

**XX CONGRESO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE
SOBRE ESPÍRITU EMPRESARIAL**

**LA EDUCACIÓN DOCTORAL EN EL ÁREA DE
EMPRESAS FAMILIARES**

MELQUICEDEC LOZANO POSSO, Ph.D. ©¹

Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial.

Universidad Icesi, Cali, Colombia.

¹ Melquicedec Lozano Posso, Ph.D. © en Creación, Estrategia y dirección de empresas. Director de Investigaciones y proyectos especiales. Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial. Calle 18 #122-135. Cali/Colombia. Tel: 57-2-3212002. E- mail: melqui@icesi.edu.co

RESUMEN

Ante la fuerte influencia que tiene la empresa familiar en la economía y los avances en las investigaciones en esa área en la última década, el presente artículo realza la importancia de la inclusión del área de empresas familiares en la educación doctoral y expone cuatro niveles de énfasis que se podrían considerar, lo que se complementa con un primer esbozo del contenido y de la dinámica investigadora que delimitarían cada nivel. La propuesta de niveles y contenidos surge de recientes trabajos sobre la investigación en el área de empresas familiares.

PALABRAS CLAVES: empresa familiar, educación, doctorado, nivel, currículo.

ABSTRACT

Because of the strong influence that the family businesses have in the economy and in the research activities, this article states the important participation in the family business doctoral programs. It also suggests four different majors that might be considered for. This work is complemented with a first approach of contents and research dynamics. The purpose of contents and majors rises from recent works about family business subjects.

KEY WORDS: family Business, education, doctoral studies, level, curriculum.

INTRODUCCIÓN.

Después de muchos años de investigación cada vez se hace más evidente que la empresa familiar sigue emergiendo como un significativo campo de indagación (Steier y Ward, 2006; Casillas y Acedo, 2007). En los últimos quince años se han realizado muchos trabajos en diferentes facetas de las empresas familiares; la mayoría de ellos en el tema de sucesión (Morris et al., 1996 y 1997; Cabrera et al., 2001; Sharma et al., 2003; Royer, et al., 2008; De Massis et al., 2008). Sin embargo, otros temas legendarios (Aronoff, 1998) y temas emergentes (Debicki, 2009) han sido y se siguen abordando por los investigadores. Los avances alcanzados han permitido lograr mejores procesos de consultoría (Baker y Wiseman, 1998; Hoy, 2003, Lozano, 2008) para las empresas y mejores niveles de educación para diferentes tipos de comunidades.

En educación son comunes las conferencias, los seminarios y cursos largos de extensión dirigidos a propietarios y directivos de empresas familiares, así como a sus miembros familiares. También han proliferado desde finales de los años noventa los cursos electivos para pregrado al igual que para postgrado, a nivel de especializaciones y de maestrías, principalmente en Europa y Norteamérica. No ha acontecido lo mismo con los programas de doctorado, que básicamente han llegado al nivel de cursos electivos en empresas familiares y, en muy pocos casos, a cursos obligatorios en esta importante área; los cuales se ofrecen usualmente desde los programas de doctorado en Management, pues los programas de doctorado exclusivamente en empresas familiares aún están por fundamentarse y diseñarse. Hecho explicable por la mayor jerarquía de la dimensión investigativa que demandan los programas doctorales, lo cual implica mayor rigurosidad en la definición curricular.

En este trabajo se muestra la importancia del área de empresas familiares en los programas de doctorado en Management (Frishkoff, 1998; Steier y Ward, 2006) y los aspectos relevantes que deben ser enfatizados en la educación doctoral en este creciente campo. El objetivo, por consiguiente, es identificar los panoramas curriculares del área, tanto para un programa de doctorado en el cual este emergente campo sea visto como una de las franjas del conocimiento impartido, como también para un programa de doctorado totalmente enfocado al ámbito de las empresas familiares.

1. LA EDUCACIÓN DOCTORAL.

El doctorado es el grado académico más alto que confieren las universidades, y su propósito es la formación avanzada en investigación en un campo disciplinario. Formación ésta que se articula mediante cursos, seminarios y actividades de investigación originales, así como con el conocimiento de técnicas y métodos de investigación que lleven a hacer aportes originales (Hernández et al., 2006, Phillips y Pugh, 2008). Aunque existen los post doctorados para fomentar la investigación a alto nivel, estos no conducen a titulaciones académicas como tal.

Como es sabido y aceptado, los programas de doctorado varían de un país a otro. Sin embargo, en general mantienen unas características esenciales. Hay inicialmente un ciclo de escolaridad con dos fases. La Primera fase tiene una duración mínima de dos años y se estructura en dos periodos: a) Periodo docente. El alumno deberá cursar materias fundamentales incluidas en un programa de doctorado y las restantes, bien en materias afines o metodológicas del programa, bien en cursos o seminarios transversales, bien en cursos fuera del programa. b) Periodo de iniciación a la investigación. Para cursar este periodo debe haberse superado el primero. El alumno cursará créditos en trabajos tutelados de iniciación a la investigación. El Departamento establece las líneas de investigación y el estudiante seleccionará entre ellas. Finalizados los dos periodos, un tribunal examinará los resultados del candidato y certificará la superación de esta fase, otorgando el correspondiente título, el cual depende del país, del programa y de los “sellos” nacionales e internacionales de calidad del doctorado.

