



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

El gobierno corporativo y el crecimiento de las pymes familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

TESIS

Para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTOR (ES)

Macedo Buendia, Renato Enrique (0000-0002-9198-859X)

ASESOR

Morales Gutiérrez, Leisly Gisselle (0000-0002-4222-7014)

Lima, 30 noviembre 2021

DEDICATORIA

“Le dedico la presente investigación a Dios por brindarme la fortaleza de luchar por mis sueños y a mi familia, en especial, a mi abuela Eldeliza Quiroz quien siempre me inculcó la importancia del estudio y, sobre todo, que todo objetivo es posible cuando uno se lo propone y lucha por lograrlo. Asimismo, agradecerles a mis padres por el gran esfuerzo realizado para que pueda cumplir este objetivo tanto personal como profesional”

Renato Enrique Macedo Buendia

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiera empezar agradeciendo a mi asesora Leisly Gisselle Morales Gutiérrez por haberme orientado durante todo el proceso que conllevó la presente investigación, contribuyendo con sus conocimientos y experiencias que han sido pilares esenciales para que la tesis pueda ser culminada con éxito. En segundo lugar, agradecerles a los siguientes profesores: Laura Huamán Pulgar y Rafael Avilés Merens, quienes me apoyaron en las materias que dominan durante la ejecución de la investigación. Finalmente, quisiera culminar agradeciendo a la Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC) por haberme formado como profesional y por otorgarme las herramientas necesarias para llevar a cabo el presente estudio.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito académico analizar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el crecimiento de las pymes familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

En ese sentido, en el primer capítulo se presentó el marco teórico que sirve como base para llevar a cabo el presente estudio, puesto que se abordaron temas relevantes sobre el gobierno corporativo, crecimiento y la empresa familiar. Además, se revisaron los antecedentes de las variables antes mencionadas con la finalidad de ofrecer un panorama holístico al lector. En el segundo capítulo, se exhibió una revisión de la literatura que permitió complementar los antecedentes expuestos en el capítulo anterior. En el tercer capítulo, se indicó la metodología empleada la cual fue no experimental, de tipo explicativo y con un enfoque cuantitativo; así como, el instrumento aplicado. En el cuarto capítulo, se presentó el análisis e interpretación de la información recopilada a través de los cuestionarios aplicados al total de la muestra y se discutieron dichos resultados con lo planteado por diferentes académicos expertos en las materias estudiadas. Asimismo, se validaron las hipótesis planteadas en el presente estudio a través de diferentes análisis estadísticos. Finalmente, en el quinto capítulo, se presentaron las conclusiones y recomendaciones producto del trabajo de investigación.

Palabras clave: Gobierno corporativo; crecimiento empresarial; empresas familiares; pymes; empresas de contabilidad.

ABSTRACT

The present research work has the academic purpose of analyzing the influence of corporate governance practices on the growth of family SMEs engaged in accounting consulting in Metropolitan Lima, 2020 - 2021.

In this sense, the first chapter presented the theoretical framework that serves as the basis for carrying out this study, since it will address relevant issues on corporate governance, growth and the family business. In addition, the antecedents of the aforementioned variables were reviewed in order to offer a holistic overview to the reader. In the second chapter, a review of the literature was presented that complements the background presented in the previous chapter. In the third chapter, the methodology used was indicated, which was non-experimental, explanatory and with a quantitative approach; as well as, the applied instrument. In the fourth chapter, the analysis and interpretation of the information collected through the questionnaires applied to the entire sample was presented and these results were discussed with the statements made by different academic experts in the subjects studied. Likewise, the hypotheses raised in the present study were validated through different statistical analyzes. Finally, in the fifth chapter, the conclusions and recommendations resulting from the research work were presented.

Keywords: Corporate governance; business growth; family businesses; SMEs; accounting firms.

TABLA DE CONTENIDOS

Capítulo I: Introducción.....	10
1.1 Antecedentes del Problema de Investigación.....	10
1.1.1 Antecedentes del Gobierno Corporativo.....	10
1.1.2 Antecedentes del Crecimiento	16
1.2 Planteamiento del Problema de Investigación	21
1.3 Objetivos del estudio.....	23
1.3.1 Objetivo General.....	23
1.3.2 Objetivos Específicos	23
1.4 Justificación del Problema de Investigación	24
1.5 Preguntas de Investigación.....	26
1.5.1 Problema General	26
1.5.2 Problemas Específicos	26
1.6 Formulación de la Hipótesis de Investigación	27
1.6.1 Hipótesis General	27
1.6.2 Hipótesis Específicas	27
1.7 Marco Teórico	28
1.7.1 Gobierno Corporativo.....	28
1.7.2 Crecimiento Empresarial	40
1.7.3 Empresa Familiar	60
1.8 Definición de Términos.....	78
1.9 Limitaciones del Estudio.....	81
Capítulo II: Revisión de la Literatura	82
2.1 Tópico 1: Gobierno Corporativo	82
2.1.1. Resumen Histórico	82
2.1.2. Principales Hallazgos	88
2.2 Tópico 2: Crecimiento Empresarial	89
2.2.1. Resumen Histórico	89
2.2.2. Principales Hallazgos	93
2.3 Tópico 3: Gobierno corporativo y el Crecimiento Empresarial.....	94
2.3.1. Resumen Histórico	94
2.3.2. Principales Hallazgos	98
2.4 Tópico 4: Descripción de las Empresas Familiares	99
2.4.1. Resumen Histórico	99
2.4.2. Principales Hallazgos	101

2.5 Conclusiones	102
Capítulo III.....	103
3.1 Diseño de la Investigación	103
3.2 Población y muestra	104
3.3 Instrumento.....	108
3.3.1 Validación de instrumento por expertos	112
3.4 Recopilación de Información	112
3.5 Análisis de la Información	114
3.6 Confiabilidad del instrumento	115
Capítulo IV: Resultados.....	118
4.1. Herramienta Cuantitativa: Aplicación del cuestionario al total de la muestra.....	118
4.1.1 Análisis descriptivo	118
4.2 Análisis de la normalidad de datos.....	122
4.3 Contrastación de resultados.....	123
4.3.1 Hipótesis general	123
4.3.2 Hipótesis específica 1	124
4.3.3 Hipótesis específica 2	125
4.3.4 Hipótesis específica 3	127
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	130
5.1 Conclusiones	130
5.2 Recomendaciones.....	132
Referencias Bibliográficas	135
Anexo N°1: Lista de referencias verificadas por cuartiles 1,2, 3 y 4 por base de datos. ...	149
Anexo N°2: Proceso de validación de las variables de gobierno corporativo y crecimiento empresarial realizada por Laura Huamán Pulgar	155
Anexo N°3: Validación de experto en pymes que prestan servicios contables realizada por Janelly Buendía Cueva	157
Anexo N°4: Validación de instrumento a través de juicio de experto	158
Anexo N°5: Validación de instrumento a través de juicio de experto	160
Anexo N°6: Detalle del Análisis Descriptivo	162
Anexo N°7: Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial.....	192
Anexo N°8: Matriz de consistencia.....	199

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cinco dimensiones de gobierno corporativo	35
Tabla 2 Dimensiones de gobierno corporativo para empresas familiares	37
Tabla 3 Prácticas organizacionales de acuerdo a etapa de evolución	47
Tabla 4 Cinco etapas del crecimiento empresarial	48
Tabla 5 Factores externos del crecimiento empresarial	55
Tabla 6 Dimensiones del crecimiento empresarial	60
Tabla 7 Clasificación de empresas de acuerdo a número de trabajadores	68
Tabla 8 Clasificación de empresas de acuerdo a ventas anuales	69
Tabla 9 Empresas formales, según estrato empresarial, 2019	71
Tabla 10 Mipyme formales, según sector económico, 2019.....	72
Tabla 11 Empresas de servicios de acuerdo a segmento empresarial, 2017	74
Tabla 12 Pequeñas y medianas empresas de consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana.....	106
Tabla 13 Matriz de Operacionalización de las variables	110
Tabla 14 Distribución de frecuencias según las características de los encuestados de las pymes familiares de contabilidad en Lima Metropolitana.....	119
Tabla 15 Análisis descriptivo del Gobierno Corporativo	120
Tabla 16 Análisis descriptivo del Crecimiento Empresarial.....	121
Tabla 17 Análisis de la distribución de las dimensiones y variables	122
Tabla 18 Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 1.....	124
Tabla 19 Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 2.....	126
Tabla 20 Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 3.....	128
Tabla 21 Composición de resultados por tipo de origen empresarial	163
Tabla 22 Composición de resultados por nivel de conocimiento sobre las prácticas de gobierno corporativo	164
Tabla 23 Resultados del indicador sobre el nivel de información y comunicación, variable gobierno corporativo.....	167
Tabla 24 Resultados del indicador participación de un tercero independiente, variable de gobierno corporativo.....	170
Tabla 25 Resultados del indicador existencia de políticas de distribución de dividendos, variable de gobierno corporativo	172

Tabla 26 Resultados del indicador existencia de un Directorio, variable de gobierno corporativo	175
Tabla 27 Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo	177
Tabla 28 Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo	179
Tabla 29 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales, variable crecimiento empresarial	184
Tabla 30 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores, variable crecimiento empresarial.....	187
Tabla 31 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de servicios prestados, variable crecimiento empresarial	190

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Las cinco fases del crecimiento	46
Figura 2 Modelo de los tres círculos de la empresa familiar	65
Figura 3 Desempeño de las empresas familiares	66
Figura 4 Top PYMES en consultoría en el Perú, 2020	77
Figura 5 Distribución de empresas por tipo de origen empresarial	163
Figura 6 Distribución de los Encuestados por Nivel de conocimientos.....	165
Figura 7 Resultados del indicador de nivel de información y comunicación, variable gobierno corporativo	168
Figura 8 Resultados del indicador participación de un tercero independiente, variable gobierno corporativo	171
Figura 9 Resultados del indicador existencia de políticas de distribución de dividendos, variable de gobierno corporativo	173
Figura 10 Resultados del indicador existencia de un directorio, variable de gobierno corporativo	174
Figura 11 Resultados del indicador existencia de un directorio, variable de gobierno corporativo	176
Figura 12 Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo	178
Figura 13 Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo	180
Figura 14 Resultados del indicador publicación de información en repositorio de libre acceso, variable de gobierno corporativo	181
Figura 15 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales, variable crecimiento empresarial	185
Figura 16 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores, variable crecimiento empresarial.....	188
Figura 17 Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de servicios prestados, variable crecimiento empresarial	191

Capítulo I: Introducción

Título

El Gobierno Corporativo y el Crecimiento de las PYMES Familiares Dedicadas a la
Consultoría de Contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021

1.1 Antecedentes del Problema de Investigación

En los siguientes párrafos se presentarán los antecedentes del gobierno corporativo y crecimiento empresarial con el propósito de proporcionar un panorama completo de dichos conceptos al lector. De acuerdo con ello, se iniciará exponiendo los antecedentes internacionales para, subsecuentemente, pasar a los nacionales.

1.1.1 Antecedentes del Gobierno Corporativo

Según Portalanza (2013), después de la crisis de Wall Street de 1929, surgió la necesidad de transmitir mayor seguridad y transparencia a los accionistas y a la población.

Por otro lado, señala que, a inicios de la segunda guerra mundial, las grandes corporaciones tenían mucho control sobre sus operaciones y sobre el diseño de su organización, pues no existía ningún tipo de directorio que hiciese seguimiento al correcto funcionamiento de la empresa. Recién en los años setenta nace la necesidad de los accionistas, de asegurar que sus inversiones sean manejadas eficientemente. Posteriormente en el año de 1992, se evidencia el primer antecedente de gobierno corporativo con el informe Cadbury. Esto, generó que en varios países del mundo se comenzara a implementar códigos de gobierno corporativo con el fin de que las instituciones apliquen estos principios.

