, al cual se adscriben un conjunto de investigadores independientes preocupados por un mismo fenómeno y en el que se integran diferentes paradigmas. La progresión de la investigación sobre un fenómeno social es una construcción escalonada de conocimiento que se concatena en una combinación particular de elementos, a partir de los cuales se expresa la existencia de un campo.

Una disciplina se refiere a un enfoque común de un conjunto de investigadores que pueden desarrollar su investigación desde diferentes paradigmas o perspectivas teóricas (Fabian, 2000). Por lo tanto, es necesario encontrar consenso entre los investigadores preocupados por el estado de la investigación en la empresa familiar en elementos tales como la definición del campo, los límites externos, la metodología, las relaciones internas entre los trabajos y, por supuesto, la construcción de teorías que expliquen el qué, el por qué y el cómo del fenómeno. Son los factores intrínsecos los que deben ser reinventados, estudiados y analizados para avanzar en la construcción de un campo independiente.

Con respecto a la definición del concepto de empresa familiar, los investigadores no han encontrado consenso respecto a los elementos que deben ser utilizados para definir el fenómeno de estudio considerando elementos objetivos (capital, participación familiar) hasta elementos subjetivos (reconocerse como empresa familiar o intencionalidad del grupo dominante). Para avanzar en la construcción de un campo es necesario plantear dos consideraciones básicas: 1) definición de empresa familiar como objeto de estudio y 2) la definición del campo como ámbito de estudio. La diferencia entre ambos puntos de vista puede resultar borrosa pero la empresa familiar no es un todo homogéneo sino que existen diferentes tipos de empresas como lo demuestran los trabajos de Birley (2002, 2001), García Álvarez y López Sintas (2001) y Miller et al. (2001). Para avanzar en la construcción del campo es necesario establecer qué estudian los investigadores de la empresa familiar, es decir definir cuáles son los parámetros de estudio que hacen diferente al campo de la empresa familiar del resto de campos y, por lo tanto, delimitan los límites entre unos y otros.

Si bien un fenómeno puede ser explicado por otros campos (al aplicar sus teorías al fenómeno deseado) es necesario prolongar la inquietud del saber que impulsa la investigación y cuestionar si el conocimiento producido por otros campos refleja la esencia del objeto de estudio y agota por entero las posibilidades del entendimiento global de su existencia, ya sea para evidenciar el fenómeno en todas sus peculiaridades (descripción), para explicar la relación de sus dimensiones internas y externas y su efecto en los resultados (explicación) o para predecir su comportamiento (predicción).

De la Sociología, la Psicología, la Economía y la Dirección de Empresas y de sus correspondientes disciplinas se han tomado diferentes teorías y paradigmas implicados para avanzar en el estudio de la empresa familiar. ¿Son capaces de desarrollar las teorías

derivadas de otros campos un conjunto de investigaciones lo suficientemente amplio para describir, explicar y predecir el fenómeno de la empresa familiar?. Esta pregunta es la que debe guiar el futuro camino de la investigación en la empresa familiar para encontrar independencia, mostrando la necesidad mutua que existe con los campos colindantes, pero exponiendo las limitaciones que se derivan de los mismos por el desconocimiento de la idiosincrasia del fenómeno al pretender aplicar sus teorías.

El estudio de la empresa familiar es una nueva pieza que completa el puzzle necesario para formar el mapa de la Dirección de Empresas y para ello se hace imprescindible desarrollar trabajos propios que rompan con el código genético de la investigación para trascender en conocimientos no explicados, por olvido u omisión, de los otros campos y desprenderse de la visión de la gran empresa como objeto de estudio. La Dirección de Empresas como disciplina de estudio toma, a partir de la empresa moderna, el modelo gerencial americano como espejo de investigación y estudia una variedad de temas como la estrategia, la estructura, la persona, el desempeño. El campo del Emprendedor, en cierta medida, rompe con el pensamiento y los caminos de investigación introduciendo nuevos desafíos a la Administración de Empresas, por ejemplo, con relación a la estrategia y al estratega. Sin embargo, existe un vasto desconocimiento del papel que juega la familia, su influencia y participación en la Dirección de Empresas. Por lo tanto, el surgimiento del campo de la empresa familiar no solo significaría aportación a la investigación de la propia empresa familiar sino que, con el tiempo y su desarrollo, podría aportar beneficios significativos al conjunto de teorías que estudian la empresa.