La segunda fase consiste en la elaboración y defensa de una tesis doctoral que, tras su defensa y aprobación por un tribunal, da lugar al título de Doctor. El proceso de obtención de un doctorado normalmente toma entre tres y cinco años

La tesis doctoral consiste en un trabajo original de investigación sobre una materia relacionada con el campo científico, técnico o artístico propio del programa de doctorado realizado por el doctorando como trabajo original de investigación. Estos estudios conducen a la obtención del grado de Doctor.

La educación doctoral es diferente a la educación de pregrado o maestrías (Phillips y Pugh, 2008)., ya que los cursos y las actividades presenciales, siendo muy importantes, no son los ejes trascendentales. En los doctorados los ejes trascendentales son: los trabajos de investigación, el auto aprendizaje, los seminarios avanzados de investigación, la asistencia en actividades de investigación y docencia, la tesis doctoral y las interacciones con compañeros, profesores y expertos. Estos constituyen los medios principales de aprendizaje y producción de conocimiento. Las actividades de formación investigadora que ha de realizar cada doctorando, se diseñarán en función de las líneas de investigación.

En un doctorado se está en la obligación de actuar como un creador de conocimiento, más que como un adquirente de conocimiento, con apoyo en el acompañamiento tutorial y mentorial por parte de profesores y expertos.

Se pueden observar algunos casos de acogida, con diferentes dosificaciones, del área de empresas familiares en algunos doctorados alrededor del mundo. En Latinoamérica la universidad Iberoamericana de México, en su doctorado en Management, da la opción de hacer la tesis doctoral en el área de empresa familiar, al igual que la universidad de Celaya en el estado de Guanajuato, México, en su doctorado en administración. La Universidad Simón Bolívar de Sucre, Bolivia, no incluye ningún curso específicamente sobre empresas familiares, pero sí se incluye esta área como una de las líneas de investigación de la tesis doctoral.

En Europa hay varios casos relevantes. En España se distinguen con alguna dosis de formación en empresas familiares: el doctorado en Creación, estrategia y dirección de empresas de la Universidad Autónoma de Barcelona; el doctorado en Administración y Ciencias Empresariales de la Universidad de Castilla La Mancha; el doctorado en Ciencias Empresariales de la Universidad Antonio de Nebrija; el doctorado en Ciencias de la Gestión de ESADE, perteneciente a la Universidad Ramón LLull. El doctorado en Management del IESE, adherido a la Universidad de Navarra, en el cual se localiza un centro de entrepreneurship y empresas familiares, lo que facilita la labor de los profesores en estas áreas, pues el conocimiento se nutre de la consultoría directa con empresas del mercado.

En Inglaterra, la London Business School en su programa doctoral por concentraciones tiene una en Management con especialidad en comportamiento organizacional, dentro de lo cual se puede tomar como electiva empresas familiares.

En los Estados Unidos la Universidad de Bernelli, en Alexandria, Virginia, en su doctorado en administración de negocios tiene una fuerte concentración en innovaciones en empresas familiares. El Doctorado en Management de Wharton, Universidad de Pensilvania, es flexible e interdisciplinario, y aunque el área de empresas familiares no está definida como área de investigación, sí se consideran sus temas como opciones de tesis para los estudiantes. Al otro lado de la frontera, en Canadá, la universidad de Calgary en Alberta, da la opción de hacer la tesis doctoral en el área de empresa familiares en su doctorado en Management.

En torno a estos programas de tercer ciclo, es preciso señalar que para obtener altos resultados en el funcionamiento, se hace obligatorio constituir la unidad de Investigación de Doctorados (Álvarez, 2006), un espacio para ser aprovechado por todos los estudiantes de doctorado de cada facultad, que sirva como una biblioteca virtual desde donde los usuarios se conecten al mundo científico a través de internet y otros medios tecnológicos operando como un lugar de reuniones de estudio e investigación, que no admita interrupciones externas. Un espacio adicional de video conferencia para la consulta, el intercambio de opiniones y el debate con académicos y expertos de punta, debe ser también de obligatoria implementación, como parte del encuentro con el conocimiento y la reflexión científica en el campo de empresas familiares.

2. PRESENCIA DEL ÁREA DE EMPRESAS FAMILIARES.

Como se resaltó en el punto anterior hoy existen muchos centros y universidades o escuelas de negocio que apoyan con diversas actividades el área de empresas Familiares. La tabla 1 muestra algunos de los principales centros de empresa familiar en el mundo, varios de ellos adheridos o pertenecientes a universidades que tienen fuertes políticas de funcionamiento en este campo.

Tabla 1. Centros de Empresa Familiar relevantes.