Asimismo, no se puede dejar pasar por alto la crisis financiera internacional la cual tuvo origen en el problema generado por las hipotecas *subprime* de los Estados Unidos en el año 2008. No obstante, dicha crisis se extendió afectando no solo la economía del país mencionado, sino la de otras naciones alrededor del mundo. El foco principal del problema surgió a raíz de un error común en el sistema financiero, el cual se encontraba relacionado con la asimetría de la información, la que ocasionó que una gran cantidad de inversionistas no tuvieran un panorama completo, acerca de los riesgos de los activos avalados por la innovación financiera, la misma que consistía, en dar origen a la creación de nuevos productos, procesos financieros y de inversión. En términos generales, ellos invertían sin saber lo que realmente iba a pasar con sus activos, puesto que las entidades bancarias de los Estados Unidos llevaron a cabo sus operaciones sin la debida responsabilidad, poniendo en tela de juicio el riesgo moral. Es por ello que, a partir de lo comentado, se marcó una pauta importante para las empresas, porque se evidenció la necesidad de ser más transparentes en la divulgación de la información en las empresas, con el fin de proteger los intereses de las personas involucradas con la organización, los llamados también *stakeholders* (De la Luz et al., 2015).

A inicios del siglo XXI, comienzan a surgir más estudios acerca del gobierno corporativo y su relación con las empresas familiares, donde se evidencian diferentes puntos de vista. En esa línea, Shleifer y Vishny (1997), manifiestan que el gobierno corporativo tiene que ver con los sistemas de control y monitoreo, por parte de aquellos agentes que proporcionen recursos financieros, a una determinada organización con la finalidad de que aseguren un buen margen de rentabilidad respecto a sus inversiones. Es por ello que, para poder lograr dicho escenario, los autores citados sostienen que el enfoque del gobierno corporativo no solo debe centrarse en los rendimientos económicos que la organización puede generar, sino también

considerar dentro de este marco la protección legal de los derechos tanto de los accionistas mayoritarios como minoritarios.

Años después, Lansberg y Gersick (2006) enuncian que las empresas de origen familiar en Latinoamérica, atraviesan una etapa crucial en cuanto a temas como la sucesión generacional y la globalización. Ello, ha generado que gran parte de estas organizaciones se vean en la obligación de adaptarse a problemas complejos tales como la elección y capacitación del sucesor que tomará la batuta de mando de la organización y, sobre todo, la implementación de prácticas de gobierno corporativo, con el propósito de tener una gestión más eficiente de los conflictos y promover la cooperación en un grupo de accionistas familiares cada vez más complejo de dirigir. Es por ello que, los autores mencionados concluyeron que las nuevas generaciones de líderes de empresas familiares latinoamericanas tendrán que contar con un alto grado de capacidad de gestión y adaptabilidad para adecuarse a los cambios que se puedan suscitar en el entorno tanto interno como externo.

Por su parte, Botero et al. (2015) reafirman lo mencionado líneas arriba, puesto que enuncian que uno de los principales obstáculos que atraviesan las empresas familiares se centra en la capacidad de gestión que tienen los miembros de la familia respecto a las interacciones de los subsistemas de familia, propiedad y empresa. Del mismo modo, exhiben que el poder de la toma de decisiones puede estar concentrado en un reducido grupo de miembros de la familia o que estos puedan advertir una distribución de dividendos de manera imparcial. Es debido a ello que, identificaron al protocolo familiar como una herramienta de gobierno corporativo que permite solventar los problemas que se puedan dar entre los accionistas familiares de acuerdo a sus intereses y motivaciones.

En cambio, Moreno et al. (2016) sostienen que los estudios que relacionan las buenas prácticas de gobierno corporativo dentro del marco de los conceptos de familia y propiedad son escasos y no vinculantes. Es por esta razón que deciden realizar una investigación acerca del impacto que tienen las prácticas de gobierno corporativo dentro de los subsistemas mencionados para observar sus rendimientos financieros y familiares. En adición a ello, sostienen que existen algunos elementos que pueden suplir a algunas de las prácticas de gobierno corporativo tales como, por ejemplo, la consistencia, la comunicación, el compromiso y la transparencia de los empresarios debido a que, son considerados como pilares esenciales para la sostenibilidad de las relaciones familiares y de los negocios.

Lagos et al. (2018) hacen alusión a que aquellas organizaciones que han adoptado un mayor número de prácticas de gobierno corporativo son las que obtienen mejores resultados tanto en temas financieros, protección de los derechos de accionistas minoritarios, mejor asignación de los recursos de la organización y mejoras en las prácticas laborales. Asimismo, dentro del ámbito de empresas familiares, se asevera que la participación familiar tiene un impacto positivo con el desempeño de la organización, siempre y cuando estos participen de forma activa en la supervisión y gestión del negocio. En complemento a ello, es necesario precisar que, en promedio, las empresas familiares presentan un óptimo desempeño cuando el propietario se encuentra comprometido en su rol participativo en las actividades de la organización.

De igual manera, Francelino et al. (2019) exhiben que, en las etapas iniciales del gobierno corporativo, las empresas tienen la posibilidad de elegir un consejo de administración encargado del asesoramiento respecto a la orientación de la organización. En etapas posteriores, es este consejo quien tiene la responsabilidad de analizar y guiar las estrategias establecidas para el negocio. En ambos casos, es recomendable la existencia de políticas

internas que posibiliten el control para un buen funcionamiento del sistema. Del mismo modo, dichos autores señalan que con la finalidad de mejorar los rendimientos de la organización se recomienda que dentro de la estructura organizacional se encuentre al menos un director independiente, ya que optimizan el control y posicionamiento de la compañía en el mercado en el que se encuentra operando.

Por su parte, AlHares (2020) determina que la estructura de un gobierno corporativo débil conlleva a que la empresa incurra en mayores costos de financiamiento para una mayor deuda. Es por ello que, los accionistas deben tener un panorama esclarecido acerca de las políticas de gobierno corporativo implementadas en la organización, pues deben de tener la garantía que han invertido en una empresa con un sistema de gestión que represente sus intereses. En complemento, el autor citado señala que una de las principales características del gobierno corporativo es que permita realizar seguimiento a la gestión, lo que conlleva a tener como resultado tomas de decisión más eficientes por parte de los accionistas y la reducción en gran medida de la asimetría de la información que se encuentra disponible, para que puedan acceder otras partes interesadas.

En referencia a la pandemia mundial ocasionada por el virus SARS-COV-2 también conocido como COVID-19, Jebran y Chen (2021) manifiestan que los mecanismos de gobierno corporativo pueden ser de suma utilidad para las organizaciones al momento de contrarrestar esta crisis sanitaria. Debido a ello, los autores mencionados, plantearon un conjunto de mecanismos aplicables para contrarrestar tiempos turbulentos. Algunos de ellos fueron: los comités de gestión de riesgo, los inversores extranjeros y, por último, las funciones directivas independientes.

Finalmente, Gomes et al. (2021) sostienen que el tamaño del consejo directivo, la independencia de los accionistas y la remuneración proporcionada a los directores son factores cruciales que pueden ayudar a disminuir la probabilidad de que la organización pueda entrar en dificultades financieras. Los autores mencionados enuncian que esta independencia otorgada a los accionistas bajo ciertos criterios de monitoreo, podrían resultar atractivos para otros agentes que puedan estar interesados en la organización. No cabe duda que, lo mencionado permitirá que la empresa experimente rendimientos positivos en términos financieros.

En el contexto nacional, Victorio et al. (2016) identificaron que existe la necesidad de aplicar los principios de un buen gobierno corporativo en las organizaciones familiares. Si bien menciona que no es obligatorio que se apliquen todos, se pueden adaptar algunos de ellos como medio de solución de conflictos entre grupos de interés y separación de roles estratégicos. En adición a ello, manifiestan que el concepto de gobierno corporativo implica las relaciones existentes entre la gestión de la empresa y agentes tales como el directorio, accionistas y cualquier otra persona que cuente con algún interés en la organización.

Del mismo modo, Távara (2017) sostiene que el uso de un buen gobierno corporativo es una herramienta caracterizada por ofrecer protección a los derechos de los accionistas y por contar con un directorio que se encuentre en la capacidad de poner en práctica un control eficiente de la gestión de la organización. Asimismo, refiere que el gobierno que se va a establecer en una organización debe de ser configurado de tal manera que no exista un problema muy recurrente, definido como la asimetría de la información.

1.1.2 Antecedentes del Crecimiento

En el siglo XIX, surge el capitalismo industrial, etapa inicial del capitalismo, el cual se centraba en la evolución de las grandes industrias a través de factores como el desarrollo tecnológico y científico, lo que produjo un cambio radical en todos los ámbitos de la sociedad donde los más notables avances derivan de la masificación social de las ciudades principales y, por lo tanto; la emigración en las zonas rurales. Asimismo, el protagonismo de las industrias tales como la metalurgia, textil y química provocaron que las producciones artesanales fueran relegadas a ciertos estratos marginales y de menor importancia en el sistema económico. Por su parte, la invención de la máquina a vapor fue el punto de partida a la evolución constante de equipos más desarrollados y enfocados a los sistemas de producción a escala y de gran volumen. El crecimiento económico de los países se centró en este modelo industrial, teniendo como punto de partida el desarrollo de la maquinaria con mayor tecnología, la que permitió contar con un sistema de producción que posibilitó el crecimiento de las organizaciones a mayor escala (Sánchez, 2020).

Posteriormente, la evolución de las economías a nivel global, caracterizada por el considerable incremento de la competencia a escala local e internacional, el constante avance tecnológico y de las comunicaciones, ha generado que el crecimiento empresarial sea considerado como el mecanismo ideal para conservar y mejorar la capacidad de obtener beneficios en las organizaciones. Dentro de este marco, el estudio de este tipo de desarrollo empresarial y sus factores implicados, adoptan un papel significativo en el actual proceso de globalización en el que se desenvuelve la economía a nivel global. Por otra parte, se estima que un óptimo acondicionamiento y planificación de recursos establecidos por una empresa podría tener como resultados el incremento en la tasa de ingreso, cuota de mercado y, por tanto, un mayor crecimiento. No obstante, esto perdurará hasta que los competidores tengan la capacidad de poder imitar tales ventajas (Blázquez et al., 2006a).

Es por lo mencionado líneas arriba, que académicos interesados en la materia empiezan a investigar a detalle acerca del crecimiento empresarial y su relación existente con las empresas familiares con la finalidad de poder descubrir nuevos hallazgos relevantes.

Uno de los estudios más importantes al día de hoy, fue realizado por Churchill y Lewis (1983) quienes realizaron una investigación sobre el proceso de crecimiento, en especial de las pequeñas empresas, donde identificaron que conforme van creciendo, dichas organizaciones tienden a pasar por diferentes etapas propias del desarrollo. Es por ello que, a partir de la revisión de la literatura respecto a modelos postulados por otros académicos, los autores citados deciden proponer su modelo denominado “las cinco etapas del crecimiento de las pequeñas empresas”.

Años después, Greiner (1998) confirma lo planteado por Churchill y Lewis, debido a que también asegura, sobre la existencia de una serie de fases por las cuales todas las organizaciones se ven obligadas a pasar por efectos de su crecimiento. Es por esta razón, que también decide proponer un modelo empresarial titulado “las 5 etapas del crecimiento” para poder dar una idea más esclarecida acerca de este fenómeno.

Por su parte, Dasí y Martínez (2011) estudiaron las diferentes teorías que se encuentran relacionadas al crecimiento de la empresa, diferenciando los diversos conceptos provenientes de las teorías como: el de la organización, la economía y la del enfoque estratégico. Además, explicaron que el estudio de la empresa y su dirección han sido planteado principalmente por la teoría organizativa, puesto que, gran parte de las contribuciones son procedentes de la sociología y de la psicología. Sin embargo, es imprescindible tener en consideración los aportes

proporcionados por las otras áreas de conocimiento como, por ejemplo, la del enfoque estratégico. Esto se debe a que, este se ha convertido en el modelo esencial para el entendimiento del crecimiento empresarial en el entorno contemporáneo.

Dockel y Ligthelm (2015) complementan el estudio realizado por Churchill y Lewis (1983), puesto que desarrollan una investigación, con el objetivo de poder identificar aquellos factores que permiten que las empresas de menor tamaño puedan continuar creciendo. Finalmente, los autores afirman que aquellas empresas exitosas, son las que muestran una relación positiva entre las habilidades y conocimientos de gestión y comportamiento empresarial.

Tiempo después, Calabro et al. (2017) manifiestan que la cantidad de propietarios familiares y su nivel de identidad con la empresa son factores que influyen significativamente en el crecimiento de la empresa. Esto es debido a que, mientras exista una mayor cantidad de familiares que sean propietarios de una determinada organización, estos tendrán diferentes intereses, puntos de vista, motivaciones y objetivos en cuanto a la empresa. Esta diversidad mencionada, genera que desencadenen conflictos al momento de la toma de decisiones relevantes. Sin lugar a duda, ello tiene un impacto en el crecimiento. Por otro lado, los autores citados, sostienen que mientras más se encuentren identificados los propietarios familiares con la empresa, existen una incidencia positiva en un nivel mayor de crecimiento.

Saridakis et al. (2018) deciden complementar el estudio elaborado por Calabro et al. (2017), afirmando que el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, en su gran mayoría, se encuentra impulsado por la motivación de los propietarios, puesto que desean que su negocio perdure en el tiempo y continúe creciendo. No obstante, no adaptan una estrategia

de crecimiento en base a la maximización de valor de la organización y por ello, muchas de estas organizaciones al no encontrarse correctamente orientadas bajo una estrategia, no logran subsistir en el tiempo. En adición, los autores citados sostienen que la contratación de profesionales no familiares para gestionar las organizaciones, podría ser un factor esencial en su crecimiento.

Dentro de este orden de ideas, Cirillo et al. (2020) sostienen que, en las empresas de origen familiar, la elección e implementación de una estrategia de crecimiento es un tema muy complejo. Esto es debido a que, requiere de una toma de decisiones donde los miembros de la familia deben de estar de acuerdo. Asimismo, manifiestan que este tipo de empresas por su compleja estructura, son más complicadas de dirigir y por ello, desarrollan sus propios mecanismos de gestión. De acuerdo a lo mencionado, los autores citados sugieren que es fundamental entender la manera en como las interacciones entre los miembros de la familia y los mecanismos de gestión tienen un efecto en el nivel de crecimiento de las empresas.

Por otra parte, Miroshnychenko et al. (2020) manifestaron que las empresas familiares tienen una tasa de crecimiento mayor que las no familiares y más aún si operan en entornos donde los intereses de todos los miembros que conforman la organización son tomados en cuenta sin importar su jerarquía, libres de corrupción en el sentido del mal uso del poder para obtener beneficios propios y también, que cuenten con políticas de gobierno efectivas. También, identificaron que el efecto positivo de la influencia familiar respecto al crecimiento de las empresas, puede variar significativamente de acuerdo al tipo de organización y al ciclo de vida en el que se encuentran.

En el ámbito nacional, Rucoba y Olivera (2019) exhibieron la importancia del crecimiento empresarial de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en el Perú. Para ello, describieron a detalle las tres teorías relacionadas al desarrollo de una organización que permitirán comprender el causal de su crecimiento. Posteriormente, expusieron los diferentes modelos de crecimiento empresarial, los cuales explican las etapas por las que atraviesa una organización a lo largo de su existencia.

1.2 Planteamiento del Problema de Investigación

Las empresas familiares a nivel mundial, con el pasar del tiempo, han tomado relevancia debido al gran crecimiento que vienen experimentado en comparación con las organizaciones de otro tipo de origen y por el impacto positivo que generan en el aspecto económico (Matute et al.,2010). Es debido a ello que, son consideradas un pilar fundamental para el desarrollo económico y tienen un rol importante en el tejido empresarial de diferentes países como es el caso de Perú.

Como contrapartida, Pizarro y Lanfranco (2006a) enuncian que si bien este tipo de organizaciones contribuyen de forma significativa en las economías de los países donde operan, estas se ven afectadas por problemáticas. Una de ellas es el nepotismo, en el ámbito de empresas familiares, donde se contrata a algún familiar sin considerar si es la persona ideal para asumir el cargo, otro de ellos, es la no separación de la gestión y propiedad, donde se señala que a medida que la empresa crece requiere de una gestión más profesionalizada, donde el propietario continúa al mando sin tener los conocimientos ni habilidades necesarias; por último, el planeamiento sucesorio, en donde los herederos del negocio al encontrarse en similar situación, dan inicio a conflictos para determinar quién asume la gestión de la organización. Todo ello, sin lugar a duda, es un claro reflejo del porqué si bien se crean tantos negocios familiares, solo logran subsistir algunos a lo largo del tiempo.

Por otra parte, se evidencia la existencia de una variada literatura acerca del gobierno corporativo que van desde teorías propuestas por diferentes académicos expertos en el tema hasta un conjunto de recomendaciones propuestas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) hasta incluso las mismas que han sido adecuadas y adaptadas para el Perú por la Comisión Nacional Supervisora de Empresa y Valores (CONASEV), lo que

hoy se conoce como la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). Dicha aclimatación, se produjo con la finalidad de que estos principios puedan ser empleados por las sociedades peruanas y de esta manera, tener un sistema de gestión más eficiente y transparente.

No obstante, según Matute et al. (2010), el nivel en el que estos principios pueden ser aplicados aún continúa siendo un factor de preocupación en las empresas peruanas de origen familiar, debido a que muchas de estas organizaciones no son gestionadas y dirigidas bajo estos principios. Ello, ha originado que no puedan asegurar su continuidad y un crecimiento sostenible. Por esta razón, este tipo de organizaciones, complejas por su naturaleza, requieren de un tratamiento especial, que de acuerdo a sus características las convierta en ventajas competitivas y que les permita establecer mecanismos adecuados de dirección y control dentro de un marco de gobierno corporativo.

Como se puede inferir, el uso de un gobierno corporativo y la importancia de su aplicación y resultados exitosos en el crecimiento de las PYMES familiares es un elemento poco estudiado en el Perú. Es por ello que, en el presente estudio se citarán distintas investigaciones que posibilitarán tener un panorama más amplio acerca de la influencia del gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría en Lima Metropolitana.

1.3 Objetivos del estudio

A continuación, se procederán a presentar el objetivo general y los objetivos específicos de la actual investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.
2. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021.
3. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021.

1.4 Justificación del Problema de Investigación

La relevancia del desarrollo de la presente investigación reside en que la práctica de gobierno corporativo puede ser un elemento fundamental que conlleve al crecimiento de las PYMEs de origen familiar. Es necesario precisar que, este tipo de organizaciones participan de forma dinámica en la actividad económica; mientras que, por otro lado, son importantes generadoras de empleo productivo. Es debido a lo mencionado que, radica la importancia de la existencia y el crecimiento de este tipo de empresas en las sociedades.

En adición a lo señalado, según la OCDE (2019) en su documento de investigación titulado “Índice de Políticas PYME: América Latina y el Caribe 2019”, donde se evaluaron economías de países como: Perú, Chile, Colombia, Ecuador, Argentina, México y Uruguay, se manifiesta que el desarrollo de la pequeña y mediana empresa es un hecho relevante para la economía a nivel global. Asimismo, que debe de representar una prioridad para las autoridades encargadas de establecer las políticas públicas que se encuentren en función de este tipo de organizaciones para que, de esta manera, puedan continuar creciendo. Es importante recalcar que el organismo citado señala que el 99.5% de las organizaciones de la región son PYMEs y son las principales fuentes de empleo productivo formal en la región (60%).

En relación a lo expuesto, el presente estudio permitirá llevar a cabo un análisis sobre cómo las PYMEs familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad vienen siendo gestionadas a lo largo de su subsistencia en términos de gobierno corporativo y, además, como este concepto de gestión empresarial se relaciona con el crecimiento empresarial.

De ello sobresale una de las principales razones por la cual se realiza el presente estudio, puesto que se busca complementar la literatura existente pues las investigaciones realizadas respecto a estos campos teóricos son aún insuficientes en comparación a países de condiciones socioeconómicas similares. Asimismo, se pretende motivar a la comunidad académica de la Facultad de Negocios a continuar investigando en torno a los temas en cuestión, pues se evidencia un porcentaje inferior de tesis que estudien a las PYMEs familiares relacionados a tópicos como el gobierno corporativo y crecimiento empresarial.

Finalmente, servirá como aporte teórico para que propietarios y/o gerentes de empresas familiares, no solo del sector estudiado, puedan instruirse respecto a lo que concierne el concepto de Gobierno Corporativo y la influencia que este puede tener en el crecimiento de la organización en caso sea empleado correctamente.

1.5 Preguntas de Investigación

En el presente apartado, se exhibirán el problema general y los problemas específicos del presente estudio.

1.5.1 Problema General

¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021?

1.5.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?
2. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?
3. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?

1.6 Formulación de la Hipótesis de Investigación

En la actual sección, se presentarán la hipótesis general y las hipótesis específicas del presente estudio.

1.6.1 Hipótesis General

Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

1.6.2 Hipótesis Específicas

1. Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.
2. Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.
3. Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

1.7 Marco Teórico

A continuación, se presentarán los temas esenciales de la presente investigación para, posteriormente, llevar a cabo el análisis sobre los conceptos comprendidos más importantes. De acuerdo a lo mencionado, podemos mencionar al gobierno corporativo y el crecimiento empresarial.

1.7.1 Gobierno Corporativo

En los siguientes párrafos se exhibirán las diferentes definiciones concernientes al gobierno corporativo y a partir de que suceso es que toma tanta relevancia este concepto de gestión empresarial. Seguido de ello, se procederá a presentar los Principios de gobierno corporativo postulados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y posteriormente, como estas dimensiones fueron adaptadas por la Superintendencia de Mercado de Valores para que puedan ser aplicados por las sociedades peruanas. Finalmente, se mostrará el por qué es tan importante implementar este sistema de gestión en las organizaciones hoy en día.

1.7.1.1 Gobierno Corporativo. Si bien el de gobierno corporativo es un concepto que aparenta ser relativamente nuevo y que está tomando protagonismo en el sector empresarial de muchos países, lo verdadero es que existe evidencia de que su uso puede ser identificado en contextos primitivos como, por ejemplo, en la antigua Grecia aristotélica o la Roma republicana. En ellas, se ha podido reconocer estructuras corporativas tanto del sector público y privado con presencia de un importante número de accionistas (Garrido, 2005).

De la misma manera, clásicos economistas hacen referencia a la relación existente entre los accionistas mayoritarios y minoritarios, lo cual es un claro reflejo de los aspectos iniciales de las estructuras de gobernabilidad. Como muestra de ello, fue el mismo Adam Smith (1776, como se citó en Matute et al., 2010), quién haciendo alusión a las organizaciones que se encuentran dirigidas por directivos, afirmó que los directores de estas compañías, siendo gerentes del dinero de otras personas, no se puede esperar que lo supervisen con la misma ansiosa vigilancia que los dueños. Es debido a ello que, la negligencia y la profusión predominarán, ya sea en mayor o menor medida en la gerencia de los asuntos de dicha organización.

En el informe elaborado por Cadbury (1992), este definió al gobierno corporativo como el sistema mediante el cual las empresas son dirigidas y controladas. Dentro de este marco, a la junta directiva se le atribuyen responsabilidades como la implantación de los objetivos estratégicos de la organización, supervisar la gestión del negocio e informar a los accionistas acerca de los resultados obtenidos. Asimismo, a partir del informe mencionado, los mercados de valores de distintos países y sus entes reguladores postularon los principios de gobierno corporativo.

El gobierno corporativo comienza a ganar relevancia, a partir de las crisis y escándalos financieros que se han suscitado a lo largo de los años en diferentes países del mundo.

Por un lado, podemos mencionar la crisis asiática que tuvo lugar durante los años 1997-1998, la cual tuvo una repercusión negativa en los mercados emergentes, pues generó importantes devaluaciones del tipo de cambio y la caída del mercado de valores en ciertos países. Una de las teorías más comunes explicadas por analistas económicos, es que esta crisis tuvo inicio como una especulación sin ningún fundamento real y esta situación fue agravada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) para aumentar las tasas de interés y cerrar entidades bancarias. De acuerdo a lo explicado, este contexto conllevó a la pérdida de confianza de muchos

inversores nacionales y extranjeros en distintos mercados, lo que provocó una disminución significativa de las entradas de capital; mientras que, las salidas de capital iban en aumento. Durante la crisis, los accionistas minoritarios coreanos protestaron por el pago de recursos por parte de las grandes compañías, donde podemos destacar a firmas como Samsung Electronics y SK Telecom. En Rusia, luego de la devaluación, bancos y empresas se asociaron con la expropiación total, donde nuevamente los acreedores y accionistas minoritarios fueron los más golpeados. Es necesario precisar que, esta recesión se encontraba caracterizada por la expropiación de efectivo y activos tangibles por parte de los gerentes de las empresas. En relación a lo expuesto, es evidente que, la debilidad de la estructura legal de las compañías dentro del marco de gobierno corporativo fue uno de los factores claves en esta crisis, pues los derechos de los acreedores y accionistas minoritarios no fueron tomados en consideración aun cuando estos desempeñaban un rol esencial (Johnson et al., 2000).

Por otra parte, uno de los escándalos financieros más recordados, es el caso de la empresa energética Enron en el año de 2001, que pasó de ser catalogada como la mejor organización de América a ser considerada como el mayor escándalo económico de la historia. A modo de contexto, la empresa mencionada cotizaba en la Bolsa de Valores, es por esta razón que el activo más valioso eran sus acciones, alcanzando en el año 2000, un valor de 90.56 dólares. No obstante, a pesar de que todo marchaba en un entorno ideal, uno de los principales fracasos de su gestión fue la asignación de un nuevo administrador del plan de ahorros del personal, lo cual generó que los títulos de propiedad no puedan ser ofrecidos en la Bolsa de Valores durante un mes. Cabe precisar que el 60% del valor total del plan estaba destinado a las inversiones de la empresa, lo cual conllevó a que los funcionarios y empleados no pudieran negociar sus acciones. En complemento, la junta de accionistas de la organización fue timada en cuanto a la información ofrecida por el entonces encargado de la contabilidad, Jeffrey Skilling. Como ejemplo de ello, se puede mencionar a pasivos que se transformaron en activos, préstamos bajo la denominación

de ingresos, beneficios inflados, entre otras acciones más. En términos generales, se maquillaban los conceptos contables con la finalidad de que ante los ojos de los directivos e inversionistas la organización estuviera en pleno auge de crecimiento, cuando en realidad, estaba en camino hacia la bancarrota (Adam, 2002).

En adición a las definiciones citadas, el Centro para la Estabilidad Financiera (2005) establece una definición más amplia, que refiere a que la estructura del gobierno corporativo especifica la distribución de derechos y responsabilidades entre los participantes de la organización como es el caso del directorio, la gerencia, los accionistas, entre otros miembros más. Del mismo modo, detalla cómo se deben de establecer reglas y procesos para llevarse a cabo la toma de decisiones en el ámbito corporativo. Con la finalidad de hacer posible lo mencionado, también provee una estructura mediante la cual se definen los objetivos de la compañía, se establecen los medios que permite poder alcanzarlos y se determina cómo se controlará el desempeño en relación a las metas trazadas.

Siguiendo la misma línea, la Corporación Andina de Fomento (2010), entidad que tiene como objetivo impulsar el desarrollo sostenible y la integración regional en América Latina, define el concepto de gobierno corporativo de la siguiente manera:

Conjunto de prácticas, formales e informales, que gobiernan las relaciones entre los administradores y todos aquellos que invierten recursos en la empresa, principalmente accionistas y acreedores. Es obvio que unas buenas prácticas de Gobierno Corporativo garantizan un mejor uso de los recursos en las empresas, contribuyen a una mayor transparencia en el aspecto contable y también, mitigan los problemas de información asimétrica que caracterizan a los mercados financieros. En estas circunstancias, unas buenas prácticas de Gobierno Corporativo son la clave para el acceso de las empresas a los mercados de capital. (CAF, 2010, p.5)

Es viable manifestar que, a partir de las definiciones expuestas líneas arriba, estas coinciden en que el gobierno corporativo al ser implementado correctamente, permitirá que las empresas desarrollen mejor sus sistemas de gestión de recursos y, sobre todo, que la existencia de un ambiente de mayor transparencia entre los accionistas.

1.7.1.2 Principios de Gobierno Corporativo Internacional. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sostiene que una buena política de gobierno corporativo es aquella que tiene en consideración los intereses de los accionistas al igual que el de las comunidades con la que se opera, a fin de que puedan beneficiar a la comunidad y, además, que permita fomentar la confianza entre los inversionistas y atraer nuevos capitales

De acuerdo con lo mencionado, la OCDE (1999), propuso cinco principios fundamentales con la finalidad de que las empresas puedan implementar un buen régimen de gobierno corporativo. Ellos son:

- 1) Los derechos de los accionistas: El marco de gobierno corporativo tiene como responsabilidad proteger los derechos de los accionistas.
- 2) El tratamiento equitativo de los accionistas: El gobierno de las sociedades debe de asegurar un trato equitativo para todos los accionistas, tomando en consideración a aquellos que son minoristas y extranjeros.
- 3) La función de los grupos de interés social en el gobierno de las sociedades: El marco del gobierno corporativo debe reconocer los derechos de los grupos de interés que estipule el ordenamiento jurídico y fomentará una cooperación activa entre las sociedades y estas entidades con la finalidad de generar riqueza, empleo y que las empresas sean sólidas en términos financieros.
- 4) Comunicación y la transparencia informativa: El marco de gobierno corporativo debe garantizar que la información se presente de forma clara, precisa y de manera regular

respecto a las cuestiones que hacen referencia a la sociedad, los resultados, la situación financiera, la propiedad y sus órganos de gobierno.

5) La responsabilidad del consejo: El marco de gobierno corporativo debe de avalar las directrices estratégicas de la organización, el control eficiente de la dirección por parte del consejo y la responsabilidad de este ante la empresa y sus accionistas.

Adicionalmente, es necesario destacar que, estos principios mencionados fueron creadas por la OCDE teniendo en consideración que las políticas de gobierno corporativo ocupan un rol primordial al momento de alcanzar los objetivos económicos vinculados con la confianza de los inversores y la formación y asignación de capital. De esta manera, este conjunto de normas y prácticas brindan un marco que busca sellar la brecha existente en la economía real entre el ahorro privado y la inversión. De acuerdo a lo mencionado, estos principios permiten identificar los objetivos y plantear diferentes maneras de lograrlos, al contribuir una referencia firme, pero lo necesariamente flexible para que los legisladores y participantes en el mercado puedan desarrollar sus propios marcos de gobierno corporativo.

De acuerdo a lo expuesto, es preciso afirmar que, hoy en día, las empresas se encuentran en un mundo inestable, donde los cambios tanto en el entorno interno y externo son constantes y repentinos. Es por ello que, para poder ser competitivas en un mundo tan cambiante, existe una necesidad de innovar constantemente y, sobre todo, adecuar sus prácticas de gobierno corporativo con la finalidad de satisfacer las demandas del mercado y aprovechar las nuevas oportunidades.

1.7.1.3 Cinco Pilares del Código del Gobierno Corporativo para Sociedades Peruanas. El código de buen gobierno corporativo para la sociedad peruana fue desarrollado por catorce instituciones y gremios empresariales relevantes del mercado de valores y del sector empresarial, bajo la supervisión de la Superintendencia de Mercado de Valores (2013), que actualiza la versión publicada en el 2002 por dicha institución. Este incorpora las mejores prácticas del gobierno corporativo mencionados en el punto 7.1.2 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, adaptándolos a la realidad peruana. Este código tiene como principal propósito desarrollar una cultura de buen gobierno corporativo en el Perú que permita que los inversionistas tengan una mejor percepción de las sociedades anónimas, fomentar el desarrollo empresarial y contribuir en la creación de valor en la economía peruana.

De acuerdo a lo mencionado, la Superintendencia de Mercado de Valores (2013), en su documento “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, da a conocer un listado de principios de acuerdo con el pilar de gobierno corporativo al que pertenecen.

No obstante, para efectos de la presente investigación dichos pilares serán empleados como dimensiones; mientras que, el conjunto de principios proporcionará una definición respecto a lo que concierne cada una de estas dimensiones. Dicha información, se presentará a detalle en la Tabla 1 para un mejor entendimiento.

Tabla 1*Cinco dimensiones de gobierno corporativo*

Dimensiones	Definiciones
Dimensión I: Derechos de los accionistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paridad de trato 2. Participación de los accionistas 3. No dilución en la participación en el capital social 4. Información y comunicación a los accionistas 5. Participación en dividendos de la sociedad 6. Cambio o toma de control 7. Arbitraje para solución de controversias
Dimensión II: Junta General de Accionistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Función y competencia 2. Reglamento de Junta General de Accionistas 3. Mecanismos de convocatoria 4. Propuestas de puntos de agenda 5. Procedimientos para el ejercicio del voto 6. Delegación de voto 7. Seguimiento de acuerdos de Junta General de Accionistas
Dimensión III: Directorio y la Alta Gerencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación del Directorio 2. Funciones del Directorio 3. Deberes y derechos de los miembros del Directorio 4. Reglamento del Directorio 5. Directores independientes 6. Operatividad del Directorio 7. Comités especiales 8. Código de ética y conflictos de interés 9. Operaciones con partes vinculadas 10. Funciones de la Alta Gerencia

Dimensiones	Definiciones
Dimensión IV: Riesgo y Cumplimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entorno del sistema de gestión de riesgos 2. Auditoría interna 3. Auditores externos
Dimensión V: Transparencia de la información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de información 2. Estados financieros y memoria anual 3. Información sobre estructura accionaria y acuerdos entre los accionistas 4. Informe de gobierno corporativo

Nota. Adaptado de Superintendencia del Mercado de Valores (2013). Elaboración propia

Estas definiciones citadas deben de representar una guía para las organizaciones, de modo que al ser puestas en práctica evidencien un claro reflejo de capacidad de autodeterminación y autorregulación. De dicho modo, se busca promover una cultura basada en la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo y al mismo tiempo, que diferentes grupos de interés puedan valorar el nivel de adaptabilidad de los principios mencionados respecto a las sociedades peruanas.

En función a lo mencionado, la Superintendencia del Mercado de Valores (2015) hace público un informe denominado Reporte sobre el Cumplimiento del código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. Este se divide en cuatro secciones, siendo la más relevante la sección B, puesto que se da a conocer el grado de cumplimiento de los principios que componen el código mencionado. Además, se encuentra configurado en correlación de los cinco pilares expuestos en el cuadro de arriba. Finalmente, este reporte valora cada principio de acuerdo a los parámetros de “cumple y explique”, dado que en cada respuesta se deberá dar un sustento respectivo de acuerdo a un principio en particular.

Por otra parte, según Pizarro y Lanfranco (2006b) sostienen que, si bien las prácticas de gobierno corporativo nacen y se desenvuelven en el entorno de aquellas empresas que listan en el Mercado de Valores, ello no significa que no puedan ser adaptadas y aplicadas a empresas que no tengan un accionariado difundido o que no se encuentren listadas en dicho mercado. Esto se debe a que, la tendencia es que todas las empresas se encuentren orientadas hacia el crecimiento y cuenten con una gestión más eficiente, puesto que son condiciones esenciales para que puedan subsistir a lo largo del tiempo.

No obstante, es importante recalcar que, de acuerdo con lo comentado por Pizarro y Lanfranco (2006b), no todas las prácticas de gobierno corporativo podrán ser adaptadas y empleadas en cualquier empresa, puesto que, de acuerdo a la clasificación por tipo de empresa, es que se sugieren aplicar ciertas prácticas para que puedan tener una mayor eficacia al ser implementadas en la organización. Es debido a ello que, entre algunas de las principales prácticas que se deberían de implementar, en especial, en las empresas de origen familiar, se encuentran las siguientes: Protección de los derechos de los accionistas, Directorio y Transparencia de la información. A continuación, en la Tabla 2 dicha información será explicada a detalle.

Tabla 2

Dimensiones de gobierno corporativo para empresas familiares

Dimensiones	Definiciones
Derechos de los accionistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información y comunicación a los accionistas 2. Arbitraje para solución de controversias 3. Participación de los accionistas

Directorio y la Alta Gerencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación del Directorio 2. Código de ética y conflictos de interés
Transparencia de la información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de información

Nota. Elaboración propia

1.7.1.4 Consecuencias de implementar un Gobierno Corporativo. Flores y Rozas (2008), sostienen que la inexistencia del gobierno corporativo en las organizaciones puede traer consigo un conjunto de efectos negativos tales como la falta de transparencia en la divulgación de la información financiera, abusos hacia accionistas minoritarios y/o extranjeros, contratación de personal no calificado para determinadas posiciones, entre otras consecuencias más. Estos efectos adversos, sin lugar a duda, imposibilitan una gestión eficiente de los recursos de la organización, malversación del patrimonio de los accionistas y que la organización pierda su orientación.

De igual manera, Betancourt et al. (2020) enunciaron que un problema muy concurrente, en las empresas familiares, es que tanto propietarios como los directivos de este tipo de organizaciones no les prestan la importancia necesaria a las prácticas de gobierno corporativo o caso contrario, no son implementadas en todos los niveles de poder de la empresa, que es donde se ubican la toma de decisiones estratégicas de mayor relevancia. Es por esta razón que, no se obtienen los rendimientos esperados en términos financieros, el poder se centraliza en ciertos grupos y los procesos de gobernanza se vuelven menos eficientes. No cabe duda que el escenario mencionado, genera que el negocio familiar no pueda continuar desarrollándose y, por lo tanto, no sea competitivo en el mercado donde se encuentra.

En contraste a lo expuesto, radica la importancia del gobierno corporativo, puesto que permite controlar las sociedades y las relaciones de poder existentes entre socios, accionistas, junta directiva y gerencia. De igual modo, posibilita a que el ciclo de vida de las empresas sea más prolongado y, sobre todo, a tener una inclinación al crecimiento dentro de un nuevo marco de arquitectura económica. Es por esta razón que, en diferentes países de América Latina ya se vienen asentando diferentes iniciativas sobre la práctica de gobierno corporativo, dado que existe la certeza de que pueda ser una parte trascendental tanto en los sectores públicos y privados con el objetivo de fomentar el crecimiento de la región. Debe señalarse que, cada vez es mayor la cantidad de inversionistas que sopesan que el gobierno corporativo es igual o más relevante que los elementos financieros al momento de llevar a cabo sus inversiones respectivamente (Flores y Rozas, 2008),

Reforzando lo mencionado, Lefort (2003) sostiene que diversos estudios señalan que los países donde la práctica de gobierno corporativo se encuentra más difundida, son aquellos que se encuentran caracterizados por tener mercados capitales desarrollados. Sin lugar a duda, ello genera un sentimiento de confianza más profundo en los inversionistas que los incentiva a realizar sus inversiones en dichos territorios.

Por su parte, Távora (2017) hace referencia que, con el pasar de los años, “la práctica internacional ha comprobado la importancia que tiene el Buen Gobierno Corporativo en la formación de mercados confiables y competitivos” (p.15). Es por esta razón que, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) del Perú hace un gran esfuerzo por fomentar las prácticas de gobierno corporativo en las organizaciones, puesto que no solo les servirá para tener un sistema de gestión más eficiente, sino que además permitirá que el mercado de valores del Perú continúe desarrollándose.

Unos años después, la red de firmas a nivel global de servicios profesionales, KPMG (2021), menciona que cuatro de cada cinco empresas no logran sobrevivir más de tres años; de las restantes, el 80% no logra llegar a la segunda generación debido a la baja capacidad de gestión, conflictos familiares y la toma de decisiones ineficiente. Debido a ello, nace la importancia de establecer un sólido gobierno corporativo en las organizaciones para que así se puedan cumplir algunos objetivos específicos tales como fomentar la cultura y responsabilidad de los grupos de interés, contribuir con la estrategia propuesta, optimizar la creación de valor de los accionistas, entre otros más.

1.7.2 Crecimiento Empresarial

En los párrafos continuos se expondrán las diferentes teorías del crecimiento empresarial, resaltando los aportes más importantes de cada autor citado con la finalidad de facilitar el entendimiento al lector. Luego, se presentarán algunos de los modelos que hacen alusión al ciclo de vida de las organizaciones. Posteriormente, se mostrarán los distintos factores tanto internos como externos a los cuales las empresas se encuentran expuestas. Finalmente, sin restarle importancia, se presentarán diversos indicadores, que, de acuerdo al interés y orientación de estudio del investigador, permitirán poder valorar el nivel de crecimiento.

1.7.2.1 Teorías del Crecimiento Empresarial. Según Dasí y Martínez (2011) en su trabajo de investigación “Teorías del crecimiento de la empresa”, manifiestan que existe una diversa variedad de literatura sobre el análisis del crecimiento de la empresa, puesto que es un concepto recurrente dentro del marco de la organización de empresas desde finales de los años cincuenta hasta la actualidad. Como resultado de lo mencionado, la materia de la gestión empresarial, ha sufrido diferentes aportaciones, que se definen en teorías y/o enfoques y que han ido actualizándose con el transcurrir del tiempo.

Respecto a lo expuesto líneas arriba, es necesario precisar que no existe una teoría específica que les garantice a las empresas continuar su camino hacia el crecimiento a lo largo del tiempo. Por el contrario, son las organizaciones quienes deben de adaptar los enfoques mencionados a sus requerimientos específicos. A continuación, para un mejor entendimiento, se explicarán las teorías de crecimiento organizacional más importantes, entre las cuales podemos mencionar la procedente de la organización, de la economía y del enfoque estratégico.

Por un lado, dentro de la teoría organizacional podemos identificar al enfoque contingente, el cual proporciona argumentos que aclaran el crecimiento organizacional. Lawrence y Lorsch (1967), considerados como máximos exponentes en el presente enfoque, resaltan la importancia del entorno y su influencia en la estructura de la organización. Por ello, este enfoque considera que no existe una forma óptima de organizar, pues los métodos que una organización aplica no necesariamente podrán aplicarse a otras empresas y la mejor forma de organizar depende del entorno. De acuerdo a lo comentado, Menguzzato y Renau (1991, como se citó en Dasi y Martínez, 2011) sostienen que no existe una forma ideal de organizar, cualquier forma de organizar no es igualmente efectiva y, por último, el mejor modo de organizar se encuentra condicionado al entorno.

En síntesis, la presente teoría tiene como finalidad establecer relaciones existentes entre la organización, los elementos que la componen y el medio en el que se desarrollan. De este modo, se busca llevar a cabo la creación de nuevos modelos organizativos y tipos de gestiones directivas de acuerdo a determinadas situaciones.

Por otro lado, dentro del enfoque estratégico, se puede recalcar su importancia debido a la creación de escuelas a través de los estudios realizados en el tiempo. Entre estas escuelas, relacionadas al crecimiento empresarial, se puede mencionar a la de la planificación que tiene un origen determinado y estudia la manera en cómo deben exponerse las estrategias. Respecto a la escuela cultura, un elemento primordial dentro de este aspecto es el uso de la cultura como justificación para la constitución de estrategias. Finalmente, en lo referido a la escuela de la configuración, se busca incorporar los lineamientos de las escuelas pertenecientes al enfoque en cuestión (Dasí y Martínez, 2011).

Finalmente, desde la perspectiva económica también se han propuesto aportes relevantes para el estudio del crecimiento empresarial. En primer lugar, la teoría de la agencia sostiene que las empresas desarrollan un rol como nexo de contratos entre los factores de producción. Así, de esta manera, se busca suplir los contratos multilaterales entre los propietarios de dichos factores por diferentes contratos bilaterales con el empresario. En segundo lugar, la teoría de costes de transacción, manifiesta en términos económicos la naturaleza de la empresa, los límites y extensiones que posee y, además, ciertos elementos esenciales de su evolución y organización interior. Cabe precisar que este tipo de teoría, ha sido empleada para explicar las decisiones de crecimiento tales como la integración vertical, fusiones o adquisiciones, alianzas estratégicas, entre otras. En tercer lugar, el enfoque de recursos y capacidades, la cual propone que las empresas tienen la capacidad de obtener ventajas competitivas que sean sostenibles en función a sus recursos disponibles. Es necesario acotar que, la sostenibilidad de este tipo de ventajas dependerá del nivel de dificultad en que sus principales competidores puedan igualarlas (Dasí y Martínez, 2011).

En adición a lo mencionado, Suárez (1994), manifiesta que el presente enfoque posibilita explicar por qué una determinada organización da inicio a los procesos de crecimiento y se direcciona hacia nuevos productos y mercados, en base a la ejecución de sus recursos ociosos (Dasí y Martínez, 2011).

A manera de conclusión, Galbraith y Nathanson (1978) proponen un modelo de crecimiento en el que se evidencia como las empresas se ven obligadas a adaptarse a las nuevas condiciones del mercado con la finalidad de continuar creciendo. Esto se debe a que, según los autores citados, el crecimiento es un elemento obligatorio y crucial en las empresas para seguir compitiendo.

1.7.2.2 Etapas de Crecimiento Empresarial. Las organizaciones, a lo largo de su ciclo de vida sea breve o prolongado, se ven obligadas a atravesar por diferentes etapas con la finalidad de continuar desarrollándose y ser competitivas en el mercado. Este proceso comentado, marca un hito importante y las caracteriza en un momento en específico. Asimismo, este cambio de fases, genera ciertas transformaciones, las cuales se ven plasmados en las transformaciones estructurales, de modelos de gestión, entre otros más. Si bien, al día de hoy, no existe una estructura definida ni establecida por los académicos competentes en el tema, posee una cualidad en especial que es apuntalar hacia el crecimiento organizacional. Es por esta razón que, distintos autores han creado diferentes modelos sobre el concepto en cuestión, los cuales se encuentran caracterizados por fijar a las organizaciones en etapas de acuerdo a la situación en las que se encuentran.

A continuación, se procederá a citar a algunos investigadores del tópico en cuestión junto a sus modelos postulados.

Por su parte, Greiner (1972) manifiesta que existen 5 etapas, por las cuales las organizaciones transitan a lo largo de su ciclo de vida conforme van creciendo. Sin embargo, en 1998, Greiner publicó la actualización de dichas etapas con ciertos cambios. En relación a lo señalado líneas arriba, cada fase inicia con un período de evolución, crecimiento y estabilidad, y culmina con un período revolucionario de cambios y turbulencias importantes para la organización. En tal sentido, la conclusión de los períodos mencionados es un factor determinante, puesto que permite tener conocimiento si una organización avanzará o no a la siguiente etapa de crecimiento.

En tal sentido, a continuación, se explicará a detalle sobre lo que consiste cada una de estas cinco etapas propuestas por Greiner (1998):

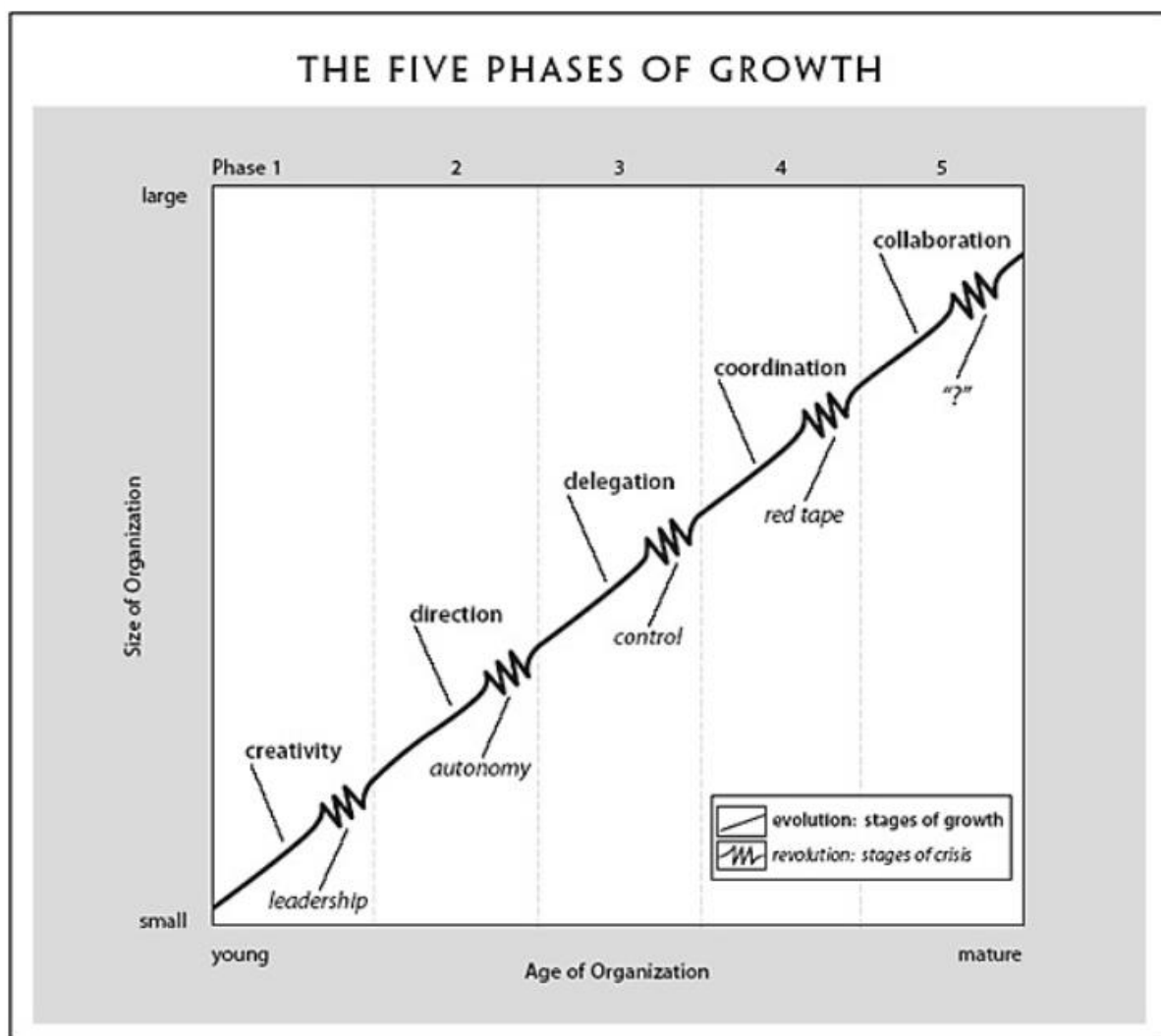
1. **Creatividad:** Los fundadores de la empresa enfocan su energía tanto física como mental en la fabricación y venta de un nuevo producto. Asimismo, sus decisiones y motivaciones pueden verse afectadas por los comentarios del mercado. Finalmente, surge la primera crisis: la de “liderazgo” puesto que, a medida que la empresa crece, esta requiere de una gestión más completa en términos de conocimientos y habilidades.
2. **Dirección:** Esta etapa se caracteriza por la implementación de una estructura organizacional, donde las áreas de trabajo son más especializadas. También, se introducen sistemas de contabilidad y la comunicación se vuelve formal e impersonal respecto a cuestiones de jerarquías de posiciones. Sin embargo, este aparente desarrollo genera la aparición de una nueva crisis: la “autonomía”.
3. **Delegación:** Se empodera a los directivos de niveles inferiores proporcionándoles más responsabilidad y motivándolos. No obstante, esta delegación de actividades genera que los altos mandos sientan que están perdiendo el control de las operaciones. Ello, genera la aparición de la crisis del “control”.

4. Coordinación: Se establecen procesos formales para la planificación encabezados por ejecutivos de alto nivel. Ahora bien, la falta de confianza y cooperación por parte de los altos cargos hacia los de menor nivel, procesos engorrosos y lentos conllevan a una nueva crisis denominada “burocracia”.
5. Colaboración: Esta última etapa hace énfasis en una colaboración interpersonal con la finalidad de superar la crisis burocrática, aunque, no impide que la organización ingrese nuevamente a un nuevo tipo de crisis al tener conocimiento que no existe una solución interna que estimule un mayor crecimiento.

En complemento a lo comentado líneas arriba, en la Figura 1 se presentará un resumen de lo mencionado de manera gráfica:

Figura 1

Las cinco fases del crecimiento



Nota. Adaptado de "Evolution and Revolution as Organizations Grow", por L. Greiner, 1998, *Harvard Business Review*. 76(3).

Asimismo, Greiner (1998), hace referencia a un conjunto de acciones de gestión que son características de cada fase de crecimiento y que son las soluciones que pusieron fin a cada fase anterior. Por ello, para un mejor entendimiento, se presenta la Tabla 3, en donde se especifican las prácticas organizacionales de acuerdo a las cinco etapas de crecimiento:

Tabla 3*Prácticas organizacionales de acuerdo a etapa de evolución*

Categoría	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Enfoque de Gestión	Hacer y vender	Eficiencia de operaciones	Expansión de mercado	Consolidación de la organización	Innovación y resolución de problemas
Estructura Organizacional	Informal	Centralizado y funcional	Descentralizada y geográfica	Personal de línea y grupos de productos	Matriz de equipos
Estilo de Alta Dirección	Individualista y emprendedor	Directiva	Delegativo	Perro guardián	Participativa
Sistema de Control	Resultados de Mercado	Estándares y centros de costos	Informes y centros de beneficio	Planes y centros de inversión	Fijación de Objetivos mutuos
Énfasis en la Recompensa de Gestión	Propiedad	Aumento de salario y mérito	Bonos individuales	Participación en beneficios opciones sobre acciones	Bonos en equipo

Nota. Esta tabla muestra cómo las prácticas organizacionales varían en relación a la etapa de evolución y categoría en la que se encuentra la empresa. Adaptado de Greiner (1998).

Por otro lado, Churchill y Lewis (1983), plantean un modelo asentado en su experiencia con pequeñas empresas, el cual se establece como una rectificación al propuesto por Greiner al realizarse dos cambios. En este patrón, los recursos financieros, los recursos humanos, los sistemas y los recursos del negocio son factores que permiten determinar el éxito o fracaso del crecimiento de una pequeña empresa. Al mismo tiempo, identificaron que este tipo de organizaciones varían en cuestión de tamaño, capacidad de crecimiento y que se encuentran caracterizadas por sus estructuras organizativas, estilos de gestión variados e independencia de

acción. No obstante, para las pequeñas empresas, uno de sus principales retos es que tanto los problemas que tiene que confrontar como las habilidades requeridas para lidiar con ellos se van alterando conforme las empresas van creciendo. Por lo tanto, los dueños tienen la responsabilidad de anticipar y gestionar los factores mencionados a medida que se van volviendo relevantes para el desarrollo de la empresa

Cabe destacar que, en relación a lo comentado por Churchill y Lewis (1983) este tipo de organizaciones pasan por cinco fases antes de consolidarse, las cuales son: existencia, supervivencia, éxito, despegue y madurez de recursos. Por ello, los autores determinaron cuales de los factores de crecimiento se deben utilizar en cada una de las etapas. En la Tabla 4, se presentará un resumen de lo mencionado con la finalidad de tener un panorama más claro.

Tabla 4

Cinco etapas del crecimiento empresarial

Etapas	Consideraciones
Existencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los problemas principales son la obtención de clientes y la entrega del servicio o producto contratado. 2. Los sistemas de planificación formal se encuentran en una proporción entre mínimos a inexistentes. 3. La estrategia principal es simplemente continuar subsistiendo.
Supervivencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al llegar a esta etapa, evidencia que el negocio es viable. 2. Estructura organizacional simple, con un número limitado de empleados.

Etapas	Consideraciones
	3. El principal objetivo continúa siendo la supervivencia del negocio.
Éxito	<p>1. Esta etapa está compuesta por dos sub-fases:</p> <p>1.1 El “éxito-desconexión”: A medida que una empresa crece se vuelve más compleja, por lo cual en caso el dueño no tenga las habilidades ni conocimientos para gestionarla, lo idóneo sería encontrar personal calificado para el cargo.</p> <p>1.2 El “éxito-crecimiento”: Garantizar de que las actividades del negocio sean rentables y sostenibles en el tiempo. Además, capacitar al personal para que pueda satisfacer las necesidades que tiene un negocio en crecimiento.</p>
Despegue	<p>1. El objetivo primordial es el crecimiento y la forma de cómo financiar dicho crecimiento.</p> <p>2. Se plantea la posibilidad de delegar funciones.</p> <p>3. Una eficiente gestión tanto financiera como gerencial puede derivar en un gran negocio. Caso contrario, provocar su venta.</p>
	1. En esta etapa, la mayor preocupación de la organización es consolidarse y tener

Etapas	Consideraciones
Madurez del recurso	<p>un control sobre las ganancias generadas por el rápido crecimiento.</p> <p>2. La profesionalización mediante el uso de herramientas tales como sistemas de costos y planificación estratégica.</p> <p>3. La empresa posee los recursos financieros, talento gerencial y las ventajas de tamaño como para posicionarse correctamente en el mercado. De no ser así, puede entrar a una sexta etapa denominada osificación.</p>

Nota. Adaptado de Churchill y Lewis (1983). Elaboración propia

1.7.2.3 Factores claves del Crecimiento Empresarial. Si bien modelos citados en el punto anterior 1.7.2.2 respecto a las etapas del crecimiento empresarial, afirman que hay ciertos motivos por los cuales las empresas incrementan su valor al pasar de una fase hacia otra, existen una serie de elementos de su entorno, que al encontrarse fuera de su control podrían afectar su nivel de crecimiento y productividad. Ahora bien, a través del estudio de la literatura, se puede manifestar la existencia de similitudes entre las posturas de los investigadores del tema; sin embargo, ello no conlleva a que se expliquen de manera homogénea. Esto se debe a que, se encuentran en contextos distintos y, además, cada investigador tiene diferentes puntos de vista respecto a las variables postuladas.

Es por ello que, con el propósito de tener un panorama más claro acerca de estos factores se procederán a explicar algunos de ellos.

De acuerdo a lo comentado por Ward (2004) la gran mayoría de organizaciones de propiedad familiar se quedan estancadas en un determinado nivel de crecimiento y muy pocas de ellas logran sobrevivir con miras hacia un largo plazo, sobre todo en el caso de las pequeñas empresas. Es por ello que, a partir de lo mencionado, cita algunos factores que las organizaciones de origen familiar deben de tener en cuenta para continuar desarrollándose. Ellos son los siguientes:

- 1) Madurez del ciclo de vida de la empresa: Conforme la organización va ingresando a su etapa de madurez, todas aquellas posibles alternativas de crecimiento resultan lejanas, puesto que su energía y recursos se van debilitando de forma descendente. Asimismo, este tipo de organizaciones se caracteriza por ser leales en cuanto a sus proveedores; sin embargo, muchas veces, los retienen cuando estos ya no se encuentran en un buen momento y ya no suman a las necesidades propias del negocio.
- 2) Debilidad de liderazgo de la siguiente generación: Los líderes de las generaciones son caracterizados por ser reacios al riesgo, por las posibilidades existentes de tener un fracaso personal y defraudar las expectativas que tienen los otros miembros de la familia. Debido a ello, es que existe un bajo porcentaje de herederos interesados en tomar el bastón de mando del negocio.
- 3) Inflexibilidad y resistencia al cambio: La preocupación por la estabilidad y control del negocio, disminuye las motivaciones e intenciones de los sucesores para orientar los recursos hacia una estrategia de crecimiento de la empresa. Además, restringe

las posibilidades de planificación de herencia que un futuro podrían contribuir con más recursos financieros.

- 4) Metas familiares dispares: Las empresas de origen familiar conformadas por hermanos y primos tienen un desafío en común, el cual es conciliar sus diferentes metas, necesidades y valores. Conforme la empresa va desarrollándose y envejeciendo, estos objetivos se hacen aún más dispares.

Según Blázquez et al. (2006b), para las pequeñas y medianas empresas el proceso de adopción de un posicionamiento estratégico mediante una determinada política de crecimiento empresarial es un desafío al que no todas estas tienen acceso. En efecto, la evidencia manifiesta que las pequeñas empresas son las que poseen una notable inclinación hacia el crecimiento, con el objetivo de disminuir las limitaciones estructurales relacionadas a su tamaño. Evidentemente, este tipo de limitaciones condicionan su capacidad de supervivencia y restringe su capacidad competitiva frente a otras organizaciones en el mercado. Por esta razón, es indispensable analizar los factores internos y externos que podrían servir como referencia para poder evidenciar como la estrategia de crecimiento puede generar una mayor competitividad y posicionamiento de este tipo de las PYMEs.

Por un lado, respecto a los factores internos, Blázquez et al. (2006b) sostienen que estos fundamentan su análisis en el estudio de potencialidades internas que permiten dar a conocer el posicionamiento y/o ventajas que las empresas han ido adquiriendo con el pasar del tiempo. Estos incluyen la edad y tamaño, la motivación, la estructura de propiedad y la gestión del conocimiento. No obstante, estos elementos internos presentan una idea clara, pero no lo suficientemente concluyente acerca de lo que se podría suscitar en una organización al estructurarse de una manera en particular. Para ejemplificar lo mencionado, los autores citados

aseguran que “existe una relación negativa entre la edad y el crecimiento y entre el crecimiento y la dimensión de la empresa” (p.46).

De igual manera, Aguilera (2010) manifiesta que desde sus diferentes aristas el crecimiento empresarial implica la orientación estratégica del directivo. Asimismo, hace referencia a que las motivaciones e intenciones del propietario es un factor fundamental que les permite llevar a cabo la toma de decisiones en cuestión del crecimiento empresarial. Además, que su capacidad para contrarrestar situaciones de riesgo, lo propone como la persona ideal que permitirá que la organización fije objetivos ambiciosos que contribuyan al desarrollo de la organización.

Por su parte, Dockel y Ligthelm (2015) también complementan lo acotado líneas arriba, manifestando que el impacto más significativo que se pueda suscitar dentro del marco del crecimiento es la dimensión de la organización, la cual tiene un efecto negativo sobre este. Por ello, se puede aseverar que los negocios de menor tamaño poseen una tasa superior de crecimiento en comparación de las grandes compañías. En adición, los autores mencionados, sostienen que el éxito de las pequeñas organizaciones se encuentra influenciado por las intenciones y motivaciones del propietario en conjunto con la capacidad que tiene el negocio con la finalidad de aprovechar su oportunidad de continuar creciendo.

Por otro lado, Blázquez et al. (2006b) aseveran que, los factores externos son aquellos que permiten a la gerencia llevar a cabo la toma de decisiones orientada al crecimiento de la empresa en base a elementos económicos, sociales, políticos y tecnológicos. Por consiguiente, los directivos mediante dichas decisiones buscarán la forma de poder tener bajo control dichos factores o, en su defecto, que su reacción ante los cambios sea favorable respecto a las

circunstancias del sector. Estos componentes externos se dividen en dos tipos: 1) factores externos relativos al sector que comprenden los clientes, los proveedores y los competidores, 2) los factores externos del macroentorno o nivel superior que abarcan la demanda, las mejoras tecnológicas, la accesibilidad a créditos privados y el apoyo gubernamental.

En seguida, en la Tabla 5, se explicará a detalle acerca de lo que consiste cada uno de estos factores citados:

Tabla 5*Factores externos del crecimiento empresarial*

Factores externos relativos al entorno social	
Factores	Consideraciones
Los competidores	La producción a gran escala surge como una barrera de entrada para los nuevos competidores por parte de las organizaciones que ya se encuentran establecidas en el mercado, puesto que no cuentan con dicha capacidad de producción
Los clientes	Tienen el poder de exigir la reducción del precio, sin disminuir o incluso optimizando la calidad del producto/servicio que desea adquirir. Ello, es un factor que desencadena la competencia entre las organizaciones.
Los proveedores	El poder de negociación de los proveedores en ciertos mercados les permite marcar una pauta en cuestión de los precios ofrecidos a las organizaciones.

Factores externos de nivel superior o macroentorno	
Factores	Consideraciones
La demanda	La demanda es el factor clave que permite determinar las operaciones productivas de la organización, puesto que el nivel aceptación del producto/servicio ofrecido se encuentra en función del consumidor
Las mejoras tecnológicas	Se manifiestan mediante la especialización de los procesos, sistemas mecanizados de transporte y maquinaria que permita la producción en grandes volúmenes
La accesibilidad a créditos privados	Una de las carencias más significativas del mercado de capitales, que repercute de forma negativa en temas de financiación, es ocasionada por la asimetría de la información. Esto se debe a que los accionistas no cuentan con panorama claro acerca de los proyectos a realizarse por los directivos.
El apoyo gubernamental	Unos de los principales objetivos que debe de plantear el gobierno, es el de establecer políticas que fomenten la actividad empresarial de manera más eficiente. Así, nuevas empresas se irán introduciendo al mercado; mientras que, las ya existentes seguirán creciendo.

Nota. Adaptado de Blázquez et al. (2006b). Elaboración propia

1.7.2.4 Medición del Crecimiento Empresarial. Como se mencionó anteriormente, las organizaciones suelen pasar por diferentes etapas durante su existencia con la finalidad de crecer y continuar con sus operaciones. Sin embargo, bajo la revisión de la literatura, no existe un conjunto de dimensiones que se encuentren definidos y que sean obligatorios para que las empresas puedan valorar su nivel de crecimiento empresarial. Esto se debe a que, si bien existen ciertas métricas que señalan que una organización se encuentra creciendo como, por ejemplo, el concepto de ventas totales en un determinado período, cada compañía es libre de adaptar dichas dimensiones de acuerdo a sus necesidades y objetivos específicos.

A pesar de las dificultades mencionadas, Cuervo García (1979) decidió establecer una serie de métricas con la finalidad de poder dimensionar el crecimiento empresarial, las cuales se encontraban centradas en relación con el volumen de la producción, ingreso por ventas, número de empleados, activo total y fijo, entre otros más (Cuervo García, 1979, como se citó en Blázquez et al., 2006a).

Por su parte, Weinzimmer (1993) pone en manifiesto la existencia de un conjunto de dimensiones que permiten medir el crecimiento empresarial tales como las ventas, número de empleados, la producción y el valor añadido. En adición a lo mencionado, hace alusión a la edad organizacional, donde señala que el tiempo en que una organización se ha mantenido vigente en el mercado no necesariamente es sinónimo de crecimiento; sin embargo, es un factor crucial que influye de forma directa en este proceso de desarrollo. Es por ello que, según lo estipulado por el autor citado, el periodo a considerar para la evaluación del nivel de crecimiento debe de ser a lo largo del tiempo y no por etapas (Weinzimmer, 1993, como se citó en Blázquez et al., 2006a).

En complemento, Blázquez et al. (2006a) afirman que el crecimiento empresarial puede ser abordado a través de diferentes aristas. Es debido a ello que, establecen un conjunto de dimensiones que permitan medir dicho fenómeno, tales como el aumento de la cuota de mercado, número de nuevos servicios prestados, número de nuevos clientes captados, entre otros más.

Por otro lado, Martin Zwilling (2011) hace alusión a diez dimensiones claves que permitirán dirigir las pymes hacia la dirección correcta. Estos son planteados a razón de que, en su gran mayoría, los dueños de pequeñas empresas no cuentan con un conocimiento teórico sobre cómo llevar su negocio al siguiente nivel en términos de recopilar y analizar los datos empresariales más relevantes. En este sentido, dichas dimensiones son las siguientes:

- 1) Ingreso por ventas: Se definen como el ingreso generado por la adquisición de bienes y servicios por parte del cliente, restándole costos asociados como mercancía devuelta o no entregada.
- 2) Fidelización y retención de clientes: Consiste en captar al cliente adecuado, quien compre con determinada frecuencia y atraiga a más clientes.
- 3) Costo de adquisición de clientes: Es la valoración del costo total que implica la adquisición de un nuevo cliente, incluyendo aspectos de marketing y ventas.
- 4) Productividad operativa: Este indicador puede ser aplicado para cualquier aspecto del negocio. Como ejemplo, podemos mencionar a la productividad de ventas que es el resultado de dividir los ingresos reales entre el número de personas que se dedican a vender.
- 5) Tamaño del margen bruto: Se obtiene restando los ingresos totales generados por la venta menos el costo de los bienes, dividido por los ingresos totales de ventas. Cabe destacar que el resultado es expresado en porcentaje.

- 6) Ganancias o pérdidas mensuales: Este no es únicamente el resultado de la diferencia entre los costos del producto o servicio y el precio al que se oferta, sino por el contrario se le debe de incluir costos fijos y variables que se desembolse cada mes.
- 7) Gastos generales: Son aquellos costos fijos que no se encuentran condicionados por el nivel de bienes o servicios elaborados por la organización.
- 8) Porcentaje de costo variable: Son aquellos gastos que se alteran de acuerdo a las actividades realizadas por la empresa.
- 9) Tamaño del inventario: Son aquellos activos que se encuentran disponibles o lo estarán para ser vendidos. Para ejemplificar lo mencionado, podemos mencionar a las materias primas, bienes en proceso y bienes terminados.
- 10) Horas trabajadas por proceso: Es el total de horas de trabajo que son empleadas para realizar una actividad. Una variable importante, en el caso de las pequeñas empresas, es el cambio de la manera como se venía ejecutando una tarea.

Dentro de este orden de dimensiones expuestas, es prudente afirmar que llevar a cabo un seguimiento constante de estas formas de medir el crecimiento son muy importantes para el negocio, pues permiten identificar oportunidades de mejora en ciertos procesos con la antelación necesaria para que no repercutan de manera negativa en la organización. De la misma manera, guían a la empresa hacia una cultura de éxito conforme las métricas se encuentren orientadas hacia el rumbo correcto.

Ahora bien, luego de haber definido una serie de dimensiones que permiten medir el crecimiento empresarial, para efectos del presente estudio, se ha procedido a seleccionar algunas de las más relevantes. A continuación, en la Tabla 6, serán listados junto con su autor y el año en que fueron propuestos respectivamente.

Tabla 6*Dimensiones del crecimiento empresarial*

Dimensiones	Autor/Año
Volumen de ingresos	Cuervo García (1979)
	Weinzimmer (1993)
	Zwilling (2011)
Número de empleados	Cuervo García (1979)
	Weinzimmer (1993)
Número de servicios prestados	Blásquez (2006)

Nota. Elaboración propia

1.7.3 Empresa Familiar

En el presente apartado se enunciarán diversas definiciones que se le atribuyen al concepto de empresa familiar. Luego, se procederá a explicar un conjunto de características de este tipo de organizaciones. Acto seguido, se exhibirán los modelos de empresas familiares más empleados por los académicos en la actualidad. Para concluir, de acuerdo al objeto de estudio de la presente investigación, se expondrá acerca de las empresas familiares en el Perú.

1.7.3.1 Definición de Empresa Familiar. A través de la historia, existe evidencia que las primeras formas de organización de las operaciones comerciales e industriales se establecieron dentro de un marco de sistema familiar. En adición a esto, la familia viene a ser la primera organización humana que se conoce; es por ello, que este tipo de organización es la configuración más remota de organización empresarial. A pesar de ello, durante mucho tiempo, a las empresas familiares no se le ha prestado el interés necesario a su existencia aun cuando constituyen un pilar esencial en la economía de diferentes países (Barriuso y Barroso, 2014).

Para comprender más a detalle acerca de este fenómeno, Sánchez – Crespo et al. (2002) enuncian que, si bien no existe una definición precisa acerca de lo que significa una empresa familiar, gran parte de los académicos aceptan que es aquella organización en la que se concentran: la propiedad, la gestión, la familia y la vocación de continuidad. De acuerdo al autor citado, esta dificultad para poder acotar el término en cuestión ha generado que las empresas sean consideradas familiares si es que cumplen los siguientes aspectos:

- 1) Cuando una familia posee una participación relevante de su capital social.
- 2) Cuando dicha participación posibilita que la familia pueda ejercer el control tanto en el aspecto político y como en el económico de la empresa.
- 3) Cuando la familia interviene en la gestión de la empresa de manera activa y dinámica, mediante el trabajo en la misma de alguno o algunos de sus miembros, por lo general en puestos directivos o en labores ligadas a la administración, y
- 4) Cuando la familia propietaria anhela que la organización perdure en manos de la familia a través de su incorporación a la misma, tanto en la propiedad como en la gestión.

En complemento a lo señalado, Barugel (2005), quien es uno de los principales académicos que estudia este tipo de organizaciones en América Latina, declara que definir el concepto de empresa familiar no es tan simple, puesto que existen ciertas limitaciones que lo hacen aún más difuso. También, señala que este tipo de organización es supervisada y gestionada por uno o más miembros de la familia. Asimismo, señala que son la unificación de tres sub-sistemas, los cuales son la familia, propiedad y control.

Por su parte, Trevinyo – Rodríguez (2009) afirma lo mencionado líneas arriba y a su vez, hace manifiesto que al día de hoy no existe una teoría que explique el por qué existen empresas familiares y que aspectos son los que determinan su tamaño, alcance y supervivencia.

Asimismo, señala que, pesar de lo mencionado, diversos académicos expertos en empresas familiares han llegado a un consenso de que la participación de los miembros de la familia es lo que realmente hace que este tipo de organizaciones sean distintas a las no familiares.

Finalmente, la autora citada, refiere que uno de los principales desafíos de este tipo de organizaciones es la gestión de tres redes grupales, las cuales son esenciales para su subsistencia. La primera de ellas es la red familiar, la cual hace referencia a los miembros de la familia que se encuentren relacionados de forma directa o indirecta con la organización. La segunda de ellas es la red empresarial, que incluye a todas las personas que laboran en el negocio a excepción de los miembros de la familia. Por último, la red ambiental, la cual se encuentra conformada por aquellas personas que tengan un interés en la organización.

En el contexto nacional, Pizarro y Lanfranco (2006a) expresaron que la empresa familiar es aquel espacio donde coinciden elementos como la propiedad y el trabajo, pero mezclados por las personas que integran a una misma familia. Es por esto que, se recalca la importancia de principios familiares tales como el respeto y la lealtad, debido a que pueden ser factores fundamentales para el crecimiento de la empresa. Lo verdadero es que, en este tipo de organizaciones la posibilidad de que se originen conflictos es mayor, sin restarle relevancia a la intensidad que pueden alcanzar los factores que pueden dar inicio a la desaparición de la empresa.

1.7.3.2 Principales Características de la Empresa Familiar. En cuanto a las características, diversos autores han reflexionado acerca de las propiedades que poseen este tipo de organizaciones y que las hacen diferentes de las no familiares. No obstante, lo idóneo es poder entender como estas características podrían convertirse en una ventaja o desventaja para el crecimiento de estas organizaciones.

En ese sentido, Tagiuri y Davis (1996) enuncian que las empresas familiares son poseedoras de atributos únicos e inherentes, los cuales les permiten poder obtener beneficios, así como también, encontrarse en una situación de desventaja frente a otro tipo de organizaciones. Cabe precisar que algunas de estas características que hacen únicas a las empresas familiares son los roles simultáneos, la identidad compartida, el significado de la organización en cuanto a su historia, entre otras más. Del mismo modo, dan a conocer que emplearon el concepto bivalente con la finalidad de hacer referencia a dichos atributos en su investigación, sosteniendo que este concepto es una advertencia del éxito o fracaso de cualquier empresa familiar.

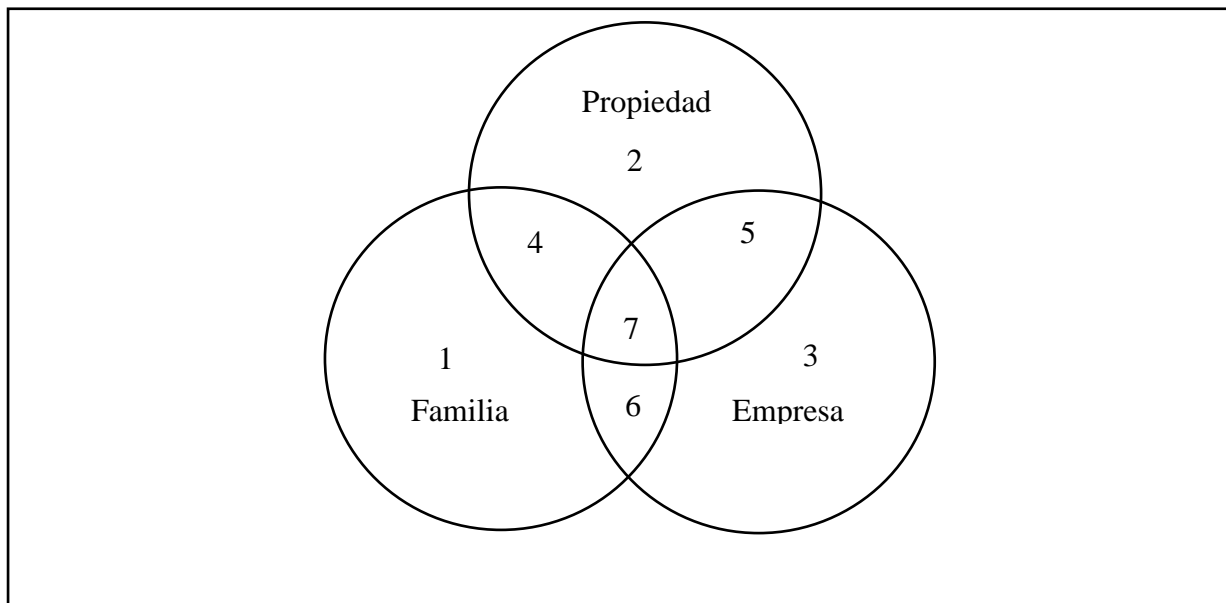
Por otro lado, Poza (2004) confirmaron la existencia de estas características que permiten definir lo que es una empresa familiar. A partir de ello, hace alusión a cuatro cualidades, siendo la primera de ellas la presencia familiar; mientras que, la segunda de ellas es el anhelo del dueño de que el negocio se mantenga en la familia. En tercer lugar, menciona a la coincidencia de la familia, dirección y propiedad y, por último, las fuentes de ventaja competitiva obtenidas de la interacción de la familia, dirección y propiedad, más aún cuando la organización muestra solidez (Poza, 2004, como se citó en Sandoval,2019).

Unos años después, Niethardt (2008), quien es miembro del Instituto de la Empresa Familiar de Buenos Aires, señala un conjunto de características que hacen únicas a este tipo de organizaciones. La primera de ellas, es que las empresas familiares en el largo plazo tienden a tener mayor rentabilidad, puesto que se encuentran enfocadas en economizar sus recursos. La segunda de ellas, es que el proceso de toma de decisiones es mucho más ágil y eficiente, sobre todo en las PYMEs, por su arquitectura organizacional menos burocratizada. Ello quiere decir que, al existir una cantidad de personal reducida en dichas organizaciones, la comunicación es más fluida y los procesos son menos engorrosos. Por último, el propietario de la organización al estar a cargo de la dirección, tiende a estar motivado en que su negocio continúe prosperando.

No obstante, en este punto se hace un hincapié, pues a medida que la empresa crece requiere de una gestión más profesionalizada.

1.7.3.3 Modelos de la Empresa Familiar. Dentro del marco de empresas familiares es posible apreciar diferentes modelos con el objetivo de explicar las relaciones entre la familia, empresa y trabajadores. Entre ellos, destacan el de “los tres círculos” de Tagiuri y Davis y el de “performance” de Sharma. Este último modelo, permite dimensionar el desempeño de la empresa y determinar como la relación existente entre los agentes involucrados en el negocio es un aspecto clave para su crecimiento.

Respecto al modelo de “los tres círculos”, Tagiuri y Davis (1992) sostienen que la empresa familiar se divide en tres elementos esenciales que determinan su funcionamiento y que son denominados: familia, propiedad y empresa. No obstante, para los miembros de la familia les resulta una labor muy complicada discernir las responsabilidades que tienen dentro del negocio, de aquellas que tienen en el interior de la familia como tal. