

FACTORES QUE DETERMINAN LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS FAMILIARES LAMBAYECANAS

Giuliana Vilma Millones Orrego

Resumen

El principal objetivo de esta investigación ha sido diseñar y contrastar estadísticamente mediante el método de regresión un modelo de factores que determinen la continuidad de las empresas familiares Lambayecanas. Las encuestas fueron aplicadas a predecesores y sucesores de 381 empresas familiares no manufactureras del departamento de Lambayeque. Todos los ítems de las variables fueron medidas en escala Likert de cinco puntos. Se determinó la validez y fiabilidad de las escalas de medida mediante el estadístico *alpha* de Cronbach, siendo todos mayores al 0,7. Los resultados obtenidos en el contraste empírico mediante el método de regresión mostraron una influencia directa que existe de la dimensión estilo de crianza de tipo democrático y la continuidad empresarial con un coeficiente de correlación de 0,884 ; así como la influencia de los valores familiares específicamente la integridad y humildad del sucesor y la continuidad empresarial con un coeficiente de correlación de 0,86, siendo su grado de asociación muy alta por tanto se puede afirmar estadísticamente al 95% de confianza que los valores familiares marcados por vivir en familia de manera íntegra y humilde se relaciona con mantener esos mismos valores a nivel empresarial , además muestra un coeficiente de determinación del 0.742 explicándose que el 74.2% de la variación de la continuidad empresarial se puede explicar por la variación valores familiares; por ello se puede afirmar que si influye positivamente en la continuidad empresarial.

Palabras claves: estilos de crianza, valores familiares, continuidad empresarial.

Abstract

The main objective of this research has been to design and statistically contrast a model of factors that determine the continuity of Lambayecan family businesses using the regression method. The surveys were applied to predecessors and successors of 381 non-manufacturing family businesses in the department of Lambayeque. All the items of the variables were measured on a five-point Likert scale. The validity and reliability of the measurement scales were determined using Cronbach's alpha statistic, being greater than 0.7. The results obtained in the empirical contrast through the regression method showed a direct influence that exists of the dimension of democratic parenting style and business continuity with a correlation coefficient of 0.884; as well as the influence of family values, specifically the integrity and humility of the successor and business continuity with a correlation coefficient of 0.86, being its degree of association very high, therefore it can be statistically affirmed at 95% confidence that the values family members marked by living as a family in an integral and humble way is related to maintaining those same values at the business level, in addition to showing a coefficient of determination of 0.742 explaining that 74.2% of the variation of business continuity can be explained by the variation of family values ; Therefore, it can be stated that it does have a positive influence on business continuity.

Keywords: parenting styles, family values, business continuity.

Introducción

Podemos empezar manifestando que según las investigaciones a lo largo del tiempo las empresas familiares a la actualidad y desde mucho tiempo atrás es un tipo de organizaciones que se ha mantenido fuerte y concisa y que a la vez representa una participación por encima del 70% a nivel mundial.

“El estudio de la ef es relativamente reciente; se inició en las décadas de 1960 y 1970, y a finales de la década de 1980 se empezó a considerar como tema de investigación científica” (De la Garza, y otros, 2011, pág. 318). (Millones Orrego, file:///D:/Users/GIULIANA/Downloads/Millones.2020.UNPRG.Unidadinvfaceac_3ER_AVA NCE_MAYO_2020_T%20(2).pdf, s.f.)

De acuerdo a cifras proporcionadas por el instituto de empresas familiares, a nivel mundial este tipo de empresas representa aproximadamente entre un setenta y ochenta por ciento, resaltando que en el mundo Estados Unidos dentro de su país existen un ochenta por ciento de empresas familiares en adelante EF, en cambio en Europa estarían en un sesenta por ciento, si vamos por Sudamérica vemos que en Brasil representan también un setenta por ciento, en Chile por encima del 90% de las empresas constituidas son familiares; y en nuestro país, estamos en alrededor de un ochenta por ciento, siendo a

nivel mundial casi un mismo porcentaje, por ello es tan importante investigar los factores que están llevando a estas empresas no continuar el legado familiar por ocupar un gran porcentaje a nivel mundial, de lo que seguramente son las no familiares que a pesar de las grandes cantidades en dinero manejan no se consolidan como son las empresas familiares que provienen de familias que seguramente han empezado por una pequeña idea de negocio pero que poco a poco se han ido envueltas en grandes logros prevaleciendo los valores familiares y dependiendo que tan poderoso son estos asociados con el tipo de crianza que hayan recibido desde niños para que estas buenas enseñanzas sean trasladadas a la empresa más adelante y así permanecer en el mercado.

