

Validación de la F-PEC en Colombia y Estudio sobre La Influencia de los Lazos Familiares sobre el Desempeño Empresarial

Resumen: En una Empresa Familiar (EF) convergen relaciones familiares, de propiedad y de gestión que afectan, a su vez, la misma actividad empresarial. En este sentido, la definición de EF ha sido un reto para los investigadores debido, principalmente, a una serie de factores culturales y legales que entran en juego. Si bien se ha buscado resolver estas dificultades a través de la separación dicotómica entre empresas familiares y no familiares, este enfoque no es el más adecuado para analizar y comprender a las EFs ya que no permite evaluar las diferencias existentes al interior de las mismas. Buscando evitar esta dicotomía conceptual, Astrachan, Klein, y Smyrnios desarrollaron, en 2002, una escala continua denominada F-PEC (Familia-Poder, Experiencia y Cultura). Si bien esta escala ha sido validada en Alemania (Klein, Astrachan y Smyrnios, 2005), los Estados Unidos (Holt, Rutherford, & Kuratko, 2010) y Vietnam (Nam, Anh y Nghia, 2013), la misma no ha sido aún replicada en América Latina. Por lo cual el presente estudio tiene por primer objetivo la validación de la F-PEC en Colombia a través del desarrollo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Luego, una vez validada la F-PEC en el contexto colombiano, se procederá a estudiar las relaciones existentes entre diferentes grados de influencia familiar y el desempeño empresarial en empresas del sector de clase mundial de energía eléctrica, bienes y servicios conexos (Departamento de Planeación Nacional, 2011). A su vez, se analizarán las relaciones particulares entre cada una de las dimensiones de la F-PEC, Poder, Experiencia y Cultura, y el desempeño empresarial.

Introducción

En una Empresa Familiar (EF) convergen relaciones familiares, de propiedad y de gestión que afectan, a su vez, la misma actividad empresarial. En este sentido, la definición de EF ha sido un reto para los investigadores debido, principalmente, a una serie de factores culturales y legales que entran en juego. Si bien se ha buscado resolver estas dificultades a través de la separación dicotómica entre empresas familiares y no familiares, este enfoque no es el más adecuado para analizar y comprender a las EFs ya que no permite evaluar las diferencias existentes al interior de las mismas.

Buscando evitar esta dicotomía conceptual Astrachan et al. desarrollaron, en 2002, una escala continua denominada F-PEC (Familia-Poder, Experiencia y Cultura). Dicha escala explora las tres dimensiones a través de las cuales un grupo familiar puede influir en el devenir de una empresa. Si bien esta escala ha sido validada en Alemania (Klein et al., 2005), los Estados Unidos (Holt et al., 2010) y Vietnam (Nam, et al., 2013), la misma no ha sido aún replicada en

América Latina. La importancia de estudiar las EFs a través de la escala F-PEC deriva de la particularidad misma de estas organizaciones, en donde la dinámica familiar confluye con la lógica empresarial (Salomón, 2010).

Por lo cual, el presente estudio tiene por primer objetivo la validación de la F-PEC en Colombia. Para ello, y con base a las conclusiones extraídas por estudios previos, el cuestionario original de la F-PEC (Klein et al., 2005) será modificado para luego ser suministrado a una muestra compuesta por directores ejecutivos de empresas. Con el fin de validar la F-PEC, la información recogida será dividida en dos submuestras en las cuales serán desarrollados, respectivamente, un Análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio.

Una vez validada la F-PEC, el segundo objetivo de la investigación será desarrollado. Dado que la evidencia empírica es ambigua respecto a la influencia que un grupo familiar tiene sobre el desempeño empresarial, la investigación estudiará, por medio de un análisis de regresión lineal, los efectos que diferentes grados de influencia familiar, medidos a través de la F-PEC, tienen sobre el desempeño empresarial, medido a través de la media entre rentabilidad financiera (ROE) y rentabilidad económica (ROA), y el rendimiento percibido. A su vez, se analizarán las relaciones particulares entre cada una de las dimensiones de la F-PEC, Poder, Experiencia y Cultura, y el desempeño empresarial. El estudio tendrá por población las empresas del sector de energía eléctrica, bienes y servicios conexos.

Revisión de literatura

Posturas en torno a las Empresas Familiares

Si bien la conceptualización de las EFs muestra diferentes enfoques, uno de los más populares ha sido el basado en la composición accionaria o patrimonial de la empresa. Según Gallo (1995), una EF es una organización en la cual: más del 50% de la propiedad pertenece a una o dos familias; una cantidad significativa de miembros de la familia participa en los puestos de alta gerencia; y existe la voluntad de transmitir la propiedad de la empresa a la siguiente generación.

Sin embargo, y a pesar de su uso extendido, dicho enfoque no permite observar en detalle el comportamiento que los miembros del grupo familiar desarrollan dentro de la EF. Lo cual, según Chua, Chrisman y Sharma (1999), es esencial para diferenciar los diferentes grados de influencia familiar existentes dentro de las empresas. Este es el principal limitante de las investigaciones que emplean dicha conceptualización de EF, debido a que el análisis de estas

organizaciones no puede basarse exclusivamente en términos de propiedad. Esto es así, ya que, al momento de estudiar a las EFs, variables como la participación, el involucramiento y los comportamientos del grupo familiar en la empresa deben ser consideradas (Winter, FitzGerald, Heck, Haynes, & Danes, 1998).

Buscando evitar esta dicotomía conceptual Astrachan et al. desarrollaron, en 2002, una escala continua denominada F-PEC (Familia-Poder, Experiencia y Cultura). A través de dicha escala, Astrachan et al. (2002) consideraron que era posible tener en cuenta las variables identificadas por Winter et al. (1998), ya que la misma permitía interrelacionar tres dimensiones, Poder, Experiencia y Cultura, a través de las cuales un grupo familiar podría influir sobre una empresa.

Factores psicológicos del desempeño laboral

Dado que el historial de aprendizaje de cada individuo y, más aún, la interacción previa de los sucesores de una EF con el entorno empresarial, juegan un papel crucial en la evolución de la gestión de este tipo de empresas, se ha identificado que ciertas variables psicológicas se encuentran involucradas en el desempeño de una EF. En términos de habilidades y destrezas, los sucesores de una EF son, a menudo, entrenados en la gestión empresarial del capital familiar. Por lo tanto, en la medición de la subescala Experiencia, es posible evidenciar que muchas generaciones familiares, las cuales han pertenecido al mismo sector financiero o comercial, muestran una curva ascendente (Astrachan et al., 2002).

Mientras tanto, Klein et al. (2005) afirmaron que los, “Miembros de la familia están dispuestos a realizar un gran esfuerzo más allá de lo normalmente esperado con el fin de ayudar a la empresa familiar a ser exitosa” (p. 147). Por lo cual, Klein et al. (2005) identificaron una diferencia potencial entre el desempeño de aquellos individuos que tienen lazos familiares con la empresa respecto del rendimiento de aquellos que no los tienen. Esta distinción es crucial tanto en el desarrollo de una descripción teórica de las EFs como respecto al desarrollo de explicaciones sobre el posible éxito de aquellas empresas en donde sus miembros se esfuerzan para asegurar su buen funcionamiento, desarrollo y crecimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible concluir que es importante que los integrantes de una EF puedan ejercer sus funciones vinculando su propia emotividad con el cumplimiento exitoso de sus tareas, ya que esto incide en el éxito o fracaso empresarial.

La F-PEC, una escala para una posible unificación conceptual

Buscando dar solución a los problemas asociados con la falta de estandarización en la caracterización y definición de las EFs, Astrachan et al. (2002) proponen:

... un método alternativo para evaluar el alcance de la influencia familiar en cualquier empresa, permitiendo la medición del impacto que tiene la familia sobre los resultados tales como el éxito, el fracaso, la estrategia y las operaciones. Este método, que emplea un instrumento estandarizado y válido - la F-PEC - permite la evaluación de la influencia familiar en una escala continua en lugar de restringir su uso en una variable categórica (por ejemplo, sí / no). (p. 45)

Los cuestionamientos acerca de la validez de la escala propuesta no tardaron en surgir. Como consecuencia, una serie de trabajos procedieron tanto a hacer una evaluación crítica de la misma como a obtener evidencia empírica a favor. Entre estos se encuentra el estudio realizado por Klein et al. (2005) quienes, con el fin de obtener evidencia empírica a favor de la F-PEC, procedieron a validarla en Alemania a través de un FAE y un FAC. Por su parte, Cliff y Jennings (2005) proporcionaron nuevos elementos respecto de la validez y la confiabilidad de la escala F-PEC. En particular, Cliff y Jennings (2005) consideraron que aunque los ítems de las subescalas Poder y Experiencia medían correctamente estas dos dimensiones, no era posible concluir lo mismo acerca de la subescala Cultura. Por esta razón, los autores aconsejaron eliminar ciertos ítems conflictivos de esta última.

A su vez, Holt et al. (2010) procedieron a replicar la F-PEC en los Estados Unidos. Sin embargo, los autores procedieron a realizar el proceso de validación con diez de los 12 ítems de la subescala Cultura del cuestionario original de Klein et al. (2005). A través de un FAE, Holt et al. (2010) concluyeron que, de los diez ítems del factor Cultura, era necesario eliminar tres debido a que eran problemáticos ya que generaban distorsiones en la escala, particularmente la creación de un cuarto factor.

Por último, influenciados por los escritos de Cliff y Jennings (2005) y de Holt et al. (2010), Nam, et al. (2013) procedieron a validar una versión modificada de la F-PEC en Vietnam. Nam et al. (2013) justificaron la necesidad de validar la F-PEC antes de su aplicación, dado que, aunque la escala ya había sido validada en los países occidentales, “Sin embargo, la aplicación de la escala en un contexto asiático, como Vietnam, podría enfrentar desafíos debido a las diferencias en el patrón de la relación entre la familia y el negocio” (p. 39).

Los autores concluyeron que:

La investigación, por lo tanto, sugiere que Vietnam podría ser diferente al contexto occidental en el cual se ha desarrollado la escala F-PEC como medida de la influencia familiar. A pesar de que

ha sido validada en el contexto occidental, la F-PEC como medida de la influencia familiar debe ser re-examinada previamente a la aplicación al contexto de Vietnam. (Nam et al., 2013, p. 49)

Si bien los autores aquí reseñados hicieron uso de las conclusiones desarrolladas por investigaciones previas, en líneas generales no sucedió así con otros estudios que han hecho uso de la F-PEC. En particular, se ha visto que las investigaciones no realizaron una correcta revisión de literatura por lo cual aplicaron el cuestionario F-PEC sin tener en cuenta las sugerencias realizadas por estudios previos. Por el contrario, esta investigación, a la hora de replicar la F-PEC en Colombia, tendrá en cuenta los avances y conclusiones alcanzados por investigaciones previas, por lo cual el cuestionario que será empleado no será el original (Klein et al, 2005) sino que uno modificado.

Discusión de la propuesta

Como concluyó Belausteguigoitia (2009), en términos generales, el concepto de EF carece de una visión unificada, capaz de alcanzar aceptación universal. Particularmente, y con relación a Colombia, la Superintendencia de Sociedades (2006) concluyó que, en la actualidad, no existe una definición de estas unidades organizativas. Dada esta dificultad en su caracterización, las EFs han sido habitualmente definidas con base a su composición accionaria, la forma de toma de decisiones estratégicas por parte de los miembros de la familia o la distribución de poder en la junta directiva (Gallo, 1995; Naldi, Nordqvist, M., Sjöberg, & Wiklund, 2007). A su vez, se ha evidenciado que algunos estudios han caracterizado una organización como EF con base a la auto definición dada por el propietario de la organización, por medio de una pregunta como la siguiente: ¿es su empresa una empresa familiar? (Belausteguigoitia, 2009).

Ante estas caracterizaciones, Astrachan et al. (2002) consideraron que una definición de EF que se base exclusivamente en términos de propiedad, de toma de decisiones o por medio de la auto-definición, limita el campo de estudio sobre el tema. Particularmente, este tipo de conceptualizaciones deja de lado el estudio de las conductas de los miembros de la familia que participan en la organización, lo que, en última instancia, podría enriquecer y fortalecer el estudio de las mismas. El problema de la conceptualización de las EFs es el principal interrogante que pretende resolver esta investigación. Para ello se pretende estudiar las EFs colombianas a través del modelo de medición F-PEC, que permite medir la influencia de un

grupo familiar sobre una organización a través de las dimensiones de Poder, Experiencia y Cultura. La siguiente *Figura 1* ilustra la lógica de dicho método.

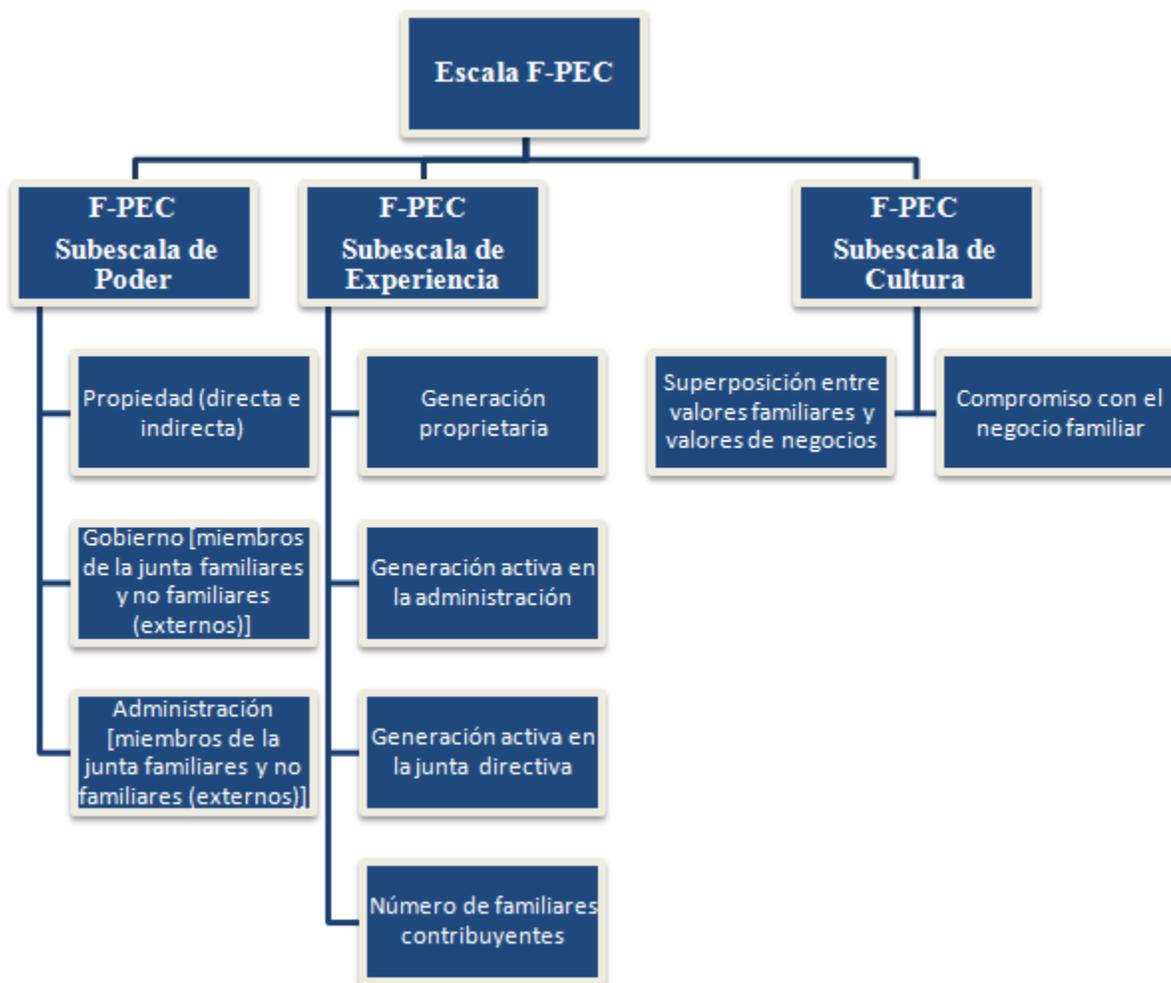


Figura 1. La escala F-PEC. Tomado de F-Astrachan, Klein, & Smyrnios “The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem 1”, 2002.

Si bien, a través de la escala F-PEC, es posible indagar sobre la manera en que los comportamientos de los miembros familiares afectan el desempeño, la sostenibilidad y la continuidad de las EFs, en la actualidad la misma no ha sido validada en América Latina, y, en particular, en Colombia. Por lo cual, el objetivo principal de la investigación actual es replicar la F-PEC en este país para luego emplearla en la medición de los grados de influencia familiar en una organización.

Para ello, es importante mencionar que esta investigación validará un cuestionario modificado de la F-PEC. Es decir que el cuestionario original desarrollado por Astrachan et al. (2002) y Klein et al. (2005) será modificado y adaptado al contexto colombiano con base a las recomendaciones dadas por Cliff y Jennings (2005) y a las conclusiones alcanzadas por Holt et al. (2010) y Nam et al. (2013) en sus replicaciones de la F-PEC en los Estados Unidos y en Vietnam respectivamente.

Una vez válida, la relación entre grados de influencia familiar y desempeño empresarial, será analizada, lo cual corresponde al segundo objetivo de esta investigación. Dado que el presente estudio busca evaluar grados de influencia familiar, es necesario contar con una escala continua que no haga necesario realizar dicotomías entre las organizaciones. Por esta razón la F-PEC ha sido elegida como instrumento de medición, dado su carácter de escala continua. En particular, se pretende investigar si una mayor influencia del grupo familiar en la empresa afecta su rendimiento. A su vez, será posible evaluar como las tres dimensiones de Poder, Experiencia y Cultura que conforman la escala, las cuales representan formas a través de las cuales la influencia del grupo familiar puede ser ejercida, afectan el desempeño de una empresa. Para esta investigación se tomarán las empresas pertenecientes al sector de energía eléctrica, bienes y servicios conexos, esto por ser uno de los sectores considerados por el Departamento Nacional de Planeación (2011) como de clase mundial.

Metodología

El presente estudio cuantitativo se desarrollará en tres etapas. Durante la primera etapa, el instrumento que será empleado para medir los grados de influencia familiar, será ajustado al contexto colombiano y validado. Para ello, el cuestionario original desarrollado por Astrachan et al. (2002) y Klein et al. (2005) será modificado con base a las conclusiones y sugerencias realizadas por Cliff y Jennings (2005), Holt et al. (2010) y Nam et al. (2013). El cuestionario modificado será luego presentado a cinco expertos (de áreas tales como la psicometría, las empresas familiares y el entorno empresarial colombiano) para que, a través de entrevistas semi-estructuradas, den comentarios al respecto. Finalmente cinco encuestas piloto serán ejecutadas en empresas colombianas con el fin de verificar la consistencia interna del instrumento.

Una vez confeccionado el cuestionario F-PEC final a emplear, la segunda etapa de la investigación se llevará a cabo. Siguiendo a Klein et al. (2005), esta etapa se iniciará con el desarrollo de una muestra a un conjunto de directores generales de empresas colombianas del

sector formal. Estos serán seleccionados al azar a partir de los registros de las cámaras de comercio locales y de la Superintendencia de Sociedades y les será suministrado el cuestionario F-PEC modificado. La muestra será seleccionada de una población que comprende empresas colombianas pertenecientes al sector formal, con un ingreso operativo anual mínimo de \$ 64'180 dólares¹ ubicadas en las cinco ciudades más grandes del país: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga. La limitación a empresas del sector formal se debe a la prevalencia de altos niveles de informalidad en el país y a la necesidad de realizar un análisis continuo y replicable a lo largo del tiempo.

Una vez efectuada la muestra, se procederá a validar la F-PEC modificada en Colombia. Para ello, y tal como realizaron Klein et al. (2005), Holt et al. (2010) y Nam et al. (2013) en sus validaciones respectivas de la F-PEC en Alemania, los Estados Unidos y Vietnam, serán empleados un AFE y un AFC. A su vez, siguiendo a Holt et al. (2010), la muestra obtenida será dividida en dos submuestras. En una de las submuestras un AFE será ejecutado, ya que se trata de una metodología diseñada para analizar las relaciones subyacentes entre múltiples variables y elementos, ya sean estas de causalidad, de interdependencia o de agrupamientos, y con la capacidad de agrupar ítems en factores, en ausencia de relaciones a priori (Hair, Black, Babin, y Anderson, 2009).

A continuación, un AFC será ejecutado en la segunda submuestra con el fin de corroborar que el modelo obtenido a través del AFE se ajuste con la realidad de los datos recolectados (Hair et al., 2009). Asimismo, el AFC permitirá analizar las relaciones existentes entre los factores. En esta etapa será posible evaluar la relevancia de las correlaciones existentes entre los factores que se encontraron en el AFE, así como la validación de estos.

Finalmente, se procederá a desarrollar la tercera y última etapa de la investigación, es decir, el estudio de las relaciones entre los grados de influencia familiar y el desempeño empresarial a través de un análisis de regresión múltiple lineal. Los grados de influencia familiar serán medidos a través de la escala F-PEC. Por su parte, el desempeño empresarial será medido a través de dos tipos de indicadores (Lindow, Stubner, & Wulf, 2010). El primer tipo de indicador de desempeño empresarial será obtenido por medio de la media entre la rentabilidad financiera (ROE) y rentabilidad económica (ROA) para el período comprendido entre 2011 y 2013. El

¹ En la *Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Manufacturera* desarrollada por el DANE, se define como población objetivo a aquellas empresas con un valor de producción anual superior a los 64'180 dólares. Para este estudio, la población objetivo será delimitada de la misma manera (DANE, 2013).

segundo tipo de indicador de desempeño empresarial está asociado con el desempeño percibido. Este último será medido a través de la interrogación del director general de la empresa sobre la valoración (en una escala de 1, significativamente peor, a 5, significativamente mejor) de los resultados financieros de la empresa respecto, por un lado, a su principal competidor y, por el otro, a los objetivos de la empresa (Lindow et al., 2010).

Esta última etapa será desarrollada en dos fases. Mientras que en la primera fase la influencia familiar será medida a través de un índice unificado, en la segunda fase la influencia familiar será medida a través de las tres dimensiones que componen la escala F-PEC - Poder, Experiencia y Cultura - tomadas de forma independiente. Esto con el fin de analizar el efecto que cada dimensión de la F-PEC tiene sobre el desempeño empresarial.

Por otro lado serán tenidas en cuenta una serie de variables de control, entre las cuales se encuentran la edad de la empresa medida por el número de años desde que la compañía fue constituida, el tamaño de la empresa medido por el número de empleados que tiene, y la industria que se refiere al sector de la economía en la que opera la compañía (Lindow et al., 2010). Para esta investigación las empresas serán limitadas a aquellas que se encuentran dentro del sector de clase mundial (Departamento Nacional de Planeación, 2011) de la energía eléctrica, bienes y servicios conexos.

Discusión y conclusiones

Durante mucho tiempo las empresas fueron conceptualizadas como cajas negras en donde sus mecanismos internos eran desconocidos. El trabajo y el capital eran tomados como insumos, mientras que los productos o servicios eran considerados como resultados. Si bien se entendía que las principales motivaciones de las organizaciones eran la maximización de la riqueza y las leyes de los rendimientos, su organización interna era desconocida (Alchian y Woodward, 1988). A pesar de esto, un conjunto de teorías han surgido con el fin de estudiar las razones detrás de la creación de una empresa, las interacciones entre sus componentes y las prácticas que llevaban a obtener un mejor rendimiento. Esta área de conocimiento se conoce como teoría de la empresa.

Una corriente particular dentro de la teoría de la empresa es la denominada teoría de la agencia, la cual se centró en los costos de agencia. Estos costos están relacionados con los gastos asociados con la interacción, en general, entre el principal y el agente, y, en particular, entre los propietarios y gerentes (Jensen y Meckling, 1976). Respecto a las EFs, Chrisman, Chua, y Litz (2004), así como Jensen y Meckling (1976), concluyeron que estas organizaciones tenían

menores costos de agencia dueño-gerente que las empresas no familiares, debido al capital social desarrollado por los vínculos familiares (Carney, 2005). A pesar de esto, las EFs podrían generar nuevos costos de agencia asociados con una mayor aversión al riesgo y una menor flexibilidad de los miembros familiares de la gerencia (Gómez-Mejía, Núñez-Nickel, & Gutiérrez, 2001).

Otro conjunto de teorías que estructuran esta investigación proviene de las teorías basadas en los recursos. El supuesto principal detrás de estas teorías es que las ventajas competitivas se generan a través de la interacción entre tipos de recursos y atributos (Mazzi, 2011). De esta manera, los estudios de EFs que fueron inspiradas por estas teorías concluyeron que la interacción continua entre la familia y la empresa podría ser caracterizada como un recurso que, a su vez, genera ventajas competitivas (Chrisman, Kellermanns, Chan, & Liano, 2010). Por lo cual esta teoría “proporciona una base para la comprensión de cómo las empresas familiares y no familiares son diferentes y por qué podrían existir variaciones en el comportamiento y el rendimiento de las empresas familiares con diferentes configuraciones de recursos” (p. 18)

En este orden de ideas, Habbershon y Williams (1999) acuñaron el concepto de *familiness*, el cual es definido como “el paquete exclusivo de recursos que una empresa en particular tiene, debido a la interacción entre la familia, sus miembros individuales, y el negocio” (p. 11). Habbershon, Williams, y MacMillan (2003) afirmaron entonces que un tipo particular de *familiness* se encuentra asociado con una serie de ventajas que provienen de la creación de riqueza transgeneracional.

Según lo declarado por Mazzi (2001), las teorías basadas en los recursos permiten identificar aquellos recursos que hacen únicas a las EFs y que están asociados con ventajas competitivas que las diferencian de las empresas no familiares. En este sentido, Sirmon y Hitt (2003) señalaron que, en comparación con las empresas no familiares, Las EFs son más propensas a poseer los siguientes recursos: (a) capital humano, (b) capital social, (c) capital financiero paciente, (d) capacidad de supervivencia de capital, y (e) estructura de gobierno.

Aunque las teorías de los recursos proporcionan un marco importante para analizar las especificidades de las EFs y permiten explicar las razones detrás de un mejor rendimiento respecto de las empresas no familiares, estas comparten una misma limitación con la teoría de la empresa: generar una dicotomía en las empresas entre EFs y empresas no familiares. Esta investigación pretende resolver esta limitación a través de la caracterización de las empresas dentro de una escala continua a través del uso de la escala F-PEC y los grados de influencia

familiar.

Sin embargo las investigaciones sobre EF presentan otras limitaciones que este estudio tendrá en cuenta, entre las cuales encontramos las siguientes: dificultad en la conceptualización de EFs, escasez de campos de estudio y desconexión entre teoría y evidencia empírica.

Con respecto a la primera limitación, Lansberg, Perrow, y Rogolsky (1988) identificaron que:

Hasta que los investigadores estén de acuerdo respecto a lo que es una EF, van a tener dificultades para construir con base a los trabajos del otro y para desarrollar una base de conocimientos utilizables. . .saber qué tipo de organización se estudió en un proyecto dado ayuda a los gerentes y consultores a decidir si los resultados de la investigación son aplicables a su situación. (Lansberg et al., 1988, p. 2).

De acuerdo con la conclusión anterior, este trabajo pretende construir un diálogo entre los estudiosos de las EFs a través de la generación de nueva evidencia empírica respecto a la validez de la F-PEC. Lo cual colabora en la construcción de un concepto más riguroso y aceptado de EF que ayude a reforzar una taxonomía “que pueda distinguir operativamente empresas familiares de no familiares y entre los diferentes tipos de empresas familiares” (Sharma, 2004, p. 5). En este sentido, la validación exitosa de la F-PEC en Colombia permitirá a otros investigadores colombianos el uso del instrumento sin necesidad de proceder a validarlo, permitiendo que se enfoquen en temas de investigación innovadores asociados a EFs. Además, este documento busca convertirse en un documento de referencia para los investigadores de EF de América Latina que busquen validar la F-PEC en otra latitud latinoamericana. A su vez, dado que este trabajo tendrá en cuenta las recomendaciones y conclusiones de trabajos previos que emplearon y validaron la F-PEC, se está facilitando la construcción del diálogo entre investigadores.

En cuanto a la segunda limitación, Sharma, Chrisman, y Gersick (2012) concluyeron que “...es el rol recíproco de la familia y la empresa lo que distingue los estudios de las EFs de otras disciplinas que se centran exclusivamente en temas de importancia para un sistema u otro“ (p 8). Al respecto, Zhara y Sharma (2004) coincidieron en que hay una ausencia de investigaciones que relacionen la familia y con los negocios.

Por lo cual, la presente investigación estudiará la relación recíproca entre la familia y la empresa mediante el estudio de los efectos que diferentes grados de influencia familiar tienen sobre el desempeño empresarial. Al respecto, la evidencia es ambigua cuando se trata de evaluar la influencia del grupo familiar sobre el desempeño de la empresa, ya que, según lo declarado

por Mazzi (2011), “la revisión muestra claramente que no es posible dar una respuesta definitiva sobre el tipo de correlación que surge entre el negocio familiar y el desempeño financiero de estas empresas” (p. 176).

Sin embargo, un límite particular de los estudios que estudian las relaciones entre EF y desempeño es que conceptualizan dichas organizaciones exclusivamente a través de la propiedad y la administración, por lo cual han mantenido la dicotomía entre EFs y empresas no familiares. Lo cual no permite evaluar las diferencias existentes entre las empresas que se clasificadas como EFs. Esta limitación es superada en este estudio a través del estudio de las EFs por medio de la escala F-PEC.

Con respecto a la tercera limitación Sharma et al. (2012) consideraron que una “fisura comenzó a emerger” (p. 8) en el campo de las EFs entre investigación teórica y práctica. El presente trabajo evita esta fisura abordando primero el problema de la definición conceptual de EF a través de la escala F-PEC para luego aplicar la misma en el estudio de los efectos de la influencia familiar sobre el desempeño empresarial.

Es necesario indicar que, dado que hasta el momento no ha sido emprendido el trabajo de campo, a continuación serán enunciados los resultados que se espera encontrar por medio de la presente investigación. En primer lugar, y teniendo en cuenta el resultado exitoso de previas validaciones en otras latitudes (Klein et al., 2005; Holt et al., 2010; Nam et al., 2013), se espera ver validado el cuestionario modificado de la F-PEC en Colombia. En segundo lugar, se espera observar que las empresas que presentan diferentes grados de influencia familiar también presentan diferencias en su desempeño. Y, por último, se espera identificar que las diferentes dimensiones de la F-PEC, tienen un efecto diverso sobre el desempeño de una empresa.

Referencias bibliográficas

Alchian, A. A., & Woodward, S. L. (1988). The firm is dead; long live the firm: A review of Oliver E. Williamson's *The Economic Institutions of Capitalism*. *Journal of economic Literature*, 26(1), 65-79.

Astrachan, J. H., Klein, S. B., & Smyrniotis, K. X. (2002). The F- PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem. *Family Business Review*, 15(1), 45-58.

Belausteguigoitia, I. (2009). El campo de las empresas familiares en Latinoamérica: nuevas perspectivas. In *Hamburger, AA et al, Memorias del II Simposio Internacional de*

Empresas de Familia. Gestión de la empresa de familia en tiempos de crisis, Bogotá (pp. 33-52).

Carney, M. (2005). Corporate governance and competitive advantage in family-controlled firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 249-266.

Chrisman, J. J., Kellermans, F. W., Chan, K. C., & Liano, K. (2010). Intellectual foundations of current research in family business: An identification and review of 25 influential articles. *Family Business Review*, 23(1), 9-26.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Litz, R. (2004). Comparing the agency costs of family and non-family firms: Conceptual issues and exploratory evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28, 335-354.

Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. (1999). Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 23(4), 19-39.

Cliff, J. E., & Jennings, P. D. (2005), 'Commentary on the Multidimensional Degree of Family Influence Construct and the F-PEC Measurement Instrument', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 341-347.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [National Administrative Department of Statistics] (DANE), (2013). *Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Manufacturera 2011-2012 (Definitivo)*.

Departamento Nacional de Planeación (2011). Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Gallo, M., (1995). *La empresa familiar: Textos y Casos*, Barcelona: Estudios y Ediciones IESE.

Gómez-Mejía, L. R., Núñez-Nickel, M., & Gutiérrez, I. (2001). The role of family ties in agency contracts. *Academy of Management Journal*, 44, 81-95.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis, 7th Edition*. Pearson Prentice Hall Publishing.

Habbershon, T. G., & Williams, M. (1999). A resource-based framework for assessing the strategic advantage of family firms. *Family Business Review*, 12, 1-25.

Habbershon, T. G., Williams, M., & MacMillan, I. C. (2003). A unified systems perspective of family firm performance. *Journal of Business Venturing*, 18, 451-465.

Holt, D. T., Rutherford, M. W., & Kuratko, D. F. (2010), 'Advancing the Field of Family Business Research: Further Testing the Measurement Properties of the F-PEC', *Family Business*

Review, 23(1), 76-88.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

Klein, S. B., Astrachan, J. H., & Smyrnios, K. X. (2005). The F- PEC Scale of Family Influence: Construction, Validation, and Further Implication for Theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 321-339.

Lansberg, I., Perrow, E. L., & Rogolsky, S. (1988). Family business as an emerging field. *Family Business Review*, 1, 1-8.

Lindow, C. M., Stubner, S., and Wulf, T. (2010). Strategic fit within family firms: the role of family influence and the effect on performance. *Journal of Family Business Strategy*, 1, 167-178.

Mazzi, C. (2011). Family business and financial performance: current state of knowledge and future research challenges. *Journal of Family Business Strategy*, 2, 166-181.

Naldi, L., Nordqvist, M., Sjöberg, K., & Wiklund, J. (2007). Entrepreneurial orientation, risk taking, and performance in family firms. *Family Business Review*, 20(1), 33-47.

Nam, V. H., Anh, T. T., & Nghia, N. K. (2013). Family influence on business: application of a modified F-PEC scale to private small business in Vietnam. *Journal of Economics and Development*, 15(2), 38-53.

Salomón, J. O. (2010). Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: un estudio descriptivo (Doctoral thesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Centro de Negocios- Centrum Católica, Lima, Perú). Press.

Sharma, P. (2004). An overview of the field of Family Business studies: current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1), 1-36

Sharma, P., Chrisman, J.J., & Gersick, K. E. (2012). 25 year of *Family Business Review*: reflections on the past and perspectives for the future. *Family Business Review*, 25(1), 5-15.

Sirmon, D. G., & Hitt, M. A. (2003). Managing resources: Linking unique resources, management, and wealth creation in family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(4), 339-358.

Superintendencia de Sociedades, Superintendente de Sociedades: Danies, R. (2006). *Sociedades de familia en Colombia año 2005. Bogotá D.C., Cundinamarca: Superintendencia de Sociedades*. [Family societies in Colombia 2005].

Winter, M., Fitzgerald, M. A., Heck, R. K., Haynes, G. W., & Danes, S. M. (1998). Revisiting the study of Family Businesses: Methodological challenges, dilemmas, and alternative approaches. *Family Business Review*, *11*(3), 239-252.

Zahra, S. A., & Sharma, P. (2004). Family business research: A strategic reflection. *Family Business Review*, *17*(4), 331-346.