Centro	Institución	País
Center For Entrepreneurship and Family Enterprise (CEFE)	University of Alberta	Canadá
Alberta Business Family Institute (ABFI)	University of Alberta	Canadá
BDD Centro para la Empresa Familiar		Inglaterra
Wendel International Center for Family Enterprise	INSEAD	Francia
Centro de Desarrollo de la Empresa Familiar	Independent Technological Institute of México (CEDEF-ITAM)	México
Family Business Center	Universidad de Monterrey	México
Fundación Nexia		España
Center for Family-Owned Business and Entrepreneurship	IESE	España
Instituto de la Empresa Familiar (IEF)		España
Center for Family Enterprise and Ownership - CeFEO	Jönköping International Business School	Suecia
Family Business Center	Loyola University	USA
Institute for Family Enterprising	Babson College	USA
Center for Family Enterprise	University of St. Thomas	USA

Fuente: Direcciones varias en internet.

Por otro lado, aunque un buen número de universidades o instituciones poseen algún tipo de organización a través del cual brindan servicios o ejecutan actividades de apoyo con las empresas o con la comunidad, las que se muestran en la tabla 2 resaltan sobre el resto por su productividad investigadora y por su calidad.

Tabla 2. Instituciones más activas, 2001 – 2007.

Institución	Puntaje en Publicaciones
University of Alberta	20.10
Mississippi State University	17.27
University of Calgary	10.52
Jönköping International Business School	8.53
Kennesaw State University	8.23
University of Connecticut	7.80
Arizona State University	7.28
Rensselaer Polytechnic Institute	6.83
Wilfrid Laurier University	6.15
Babson Collage	6.08
Brigham Young University	5.70
Concordia University	5.60
Case Western Reserve University	5.33
National University of Singapore	5.10
University of Nottinham	4.93
Nanyang Technological University	4.55
HEC Montreal	4.53
University of Minnesota	4.46
Baylor University	3.93
Baruch College	3.90
Northeastern University	3.80
Grand Valley State University	3.40
Erasmus University	3.07
University of Las Palmas de Gran Canaria	3.00
University of Navarra	2.80

Fuente: Debicki et al. (2009).

La Universidad de Alberta posee una intensa actividad en la investigación en empresas familiares, su center for entrepreneurship and Family Entrepreneurship and Family Enterprise (CEFE) tiene una política fuerte y clara para desarrollar y difundir conocimiento relacionado con la administración en conocimiento en empresas familiares, particularmente en entrepreneurship e internacionalización. Este centro lidera la conferencia académica anual “Teorías de la empresa

familiar” y ofrece cursos para estudiantes de pregrado y para estudiantes del MBA. Se trabaja en estrecha relación con el Alberta Business Family Institute (ABFI) para crear una aproximación holística a la investigación y la enseñanza en el área de empresas familiares. El propósito es desarrollar un cuerpo de conocimiento y mejores prácticas en la administración y propiedad de este tipo de empresas.

El trabajo en red entre expertos (Debicki et al.,2009) parece ser una práctica contemporánea entre algunas instituciones, que contribuye a impulsar la investigación en empresas familiares. Así, resulta interesante observar que la Universidad de Alberta, la Universidad del estado de Mississippi y la Universidad de Calgary, son coequiperos de la conferencia anual “Teorías de la Empresa Familiar”. Esta práctica entre instituciones y expertos que lideran la investigación, permite avanzar con más velocidad y calidad. Precisamente los autores más citados (tabla 3) de acuerdo al índice de citación en ciencias sociales (SSCI) pertenecen a las instituciones más activas, por sus políticas claras y contundentes en la producción de conocimiento en el campo de la empresa familiar.

Estos autores han recurrido a los journals más relevantes en la publicación de artículos sobre Management o áreas relacionadas, que acogen las investigaciones sobre empresas familiares, incluido el Journal Family Business Review, que actualmente es el único dedicado exclusivamente a las publicaciones en este campo.

Tabla 3. Autores con más publicaciones, por número de coautores e índice SSCI.

Autor	Puntaje
Lloyd Steier	10.30
James J. Chisman	9.42
Jess H. Chua	9.15
Pramodita Sharma	6.03
Franz W. Kellermanns	6.00
Joseph H. Astrachan	4.84
Shaker A. Zahra	4.55
W. Gibb Dyer, Jr.	4.45

Michael H. Lubatkin	4.33
Danny Miller	4.30
Michael Carney	4.20
Williams S. Schulze	4.07
Isabelle Le Breton-Miller	3.95
Frank Hoy	3.80
Kimberly A. Eddleston	3.10
Ramona K. Z. Heck	3.00
Michael D. Ensley	2.97
Luís Gómez-Mejía	2.87
Paul Westhead	2.87
Richard Dino	2.87
Timothy Habbershon	2.75
Mattías Nordqvist	2.66
Eric Gedajlovic	2.30
Carole Howorth	2.28
Katuska Cabrera-Suárez	2.23

Fuente: Debicki et al. (2009).

La tabla 4 muestra algunos de los Journals con más número de artículos publicados sobre empresas familiares en el periodo 2005-2007.

Tabla 4. Journals con más publicaciones en Empresas Familiares 2005 – 2007.

Journal	Número de artículos
Family Business Review	136
Entrepreneurship, Theory and Practice	44
Journal of Business Venturing	24
Journal of Small Business Management	18
Journal of Business Research	13
Corporate Governance	11
International Small Business Journal	9
Journal of Management	5

Studies	
Organization Studies	4
Academy of Management Journal	4
Strategic Organization	3
Small Business Economics	3
Administrative Science Quarterly	3
Entrepreneurship & Regional Development	2

Fuente: Debicki et al. (2009).

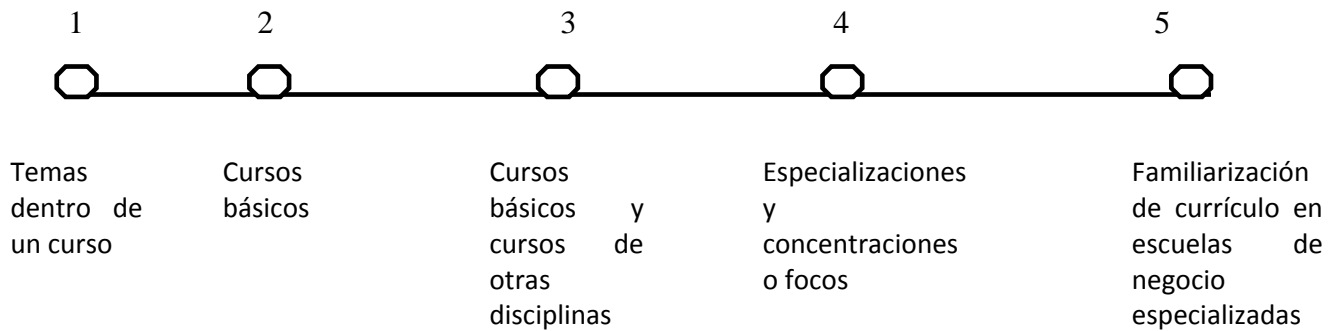
Todo este cúmulo de componentes desde los journals, los autores, las instituciones, los programas y muchos otros, dan evidencia de la magnitud que ha tomado el campo de las empresas familiares y de ahí la importancia de que haga parte del currículo universitario a nivel de pregrado y posgrado (De Moss, 2002; Steier y Ward, 2006). En particular, la educación en esta área en los doctorados es el interés central de este artículo.

3. ÁREA DE EMPRESAS FAMILIARES Y EL NIVEL DOCTORAL.

Steier y Ward (2006) realizaron una investigación cuyo propósito fue proveer una explicación preliminar de porqué los estudios de empresa familiar deberían ser enseñados y cómo deberían ser integrados a los currículos de las escuelas o las facultades de negocios. La presencia en el currículo la justifica el que muchas empresas en la economía son familiares, adicionalmente los estudiantes están casi todos en relación con empresas familiares e, incluso, algunos crean empresas individuales que luego se convierten en familiares. No se puede desconocer, además las ventajas que lleva consigo la empresa familiar por sí misma (Chrisman et al. 2006)

Steier y Ward (2006) hacen notar la formulación de preguntas fundamentales sobre el currículo: ¿Qué es lo que los futuros directivos y la gente de negocios necesita conocer? ¿Cuáles son los mejores métodos para entregar este conocimiento? Reconocen que los medios de enseñanza de cada escuela o facultad son altamente variados y no intentan prescribir algo ajustado a todo, pero proponen cinco niveles de desarrollo curricular y evolución relacionada a la empresa familiar, lo cual ilustran en la figura 1.

Figura 1. Desarrollo de Currículo.



Fuente: Steier y Ward (2006).

El primer nivel hace referencia a temas básicos sobre empresa familiar que estarían dentro de cursos ejes. El segundo nivel considera cursos de formación básica. El tercer nivel toma en cuenta una mezcla de cursos ejes dedicados a la empresa familiar combinados con cursos tradicionales que apoyan los primeros tales como: contabilidad y finanzas, administración del recurso humano, derecho, marketing, teoría organizacional, estrategia. Esta opción requeriría más coordinación y comunicación entre unidades académicas, para que exista una articulación horizontal y vertical de los cursos. El cuarto nivel considera especializaciones y concentraciones dentro de los cuales hay una mezcla de cursos dedicados al área de empresa familiar, combinado con cursos de otras áreas funcionales; esto equivale a una franja de énfasis en empresa familiar. Estas concentraciones sirven para fortalecer el interés de volverse consultor, tomar liderazgo en empresas familiares, consolidar conceptos de los fundadores. El quinto nivel, considerando que la empresa familiar merece atención como un importante campo de estudio y desarrollo de currículo, sugiere que algunas escuelas o universidades podrían escoger el área de empresa familiar como un nicho y extenderla más en el currículo, se argumenta que si el cambio curricular ocurre sólo en el primer nivel, será difícil declarar que el área de empresa familiar ha emergido completamente como un campo de investigación.

Atendiendo estos niveles que ya se han venido implementando se podría considerar un escenario para los programas de doctorado. En estos es factible tener desde pequeñas

dosificaciones hasta la posibilidad de un doctorado en empresas familiares, pues existen concentraciones a nivel de máster y el paso hacia el doctorado, aunque no es un asunto de fácil transición, sí se vislumbra dentro de las posibilidades. Sin embargo, siempre considerando el énfasis en investigación que debe tener todo programa doctoral.

Sea cual fuere el nivel de concentración en empresas familiares definido para el doctorado, siempre deberían considerarse los temas de punta que en el momento se estén desarrollando mediante la investigación y también las tendencias que se hayan identificado. Los trabajos sobre la investigación en empresas familiares han tenido acogida entre algunos expertos (Wortman, 1994; Sharma et al., 1997; Dyer y Sánchez.1998; Bird, et al., 2002; Chrisman et al., 2003, Chua et al., 2003; Zahra y Sharma, 2004; Debicki et al., 2009). Hace algunos años Sharma (2004) enfatizó sobre los niveles de análisis en los estudios de empresas familiares:

1. Nivel individual (Fundadores, siguiente generación, mujeres, empleados no familiares)
2. Nivel grupal/Interpersonal (Naturaleza y tipos de acuerdos contractuales, fuentes de conflicto y estrategias de administración, transición inter generacional.)
3. Nivel organizacional.
4. Nivel social y ambiental

Por otro lado, en su reciente trabajo sobre la investigación en el nuevo milenio, Debicki et al. (2009) clarifican varios aspectos que conciernen directamente a la investigación en empresas familiares enmarcada en los años recientes y los años por venir. En lo relacionado con vacíos en la investigación enfatizan en la atención que debe prestarse a las metas económicas y no económicas de las empresas familiares, así como a los procesos mediante los cuales se formulan las metas. Adicionalmente se hace mención a otras áreas que han recibido poca atención en las investigaciones: Estrategia en empresa familiar (Corporativa, negocios, funcional e internacional), grupos de interés, ética, responsabilidad social, y profesionalización, aun considerando que el énfasis en estos temas ha venido creciendo.

En lo relacionado con tendencias de las investigaciones se expone que los estudios han tenido clara concentración en liderazgo, propiedad y gobierno corporativo. De manera similar, se ha incrementado el énfasis sobre recursos y ventaja competitiva. En contraste, han declinado los trabajos de investigación en el tema de sucesión, aunque el porcentaje sigue siendo alto.

Por otro lado, la difusión del conocimiento en empresas familiares se ha ampliado en razón, por un lado, a la toma de conciencia sobre su importancia y por otro, al crecimiento y mejora paulatina de los medios de difusión o debate ya establecidos, tales como The Family Enterprise Research Conference (FERC), International Family Enterprise Research Academy (IFERA), Eiasm Family Business Wokshop ,y Theories of Family Firm Conference. Estos son espacios importantes para todos, y casi obligatoriamente aprovechables por el investigador individual.

Debicki et al. (2009) también indican que la concentración de expertos en la etapa actual de desarrollo del campo de las empresas familiares sugiere que se progresará rápidamente y que las oportunidades de construcción de un paradigma de investigación son altas. Su investigación también sugiere que universidades exitosas han establecido centros, los cuales parecen tener un efecto importante sobre la investigación en empresas familiares, facilitando las actividades al respecto, pues, entre otros aspectos, se perfecciona la capacidad de desarrollar conferencias, cursos y programas de investigación con sus respectivas áreas de trabajo (Steier et al.,2006) así como el intercambio, el trabajo en equipo y las sinergias inter facultades o inter universidades. En resumen, las áreas que no han sido suficientemente estudiadas son:

- Aspectos generales de formulación y contenido estratégico
- Profesionalización
- Grupos de interés
- Ética
- Venta de la empresa a externos
- Temas de responsabilidad social
- Metas de la empresa familiar (metas no económicas afectan el comportamiento, y el desempeño parece crítico para el desarrollo de una teoría de la empresa familiar.)

En cuanto a esta última en el listado, los procesos mediante los cuales las metas son formuladas pueden ayudar a explicar el éxito o la falla de las empresas familiares, particularmente porque los tipos e importancia de metas no económicas pueden diferir entre miembros familiares.

Adicionalmente Debicki et al. (2009) refuerzan la tendencia que ya se ha venido esgrimiendo, en cuanto que la teoría de la agencia y la perspectiva basada en recursos de la empresa son las teorías dominantes en la literatura sobre empresa familiar en el nuevo milenio. Las investigaciones podrían tener apoyo adicional de aproximaciones teóricas como Stewardship, Stakeholders alince y costos económicos de transacción.

En consecuencia, en los programas de Doctorado en administración, atendiendo la conceptualización anteriormente mencionada, pueden darse los siguientes niveles de énfasis curricular en empresas familiares, lo que se ilustra además en la Figura 2:

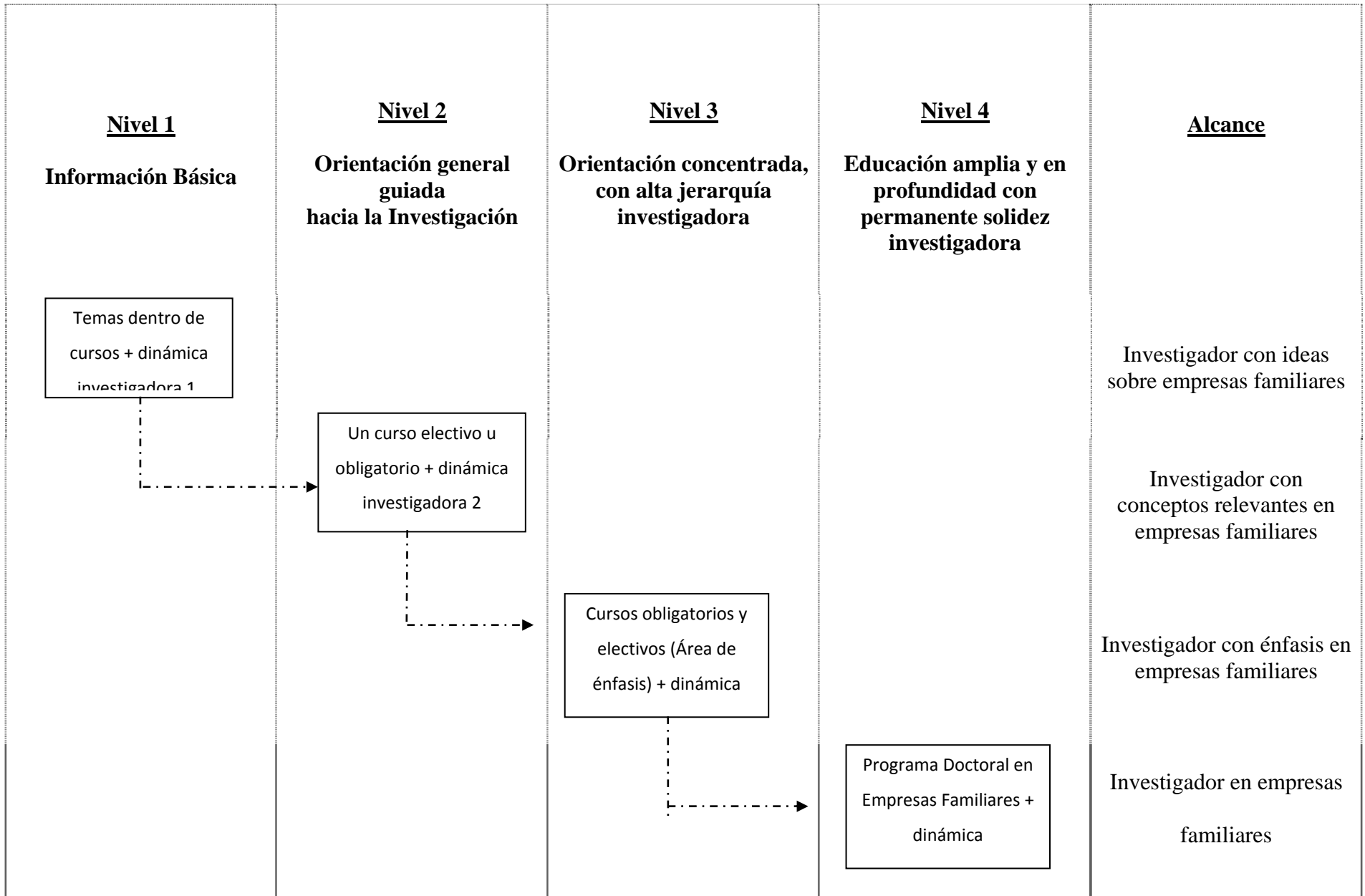
- a) Temas de empresa familiar dentro de cursos de otras áreas.
- b) Un curso electivo u obligatorio sin una demarcación de énfasis.
- c) Área de concentración en empresa familiar con cursos obligatorios y electivos.
- d) Programa doctoral en empresa familiar.

En el nivel de sólo temas pueden mencionarse conceptos básicos generales tales como: problemática de la empresa familiar y profesionalización. En el nivel dos el curso electivo puede abordar: problemática de la empresa familiar, estadísticas claves de caracterización de las empresas familiares surgidas de algunos estudios, sucesión, relaciones intrafamiliares, gobierno de empresa, protocolo familiar, profesionalización, principales modelos. Se debe inducir a la consulta de artículos publicados en Journals sobre estos temas y los estudiantes deberán cerrar el curso con un artículo sobre la situación o tema seleccionado, el cual deberá estar bien concebido en su estructura y bien soportado en cuanto a contenido y fuentes bibliográficas mencionadas. Se da por descontado que el estudiante debe apoyar sus argumentos con al menos una teoría. Adicionalmente, la asistencia a seminarios o charlas extracurriculares sobre las temáticas mencionadas y otras adicionales es recomendable.

En el nivel tres, como se trata de un área de concentración en empresas familiares, los cursos obligatorios y electivos han de cubrir en su conjunto los temas anteriormente mencionados, además de otros temas vitales como son: estrategia en el sistema familia-empresa, stakeholders, stewardship, plan familiar, gobierno corporativo, propiedad, ética y responsabilidad social. Sin embargo, la propuesta es que los contenidos se cubran con diferentes dosificaciones en clase y con la actividad extra clase de los estudiantes, así como con seminarios y conferencias

extra clase programadas por la universidad. La concentración en esta área deberá examinar, además, la aplicación de teorías en este campo (Schulze et al., 2003; Sharma, 2004) y ampliar la cobertura de modelos que se consideran en el nivel dos. Los cursos deben terminar con artículos para publicación, y en cuanto sea posible, presentar algunos de ellos como ponencias en congresos.

Figura 2. Niveles de Educación Doctoral en el Área de Empresas Familiares



Fuente: Elaboración propia.

En el cuarto nivel, además de todo lo anteriormente expuesto para el nivel tres, se requiere que el estudiante realice su tesis doctoral orientada a un tema del campo de las empresas familiares y que exista un acompañamiento guiado, no presionado. El examen minucioso de la literatura sobre los avances en la construcción de una teoría de la empresa familiar (Kenyon-Rouvinez, 2001) es de suma obligación, e igualmente los escritos sobre modelos y los avances en modelaje (Pieper y Klein, 2007). Las teorías y programas de investigación científica, han de ser un componente que haga parte de la estructura del programa; así también, los últimos estudios transversales sobre tendencias del campo, estado del arte, metodologías y técnicas de investigación. El cuadro 1 recoge áreas y temas de incursión, así como la dinámica investigadora que debe ser eje de cada nivel.

Cuadro 1. Áreas y temas de empresas familiares en cada nivel de énfasis.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<p>Temas principales examinados de manera general, con propósito informativo: problemática de la empresa familiar y principales soportes a la problemática.</p>	<p>Temas ejes del área examinados con profundidad, estimulando hacia la investigación: Problemática de la empresa familiar, estadísticas, sucesión, relaciones familiares, gobierno familia-empresa, profesionalización, principales modelos.</p>	<p>Concentración en el área, cursos electivos y obligatorios que cubren el estado del arte y los avances en el campo. Además del nivel dos considerar: estrategia, grupos de interés, plan familiar, gobierno corporativo, propiedad, ética y responsabilidad social, principales teorías utilizadas, principales modelos.</p>	<p>Formación integral en el área, cursos electivos y obligatorios del área y otras que la complementan. Además del nivel tres considerar: epistemología, historia de la disciplina, estado del arte y tendencias, teorías utilizadas y potenciales, modelos y modelaje, construcción de teoría, métodos y técnicas de investigación, disciplinas que aportan al campo de estudio de las empresas familiares.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Dinámica investigadora:</i></p> <p style="text-align: center;">Indagación sobre las fuentes bibliográficas más citadas y más conocidas.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Dinámica investigadora:</i></p> <p style="text-align: center;">Consulta bibliográfica, producción de un artículo, utilización de una teoría, seminarios extracurriculares.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Dinámica investigadora:</i></p> <p style="text-align: center;">Seminarios y conferencias extra clase, publicación de artículos, ponencias, consulta con expertos, trabajo de campo, consulta de journals y tesis, Acompañamiento, utilización de teorías.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Dinámica investigadora:</i></p> <p style="text-align: center;">Seminarios y conferencias extra clase, publicación de artículos, ponencias, diálogo con expertos, trabajo de campo, consulta de journals y tesis de doctorado, utilización de teorías, acompañamiento, elaboración de tesis, visitas institucionales.</p>
---	--	---	--

Fuente: elaboración propia.

4. CONCLUSIONES.

Las razones que se emiten para que el campo de las empresas familiares sea incluido en los programas de formación post gradual que tienen ingredientes empresariales en su estructura y contenido, no han sido cuestionadas y, por el contrario, son altamente justificadas. Prueba de ello es el alto número de universidades y escuelas de negocio de Estados Unidos y Europa que no sólo han incluido esta importante área en sus programas de formación ejecutiva y maestrías, sino que también han creado centros de empresa familiar desde donde se hace extensión a la comunidad y se constituye un polo de desarrollo institucional que aporta en la educación, el avance del conocimiento y el diseño de cursos y programas universitarios. El reconocimiento ha trascendido ya a los programas de doctorado, pues un número interesante de ellos ya tienen, aunque tímidamente, alguna dosificación en el área, principalmente en Estados Unidos, España y Canadá.

Ahora bien, como se deduce de lo expuesto en este trabajo, los programas doctorales en Management, organizaciones u otros cuyos propósitos lo admitan, pueden incluir el área de empresas familiares con cualquiera de los primeros tres niveles de formación mencionados, de acuerdo a los intereses que se persigan. Un cuarto nivel estaría dado sólo para programas

doctorales en empresas familiares, lo que no está lejano si los avances en las investigaciones permiten confirmar pronto un cuerpo extenso y desarrollado de variables y conocimiento que lo sitúe en la jerarquía de “disciplina”.

Aunque este es un primer trabajo sobre los rasgos generales de la presencia del campo de empresas familiares en los programas doctorales en Management u organizaciones, o bien, en un programa doctoral exclusivamente dedicado a este campo, es indudable que se requiere examinar en profundidad los conceptos emitidos en este trabajo y otros conceptos adicionales que no se abordaron. Se espera que este proceso vaya avanzando con las investigaciones de instituciones y expertos individuales interesados, pues ello será de gran contribución a la planeación, diseño y funcionamiento de programas doctorales que ajusten su currículo con inclusión del campo de la empresa familiar. Dado que por ahora esto sólo se ha dado a nivel de cursos y elaboración de tesis doctoral, es preciso dar cabida a otras dimensiones en la formación investigadora.

BIBLIOGRAFÍA.

- Álvarez, A; (2006). “Programa de Doctorado Cooperativo ULA-ULL: una alternativa académica de éxito”. *Visión Gerencial*. Año 5, No. 2, Julio-Diciembre, 237-243.
- Aronoff, C. E. (1998). *Megatrends in Family Business*. *Family Business Review*, 11(3), 181-186.
- Baker, K.; Wiseman, K. (1998). “Leadership, Legacy, and Emotional Process in Family Business”. *Family Business Review*, (1998). 11(3), 207-213.
- Bird, B.; Welsh, J; Astrachan, J; Pistrui, D. (2002) “Family Business Research: The Evolution of an Academic Field”, *Family Business Review*, 15 (4), 337 – 350.
- Cabrera, K.; De Saá, P.; García, D. A.; Rao, S. (2001). “The succession process from a resource and knowledge based view of the family firm”. *Family Business Review*, 14(1), 37-46.
- Casillas, J. y Acedo, F. (2007). Evolution of the intellectual structure of family business literature: A Bibliometric Study of the FBR. *Family Business Review*, 20 (2), 141-162.

- Chrisman, J; Chua, J.; Steier,L. (2003). “An introduction to theories of family business” *Journal of Business Venturing* 18, 441 – 448.
- Chrisman, J.; Steier, Ll.; Chua, J. (2006). Personalism, Particularism, and the Competitive Behaviors and Advantages of Family Firms: An Introduction. *Entrepreneurship, Theory and Practice*. Noviembre, 719-729.
- Chua, J.; Chrisman, J.; Steier, LL.(2003). Extending the Theoretical Horizons of Family Business Research. *Entrepreneurship, Theory and Practice*. Summer, 331-338.
- DeMoss, M. (2002) “ Developing Consumer-Driven Services in University-Based Family Business Programs”. *Family business review*, 15 (2). 119-129.
- De Masiss, A.; Chua, J.; Chrisman, J. (2008). “Factors Preventing Intra-Family Succession”. *Family Business Review*, 21(2), 183-199.
- Debicki, B.; Matherne III, Curtis; Kellermanns, F.; Chrisman, J. (2009). Family Business Research in the New Millennium. *Family Business Review*, 22 (); 151-166.
- Dyer, G.; Sánchez, M. (1998). Current State of Family Business Theory and Practices as Reflected in Family Business Review 1988-1997. *Family Business Review*, 11(4), 287-295
- Frishkoff, P. (1998)“Strategic Questions for University-Based Family Business Programs” *Family Business Review*, 11 (4), 355 – 362.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición, Mc Graw Hill, México.
- Hoy, F.(2003) “Legitimizing Family Business Scholarship in Organizational Research and Education” *ET&P*, 417 – 422.
- Kenyon-Rouvinez, D. (2001)“Patterns in Serial Business Families: Theroy Building Through Global Case Study Research” *Family business review*, 14 (3), 175 – 192.
- Lozano, M. (2009). “Elementos de Consultoría para Empresas Familiares”. *Memorias XIX Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre Espíritu Empresarial*. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Morris, M. H.; Williams, R.; Nel, D. (1996). “Factors influencing family business succession”. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 2(3), 68-81.

- Morris, M. H.; Williams, R.; Allen, J. A.; Avila, R. M. (1997), “Correlates of success in family business transitions”, *Journal of Business Venturing*, 12(5), 385-401.
- Pieper, T; Klein, S. (2007). *The Bulleye: A Systems Approach to Modeling Family Firms*. *Family Business Review*, 20(4), 301-319.
- Phillips, E.; Pugh, D. (2008). *La tesis Doctoral*. Primera edición en español, Breca editorial, Barcelona.
- Royer, S.; Simons, R.; Boyd, B.; Rafferty, A. (2008). Promoting Family: A Contingency Model of Family Business Succession. *Family Business Review*. 21(1), 15-30.
- Schulze, W.; Lubatkin, M.; Dino, R. (2003). “Toward a theory of agency and altruism in family firms” *Journal of Business Venturing* 18, 473-490.
- Sharma, P.; Chrisman, J.; Chua, J. (1997). Strategic Management of Family Business: Past Research and Future Challenges. *Family Business Review*, 10(1), 1-36.
- Sharma, P.; Chrisman, J. ; Chua, J. (2003). “Succession Planning as Planned Behavior: Some Empirical Results”, *Family Business Review*, 16(1), 1- 15.
- Sharma, P. (2004). An Overview of the Field of Family Business Studies Current Status and Directions for the Future. *Family Business Review*. 17(4), 1-36.
- Steier, Ll.; Ward, J. (2006). “If Theories of Family Enterprise Really Do Matter, So Does Change in Management Education”. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, November, 887-895.
- Wortman, M. (1994). Theoretical Foundations for Family-Owned Business: A conceptual and Research-Based Paradigm. *Family Business Review*, 7(1), 3-27.
- Zahra, S.; Sharma, P. (2004). Family Business Research: A Strategic. *Family Business Review*. 17(4), 331.