Con respecto a la estructura e integración del conocimiento la aplicabilidad de teorías de los demás campos y sus paradigmas, en la investigación de la empresa familiar, se ha vuelto muy común. Sin embargo, este proceso conlleva un mero intercambio de información útil, pero con ciertas limitaciones para la investigación y la construcción de un campo independiente. Los trabajos de investigadores de otros campos ciñen sus investigaciones a la empresa familiar a partir de la muestra que utilizan y no de la metodología y adaptación de las teorías desde el campo del que provienen al conocimiento disponible de la empresa familiar. Es decir, utilizar una teoría y aplicarla a una muestra que se defina, según el consenso de los investigadores, como empresa familiar es un trabajo que intentará probar la aplicación de la teoría a una muestra concreta a la que hasta entonces no se había aplicado. Pero, ¿realmente este procedimiento explica el fenómeno de la empresa familiar o simplemente reproduce el conocimiento aplicado de la empresa no familiar a la familiar para dar forma y responder a los interrogantes existentes y construir hipótesis que se repiten?.

Como se ha dejado evidenciado en el apartado de estudio del éxito de la empresa familiar, la evolución del pensamiento, respecto a los objetivos e indicadores de resultados, cambió a lo largo del proceso investigador generando una concepción más amplia que la tradicionalmente existente considerando la familia y su influencia en la percepción de éxito y el reconocimiento de los objetivos que persiguen las empresas familiares. A partir de los argumentos expuestos, la inmadurez de la investigación de la empresa familiar solo puede ser solucionada por los investigadores que rescaten la importancia de la empresa familiar para forjar un conocimiento estructurado y sistemático que permita responder, a través de la propia filosofía del fenómeno, a los interrogantes fundamentales que permanecen difusos por la incapacidad de una explicación cuando se trasvasan teorías de otros campos y se las aplica a la muestra de empresa familiar.

10. CONCLUSIONES

La investigación en empresa familiar está desarrollando los pasos para ser considerada un campo independiente pero aún se encuentra en su proceso embrionario. La discusión desarrollada a lo largo del artículo ha intentado mostrar los caminos en la investigación de la empresa familiar para corroborar los avances que se están dando e incitar el debate constructivo que se necesita para su desarrollo.

La similitud del proceso evolutivo de la investigación en la empresa familiar con otros ámbitos del saber, la visión multidisciplinar sobre la que se está construyendo el estudio, la creación de una estructura entre asociaciones, revistas y congresos que permiten el intercambio de conocimiento demuestran los avances que se han producido en la consideración de un campo en nacimiento. Sin embargo, la principal dificultad se encuentra en la excesiva fragmentación del conocimiento que se produce por la elevada investigación descriptiva, la inexistencia de teoría que explique el fenómeno y la falta de una definición de la empresa familiar.

Los investigadores que estudian la empresa familiar deben integrar los conocimientos, intentar trabajar desde posturas comunes a través de las diferentes disciplinas para crear el cuerpo teórico que enriquezca el conocimiento y que con el tiempo permita crear la carencia fundamental del campo, es decir teorías propias y que sin ellas será imposible la consideración de un campo independiente. Mientras tanto la investigación de la empresa familiar solo puede ser considerada como un ámbito de aplicación de las disciplinas existentes. Los elementos intrínsecos son los que verdaderamente importan a largo plazo porque representan el estado real de la cuestión del fenómeno que es objeto de estudio.