“Además saber que lo que más preocupa a los investigadores de la materia es que este tipo de empresas tienden a no durar mucho a lo largo del tiempo, puesto que cuando acaba la vida de los fundadores y deben pasar el liderazgo a su siguiente líder es que atraviesan diversos problemas para llegar a la continuidad de la empresa, que es tan importante mantenerla activa ya que de ella vive y se mantiene toda una familia, debido a que es tan importante la permanencia en el mercado porque de lo contrario se verían afectados social y económicamente”. (Millones Orrego)

Estas empresas familiares, como indican los bajos índices de sobrevivencia que presentan en los países donde más se han estudiado: entre la primera y la segunda generación registran tasas de sobre vivencia del 20% al 30%, y entre la segunda y la tercera del 10% al 15% (De la Garza, y otros, 2011).

Con ello podemos decir que la permanencia de las empresas familiares, es decir su continuidad en el mundo empresarial es muy investigado en este campo.

Este estudio involucrara la investigación de la literatura para poder determinar en forma descriptiva y analítica, además de la crítica sobre los factores que determinan esta continuidad que abarcan mucha población empresarial en nuestro país. Seguido por el análisis mediante el uso del software spss , el cual es muy importante ya que al ingresar correctamente los resultados de nuestras encuestas nos da a conocer la relacion que puede existir entre una y otra variable según como la hayamos llamado, y en base a esta alimentación que hacemos a la data poder dirigirla en las rutas que asignamos y hallar en primer lugar informes descriptivos mediante la frecuencia o porcentaje de cada uno de los elementos de nuestra encuesta, luego proceder a concentrarnos en los ítems que nos servirán para descubrir las relaciones dándole también informes descriptivos y nos muestre el % en el cual los entrevistados respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo , luego más adelante. Posterior a ello se analiza la confianza que

tenemos en sus escalas mediante el estadístico del alfa de Cronbach por cada paquete de variables. Además, debemos reducir dimensiones al transformar con el cálculo de variables los ítems. Por último, determinar la media de cada paquete de variable como son la de continuidad empresarial, estilos de crianza y valores familiares para por fin poder realizar la regresión trabajándolo con solo las medias de cada paquete de variables y llegar a concluir mediante los resultados estadísticos y poder determinar profundamente y contrastar las hipótesis.

Existen investigaciones que mencionan diferentes factores que intervienen en la continuidad de las EF, las cuales en su mayoría ofrecen propuestas para que las empresas familiares logren el objetivo de continuar cada generación.

Si bien se sabe que en su mayoría las empresas familiares a nivel mundial tienen una participación de aproximadamente el setenta por ciento, brindando estabilidad a nuestra economía, pero también es necesario saber que muchas de ellas a través de los años no han sabido hacer que permanezcan en el mundo empresarial pues muchas han cerrado por varios factores dentro de los cuales los que se indagara a profundidad es tanto los valores como su forma de criar a sus hijos.

Además esto en parte se debe a los múltiples problemas que enfrentan a lo largo de su evolución, como la sucesión del principal “cargo directivo, el desarrollo de los futuros líderes sucesores de la empresa, los conflictos

que se presentan por la relación del sistema familiar, empresarial y patrimonial, entre otros”(Millones, 2018). Demsetz & et al. (como se citó en (Gómez, Betancourt, & Zapata, 2012, pág. 2) (Millones Orrego G. , s.f.)

Por ello esta investigación que forma parte como aporte a conocimientos se basará en contrastar estadísticamente la vinculación o relación que podemos verificar exista a los valores tales como integridad y humildad, además de los estilos de crianza, que inciden de manera positiva o directa en la continuidad empresarial.

En base a esto, el objetivo de este trabajo de investigación es diseñar y contrastar empíricamente un modelo conceptual donde se

Metodología

Para contrastar las respectivas hipótesis que se plantearon inicialmente es muy necesario establecer un modelo enmarcando sus variables, que identifican y servirá para plantear el modelo operacional. Para ello se utilizará el cuestionario.

VALIDACIÓN DE LAS ESCALAS

Para evaluar la fiabilidad de las escalas se analizó mediante las medidas del estadístico *alpha* de Cronbach, siendo todos mayores al 0,7.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

El método para contrastar las hipótesis planteadas y así poder analizar el nivel de correlación y significancia de los valores

pueda comprobar el grado de asociación y el nivel de correlación entre las variables estudiadas. demostrando como influyen en su continuidad.

familiares tales como la integridad y humildad, así como el estilo de crianza tipo autoritativo (democrático), sobre el efecto que produce en la continuidad empresarial lambayecana se hará usando el método estadístico de tipo cuantitativo “regresión”, introduciendo sus variables, cuestionario y respuestas al software SPSS versión 25, el que arrojará un resultado del R², además del α .

FORMULACION DE HIPOTESIS: Después de la revisión y análisis de la literatura que define y deja comprender todos los constructos estudiados es donde se desprende las siguientes hipótesis planteadas para resaltar cada uno de los constructos según su base teórica y por

consiguiente sus hipótesis de la siguiente manera:

H1: Existe una relación directa en las EF del valor integridad y humildad con su continuidad empresarial. (Millones Orrego G. , file:///D:/Users/GIULIANA/Downloads/Millones.2020.UNPRG.Unidadinvfaceac_3ER_AVANCE_MAYO_2020_T%20(2).pdf, s.f.)

H2: Existe una relación directa en las EF del tipo de crianza democrático en los sucesores por parte de los predecesores y su

continuidad empresarial. (Millones Orrego G. , s.f.)

MODELO ESTRUCTURAL DE LA CONTINUIDAD DE EMPRESAS FAMILIARES LAMBAYECANAS

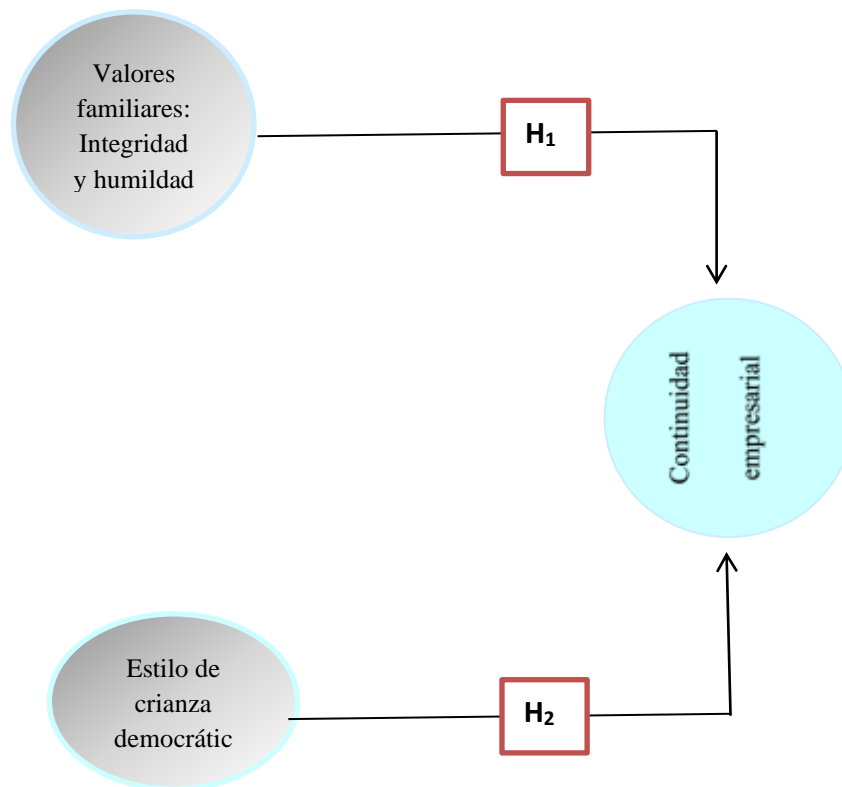


Ilustración 1 Diseño del modelo conceptual propuesto

Fuente: Elaboración propia

Resultados y discusión

Los resultados de la investigación han podido determinar la gran importancia que existe en las variables que dependen específicamente para lograr la continuidad de las empresas familiares.

Resultados del Alfa de Cronbach de los constructos del modelo por cada constructo

Análisis de fiabilidad de valores de empresas familiares

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	8

Como sucesor cuando era niño sus padres los guiaban por el camino del bien	,918
En alguna ocasión tuvo la posibilidad de optar por hacer algo malo por dinero y lo rechazo	,905
Usted muestra confianza plena en su familia y es capaz de transmitirlo a su empresa	,926
Usted acepta cuando uno de sus familiares o trabajadores tiene la razón	,906
Reconoce y acepta las fortalezas y debilidades suyas y de los demás	,885
Usted no se siente mejor que los demás	,884
Cuando va a tomar una decisión lo guía la moral	,886
Enfoca su energía en los miembros de su familia y su organización sintiéndose feliz	,881

(Millones Orrego G. , s.f.)

Análisis de fiabilidad de estilos de crianza tipo democrático

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	4

Al manifestar claramente reglas a sus hijos acostumbran a explicar razones	,979
Su conversación con su hijo se mantiene en un ambiente tranquilo y con respeto	,962
Tiene la voluntad de escuchar opiniones de sus hijos y entablar acuerdos con ellos	,966
Ocurre que su hijo comete algo malo, acostumbra a pedir explicaciones y entendimiento	,970

(Millones Orrego G. , FACTORES QUE DETERMINAN LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS)

Análisis de fiabilidad de la Continuidad empresarial

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	6

Cuida su orgaz.y protege a la familia	,916
---------------------------------------	------

Como líder sabe enfrentar obstaculos relacionados con su familia y organización	,913
Desea que su orgz. continúe controlada por la familia de generación en generación	,913
Siente la empresa familiar ha evolucionado	,928
Sus colaboradores están conformes y satisfechos en su centro de labores	,932
Su familia se encuentra satisfecha por el crecimiento y estabilidad de su empresa.	,931

(Millones Orrego G. , FACTORES QUE DETERMINAN LA CONTINUIDAD DE LAS EMPRESAS)

Análisis factorial

Para poder operar la respectiva comprobación de las hipótesis planteadas y así el contraste mediante el método estadístico para

investigación cuantitativas el de Regresión se procede a reducir dimensiones al factor tal cual lo menciona la cantidad de variables.

La correlación y significancia de la relacion de variables mediante el método de regresión

Analizar la relacion entre dos o más variables y poder determinar cómo influye una variable sobre la otra y contrastar las hipótesis de esta manera:

H1: Existe una relación directa en las EF del valor integridad y humildad con su continuidad empresarial.

Resultado de la relación de la media de las variables Valores familiares y su continuidad empresarial

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,861 ^a	,742	,741	,46534

a. Predictores: (Constante), valor_fam_intg_hum

Resultado del α en relación a sus medias en sus variables

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	236,138	1	236,138	1090,488	,000 ^b
	Residuo	82,070	379	,217		
	Total	318,208	380			

a. Variable dependiente: contin_empres
b. Predictores: (Constante), valor_fam_intg_hum

Resultado del α y otros indicadores de la relación de las medias de las variables

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,234	,121		1,934	,054
	valor_fam_intg_hum	,969	,029	,861	33,023	,000

a. Variable dependiente: contin_empres

ibayeque-Perú

gmilloneso@unprg.edu.pe

Interpretación: Los resultados arrojan que se ha seguido muy cuidadosamente usando el método estadístico regresión respecto a la variable “Continuidad empresarial” la que dependerá de la variable independiente “Valores familiares(Integridad y Humildad)”, obteniendo según el resumen de modelo un coeficiente de determinación del 0,742 , siendo el % de variación de las variables de respuesta que explica la relación, así también arroja un alto α 0,000, demostrando estadísticamente que los todos los índices son satisfactorios, ya que todas sus medidas se encuentran dentro de los límites recomendados en la literatura .

H₂: Existe una relación directa en las EF del tipo de crianza democrático en los sucesores por parte de los predecesores y su continuidad empresarial.

Resultado de la relación de la media de las variables Estilo de crianza y su continuidad empresarial

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,884 ^a	,781	,780	,42807

a. Predictores: (Constante), est_crianza_democ

Resultado del α en relación a sus medias en sus variables

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	248,435	1	248,435	1349,480	,000 ^b
	Residuo	89,773	379	,184		
	Total	318,208	380			

a. Variable dependiente: contin_empres
b. Predictores: (Constante), est_crianza_democ

Resultado del nivel de significancia y otros indicadores de la relación de las medias de las variables

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	1,194	,084			14,281	,000
	est_crianza_democ	,693	,019	,684		36,735	,000

a. Variable dependiente: contin_empres

Interpretación: Los resultados arrojan que se ha seguido cuidadosamente usando el método estadístico regresión respecto a la variable “Continuidad empresarial” la que dependerá de la variable independiente “Estilo de crianza (familia democrática)”, obteniendo según el resumen de modelo tabla 54 un coeficiente de determinación de 0,781 , siendo el % de variación de las variables de respuesta que explica la relación, así también reporta un alto α 0,000, demostrando estadísticamente que los todos los índices son satisfactorios, ya que

sus medidas se encuentran dentro de los límites recomendados en la literatura .

CONCLUSIONES

Luego de haber contrastado las hipótesis planteadas, las conclusiones que pueden extraerse del análisis empírico son las siguientes:

1.- La Continuidad empresarial se ve influido positivamente por la dimensión estilo de crianza de tipo democrático del sucesor.

Una buena crianza del estilo democrático que mantenga el predecesor ó padre con el sucesor ó hijo dependerá para que este último desarrolle motivaciones para incorporarse a la empresa familiar por sentimientos de forma voluntaria o intrínseca y así mantener la empresa preservándola a lo largo del tiempo, evitando de esta manera desaparezca al haber un cambio de liderazgo por su generación. Ya que según sus resultados de contraste estadísticamente arroja esta relación un coeficiente de correlación de 0.884 siendo su grado de asociación muy alta, por tanto se puede afirmar estadísticamente al 95% de confianza que el estilo de crianza de tipo democrático se relaciona directamente con mantenerse en la empresa familiar y por ende asegurar su continuidad empresarial; además muestra un coeficiente de determinación del 0.781 explicándose que el 78.1% de la variación de la continuidad empresarial se puede explicar por la variación del estilo de crianza de tipo democrático; por ello se puede afirmar que si influye positivamente en la continuidad empresarial

2.- La Continuidad empresarial se ve influido positivamente por la dimensión Valores familiares, específicamente por la dimensión integridad y humildad del sucesor, ya que según sus resultados de contraste estadísticamente arroja esta relación un coeficiente de correlación de 0.861 siendo su grado de asociación muy alta, por tanto se puede afirmar estadísticamente

al 95% de confianza que los valores familiares marcados por vivir en familia de manera íntegra y humilde se relaciona con mantener esos mismos valores a nivel empresarial, además muestra un coeficiente de determinación del 0.742 explicándose que el 74.2% de la variación de la continuidad empresarial se puede explicar por la variación valores familiares; por ello se puede afirmar que sí influye positivamente en la continuidad empresarial.

Referencias Bibliográficas

- Acuña, L. (2011). *Estilos de crianza y calidad de vida en padres de preadolescentes que presentan conductas disruptivas en el aula*. Obtenido de <http://docplayer.es/12980977;https://es.scribd.com/doc/305543182;https://es.scribd.com/document/310765918/Proyecto-Investigacion-Terapia-Familiar;www.cybertesis.ubiobio.cl>
- Barbeito S, Guillen E, Martinez M, & Dominguez G. (2004). Visión europea del proceso de sucesión en la empresa familiar. *BOLETÍN ECONÓMICO DE ICE N° 2821*, 28. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/96152/TLGR1de1.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1>
- Bojórquez, J., Lopez, L., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab*. Cancun, Mexico. Obtenido de <http://docplayer.es/4178730>
- Carolina, M. (2014). *Evaluación del comportamiento íntegro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo*.
- Castro, P. C. (2016). *Estilos de crianza de los padres de familia de los alumnos del 2do grado de educación primaria de la IE Maria Gorretti de castilla Piura*. piura.
- De la Garza, M., Medina, J., Chein, N., Jimenez, K., Ayup, J., & Diaz, J. (2011). Los valores familiares y la empresa familiar en el nordeste de Mexico. *Cuad. admon.ser.organ*. Obtenido de http://docplayer.es/14681134-Los-valores-familiares.html?cv=1;http://www.scielo.org.co/scielo.php?cv=1&script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100015&lng=es
- De Luca, M. (2016). *El Contrato Psicológico en empresas familiares: Diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares*. Obtenido de REVISTA DE PSICOLOGIA -GEPU-: <https://revistadepsicologiagepu.es.tl/EL-CONTRATO-PSICOL%3GICO-EN-EMPRESAS-FAMILIARES-d--DIFERENCIAS-EN-SU-CONTENIDO%2C-CUMPLIMIENTO-E-INCUMPLIMIENTO-RESPECTO-A-LAS-NO-FAMILIARES.htm?cv=1;https://es.scribd.com/document/123976790/Revista-de-Psicologia-GEP>

Diccionario de la real academia. (s.f.). <https://dle.rae.es/>. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/9327895/lecciones-para-celulas?cv=1>

DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1555>. (s.f.).

Fernandez, S. (s.f.). <https://es.scribd.com/document/386774839/Dimension-Social-Del-Ser>.

Franco, N., Perez, M., & De Dios, M. (2014). Relación entre los estilos de crianza parental y el desarrollo de ansiedad y conductas disruptivas en niños de 3 a 6 años. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*. Obtenido de <http://docplayer.es/14792103-Relacion-entre-los-estilos-de-crianza-parental-y-el-desarrollo-de-ansiedad-y-conductas-disruptivas-en-ninos-de-3-a-6-anos.html?cv=1>

Gallo, M. (1998). *La sucesión en la empresa familiar*. barcelona.

Gallo, M. A. (2009). *La Empresa Familiar Multigeneracional*. 136.

García, m., Rivera, s., & Reyes, i. (2013). La percepción de los padres sobre la crianza de los hijos. 134.

Gómez, G., Betancourt, J., & Zapata, N. (2012). Empresas familiares multigeneracionales. *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000200003; http://bibvirtual.ucla.edu/ve/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T070200001118/6&Nombrebd=psm_ucla

González, R. (2019). La integridad como valor. *College Board Puerto Rico y América Latina*.

<https://definicion.de/humildad/>. (2008). <https://definicion.de/humildad/>.

<https://ined21.com/humildad-como-valor-i/>. (2011). <https://ined21.com/humildad-como-valor-i/>.

<https://www.significados.com/valor/>. (s.f.). <https://www.significados.com/valor/>.

J, T. (2009). Empresa familiar: el valor de los valores. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*.

J., T. (2017). La importancia de los valores en las empresas familiares. *IESE BUSINESS SCHOOL UNIVERSITY OF NAVARRA*.

Josep, T. (2016). El ejemplo, el mejor transmisor de los valores. *IESE BUSINESS SCHOOL UNIVERSITY OF NAVARRA*. Obtenido de <https://blog.iese.edu/empresafamiliar/2016/ejemplo-valores/?cv=1>

Millones, G. (2018). La influencia de las relaciones intergeneracionales en la formación y el compromiso del sucesor: Efectos sobre el proceso de sucesión en la empresa familiar lambayecana. *Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2636>

Samanta, S. (2016). *La familia empresaria: Cultura y Valores para la continuidad de la empresa*.

Sanchez, J. (03 de 06 de 2004). *Liderazgo espiritual*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-liderazgo/liderazgo-espiritual-1?cv=1>

Solano, a. (2017). *La sucesión y su relación con la continuidad en las empresas familiares en la ciudad de Cuenca*.

www.revistadepsicologiagepu.es.tl. (s.f.). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/123976790/Revista-de-Psicologia-GEP-3-2>