NOTAS

¹ Véase Valdaliso y López García (2000) donde se documentan diferentes trabajos que muestran el impacto de la familia en los negocios durante y con posterioridad a la revolución industrial. Véase también García Ruiz et al (1998).

² Información de Valdaliso y López García (2000), según estudio de Prais (1985) "Productividad y estructura industrial. Un estudio estadístico de la industria manufacturera de Gran Bretaña, Alemania y Estados Unidos". Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

³ Hasta la creación de la Family Business Review los trabajos relacionados con la empresa familiar se publicaban en revistas relacionadas con la Administración de Empresas, por ejemplo, *Entrepreneurship Theory and Practice*, *Journal of Business Venturing* o *Journal of Small Business Management*. Como se verá en el presente trabajo, esto denota los difusos límites que existen con otros campos del saber.

⁴ Por relaciones familiares se entienden los trabajos que abarcan cuestiones tales como nepotismo, confianza o conflicto en la empresa familiar.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSSON, T., CARLSEN, J. Y GETZ, D. (2002): "Family Business Goals in the Tourism and Hospitality Sector: Case Studies and Cross-Case Analysis from Australia, Canada, and Sweden", *Family Business Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 89-106.
- ASTRACHAN, J. (1988): "Family Firm and Community", *Family Business Review*, Vol. 1, N. 2, pp. 165-188.
- ASTRACHAN, J. Y KOLENKO, T (1994): "A Neglected Factor Explaining Family Business: Human Resource Practice" *Family Business Review*, Vol 7, No. 3, pp. 251-262.

- ASTRACHAN, J., KLEIN, S. y SMYRNIOS, K. (2002): "The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving The Family Business Definition Problem", *Family Business Review*, Vol. 15, No. 1, pp. 45-58.
- ATHANASSIOU, N., CRITTENDEN, W, KELLY, L. y MARQUEZ, P. (2002): "Founder Centrality Effects on the Mexican Family Firm's Top Management group: Firm Culture, Strategic Vision and Goal, and Firm Performance", *Journal of World Business*, Vol. 37, pp. 139-150.
- BARNES, L. y HARSHON, S. (1976): "Transferring Power in the Family Business", *Harvard Business Review*, Vol. 54, pp. 105-114.
- BARRY, B. (1975): "The Development of Organization Structure in Family Firms", *Journal of General Management*, Vol. 3, N. 1, pp. 42-60.
- BERLE, A. y MEANS, G. (1932): *The Modern Corporation and Private Property*. MacMillan. New York.
- BIRD, B., WELSCH, H., ASTRACHAN, J. y PISTRUI, D. (2002): "Family Business Research: The Evaluation of an Academic Field", *Family Business Review*, Vol. 15, No. 4, pp. 337-350.
- BIRLEY, S. (2001): "Owner-Manager Attitudes to Family and Business Issues: A 16 Country Study", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Winter, pp. 63-76.
- BIRLEY, S. (2002): "Attitudes of Owner-Managers' Children Towards Family and Business Issues: A 16 Country Study", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring, pp. 5-19.
- BIRLEY, S., NG, D. y GODFREY, A. (1999): "The Family and Business", *Long Range Planning*, Vol. 32, N. 6, pp. 598-608.
- BRUYAT, C. y JULIEN, P. (2000): "Defining the Field of Research in Entrepreneurship", *Journal of Business Venturing*, Vol. 16, pp. 165-180.
- CABRERA-SUÁREZ, K. y GARCÍA-FALCÓN, J. (1999): "La Empresa Familiar: Dimensiones Conceptuales y Perspectiva Teórica", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 8, No. 1, pp. 7-29.
- CABRERA-SUÁREZ, K., DE SAÁ-PÉREZ, P. y GARCÍA-ALMEIDA, D. (2001): "The succession Process from a Resource – and Knowledge – Based View of the Family Firm", *Family Business Review*, Vol.14, No.1, pp. 37-46.
- CHRISMAN, J., CHUA, J. y LITZ, R. (2004): "Comparing the Agency Costs of Family and Non-family Firms: Conceptual Issues and Exploratory Evidence", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer, 2004, pp. 335-354.
- CHRISMAN, J., CHUA, J. y SHARMA, P. (2003): "Current Trends and Future Directions in Family Business Management Studies: Toward a Theory of the Family Firm", Disponible en: www.usasbe.org/knowledge/whitepapers/index.asp
- CHRISMAN, J., CHUA, J. y STEIER, L. (2003): "An Introduction to Theory of Family Business", *Journal of Business venturing*, Vol. 18, pp. 441-448.
- CHUA, J., CHRISMAN, J. y SHARMA, P. (1999): "Defining the Family Business by Behavior", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 4, pp. 19-39.
- COLLI A. (2003): *The History of Family Business 1850-2000*. Cambridge. University Press.
- CROMIE, S., DUNN, B., SPROULL, A. y CHALMERS, C. (2001): "Small Firms With a Family Focus in the Scottish Highlands and Islands", *The Irish Journal of Management*, pp. 45-66.
- CUERVO GARCÍA, A. (1999): "La Dirección Estratégica de la Empresa, Reflexiones desde la Economía de la Empresa", *Papeles de Economía Española*, Vol. 78-79, pp. 34-55.
- CUERVO GARCÍA, A. y FERNÁNDEZ, Z. (1999-2000): "La Dirección de Empresas. Una Visión Impresionista de un Siglo de Estudios sobre la Empresa", *Revista Asturiana de Economía*, No. 16-17, pp. 43-81.
- DAILY, C. y DALTON, D. (1992): "Financial Performance of Founder-Managed Versus Professionally Managed Small Corporations", *Journal of Small Business Management*, April, pp. 25-34.
- DAILY, C. y THOMPSON, S. (1994): "Ownership Structure, Strategic Posture, and Growth: An Empirical Examination", *Family Business Review*, Vol. 7, No. 2, pp. 237-249.
- DAVIS, J. y TAGIURI, R. (1989): "Life Stage and Father-Son Work Relationships", en Aronoff, C.; Astrachan, J.; Ward, J. (ed.): *Family Business Sourcebook II*, pp. 421-432. Business Owner Resources.
- DONCKELS, R. y FRÖHLICH, E. (1991): "Are Family Business Really Different? European Experiences from STRATOS", *Family Business Review*, Vol. 4, No. 2, pp. 149-160.
- DONNELLEY, R. (1964): "The Family Business", *Harvard Business Review*, Vol. 42, No. 2, pp. 93-105.

- DUNN, B. (1995): "Success Themes in Scottish Family Enterprises: Philosophies and Practice Through the Generations", *Family Business Review*, Vol. 8, No. 1, pp. 17-28.
- DYER, W. y SÁNCHEZ, M. (1998): "Current State of Family Business Theory and Practice as Reflected in Family Business Review 1988 – 1997", *Family Business Review*, Vol. 11, No. 4, pp. 287-296.
- FABIAN, F. (2000): "Keeping the Tension: Pressures to Sep the Controversy in the Management Discipline", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 2, pp. 350-371.
- GALLO, M. y VILASECA, A. (1998): "A Financial Perspective on Structure, Conduct, and Performance in the Family Firm: An Empirical Study", *Family Business Review*, Vol. 11, No 1, pp. 35-47.
- GARCÍA ÁLVAREZ, E. y LÓPEZ SINTAS, J. (2001): "A Taxonomy of Founders Based on Values: The Root of Family Business Heterogeneity", *Family Business Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 209-230.
- GÓMEZ MEJÍA, L. y GUTIÉRREZ CALDERÓN, M. (1996): "La Dirección de Empresas Como Disciplina Estratégica", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 5, No. 3, pp. 11-22.
- GÓMEZ MEJÍA, L., NUÑEZ NICKEL, M. y GUTIERREZ, I. (2001): "The Role of Family Ties in Agency Contracts", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 1, pp. 81-95.
- HABBERSHON, T. y WILLIAMS, M. (1999): "A Resource-Based Framework for Assessing the Strategic Advantages of Family Firms", *Family Business Review*, Vol. 12, No. 1, pp. 1-25.
- HABBERSHON, T., WILLIAMS, M. y MACMILLAN, I. (2003): "A Unified Systems Perspective of Family Firm Performance", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, pp. 451-465.
- HALL, A. (2002): "Towards an Understanding of Strategy Processes in Small Family Business", en Fletcher (Ed.): *Understanding The Small Business*, pp. 32-45. Routledge in Small Business.
- HANDLER, W. (1992): "The Succession Experience of the Next Generation", *Family Business Review*, Vol. 7, No. 2, pp. 282-307.
- HARRIS, D.; MARTINEZ, J. y WARD, J. (1994): "Is Strategy Different for the Family-Owned Business?", *Family Business Review*, Vol. 7, No. 2, pp. 150-174.
- JAMES Jr., H. (1999): "What Can the family Contribute to Business? Examining Contractual Relationships", *Family Business Review*, Vol. 12, No 1, pp. 61-71.
- KURATKO, D., HORNSHY, J. y NAFFZIGER, D. (1997): "An Examination of Owner's Goals in Sustaining Entrepreneurship", *Journal of Small Business Management*, January, pp. 24-33.
- LANDSTRÖM, H. y JOHANNISSON, B. (2001): "Theoretical Foundations of Swedish Entrepreneurship and Small-Business Research", *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 17, pp. 225-248.
- LANSBERG, I. (1983): "Managing Human Resources in Family Firms: Problem of Institutional Overlap", *Organizational Dynamics*, Summer.
- LEE, D., LIM G. y LIM, W. (2003): "Family Business Succession: Appropriation Risk and choice of Successor", *Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 4, pp. 657-666.
- LEE, M. y ROGOFF, E. (1996): "Research Note: Comparison of Small Businesses with Family Participation versus Small Businesses Without Family Participation: An Investigation of Differences in Goals, Attitudes and Family/Business Conflict", *Family Business Review*, Vol. 9, No. 4, pp. 423-437.
- LEON-GUERRERO, A., MCCANN III, E. y HALEY Jr., J. (1998): "A Study of Practice Utilization in Family Businesses", *Family Business Review*, Vol. 11, No. 2, pp. 107-120.
- LEVINSON, H. (1971): "Conflicts That Plague the Family Business", *Harvard Business Review*, Vol. 49, pp. 91-97.
- LITZ, R. (1995): "The Family Business: Toward Definitional Clarity", *Family Business Review*, Vol. 8, No. 2, pp. 71-81.
- MCCANN, J., LEON-GUERRERO, A. y HALEY JR., J. (2001): "Strategic Goals and Practices of Innovative Family Businesses", *Journal of Small Business Management*, Vol. 39, No. 1, pp. 50-59.
- MCCONAUGHY, D. y PHILLIPS, G. (1999): "Founders versus Descendants: The Profitability, Efficiency, Growth Characteristics and Financing in large, Public, Founding-Family-Controlled Firms", *Family Business Review*, Vol. 12, No. 2, pp. 123-131.
- MILLER, N., MCLEOD, H. y OH, K. (2001): "Managing Family Businesses in Small Communities", *Journal of Small Business Management*, Vol. 39, No. 1, pp. 73-87.
- NEUBAUER, F. y LANK, A. (1999): *La Empresa Familiar: Cómo Dirigirla para que Perdure*. Ediciones Deusto.
- PFEFFER, J. (1982): *Organizaciones y Teoría de las Organizaciones*. Fondo de Cultura Económica. México.

- QUINTANA GARCÍA, C. (2001): "Dimensiones del Éxito de las Empresas Emprendedoras", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 7, No. 2, pp. 139-158.
- REID, R., DUNN, B., CROMIE, S. y ADAMS, J. (1999): "Family Orientation in Family Firms: A Model and Some Empirical Evidence", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 6, No. 1, pp. 56-67.
- REYES RECIO, L. y SACRISTÁN NAVARRO, M. (2003): "Análisis de las Diferencias de Comportamiento de las Empresas Familiares Cotizadas", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 12, No. 2, pp. 57-70.
- SACRISTÁN NAVARRO, M. (2002): "La Dirección Estratégica de Empresas Familiares como Proyecto de Investigación", *Boletín de Estudios Económicos*, Vol. LVII, No. 177, pp. 517-542.
- SCHEIN, E. (1995): "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", *Family Business Review*, Vol. 8, No. 3, pp. 221-238.
- SCHULZE, W., LUBATKIN, M., DINO, R. (2003): "Exploring the consequences of ownership dispersion among the directors of private family firms", *Journal of Business Venturing*, Vol. 46, No. 2, pp. 174-116.
- SCHULZE, W., LUBATKIN, M., DINO, R. y BÜCHHOLTZ, A. (2001): "Agency Relationships in Family Firms: Theory and Evidence", *Organization Science*, Vol. 12, No. 2, pp. 99-116.
- SCHUMPETER, J. (1934): *Teoría del Desarrollo Económico*. Fondo de Cultura Económica. México.
- SHANE, S. y VENKATARAMAN, S. (2000): "The Promise of Management as a Field of Research", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, pp. 217-226.
- SHANKER, M. y ASTRACHAN, J. (1996): "Myths and Realities: Family Business Contribution to the US Economy: A Framework for Assessing Family Business Statistics", *Family Business Review*, Vol. 9, No. 2, pp. 107-123.
- SHARMA, P., CHRISMAN, J. y CHUA, J. (1997): "Strategic Management of the Family Business: Past Research and Future Challenges", *Family Business Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 1-35.
- SIRMON, D. y HITT, M. (2003): "Managing Resources: Linking Unique Resources, Management, and Wealth Creation in Family Firms", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer, pp. 339-364.
- SORENSEN, R. (1999): "Conflict Management Strategies Used by Successful Family Businesses", *Family Business Review*, Vol. 12, No. 4, pp. 325-339.
- SORENSEN, R. (2000): "The Contribution of Leadership Style and Practice to Family and Business Success", *Family Business Review*, Vol. 13, No. 3, pp. 183-200.
- STEVENSON, H. y JARILLO, J. (1990): "A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management", *Strategic Management Journal*, Vol. 11, pp. 17-27.
- TAGIURI, R. y DAVIS, J. (1992): "On the Goals of Successful Family Companies", *Family Business Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 43-62.
- VALDALIZO y LÓPEZ GARCÍA (2000): *Historia Económica de la Empresa*. Crítica. Barcelona.
- WARD, J. (1987): *Keeping the Family Business Healthy: How to Plan for Continuing Growth, Profitability, and Family Leadership*, Jossey-Brass.
- WARD, J. (1988): "The Special Role of Strategic Planning Family Businesses", *Family Business Review*, Vol. 1, No. 2, pp. 105-117.
- WARD, J. y HANDY, J. (1988): "A Survey of Board Practice", *Family Business Review*, Vol. 1, No. 3, pp. 289-308.
- WESTHEAD, P., y COWLING, M. (1998): "Family Firm Research: The Need for a Methodological Rethink", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 23, No. 1, 31-56.
- WINTER, M., FITZGERALD, M., HECK, R., HAYNES, G., y DANES, S. (1998): "Revisiting the Study of Family Businesses: Methodological Challenges, Dilemmas, and Alternative Approaches", *Family Business Review*, Vol. 11, No. 3, pp. 239-251.

La Revista <i>Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa</i> recibió este artículo el 21 de junio de 2004 y fue aceptada para su publicación el 10 de octubre de 2005
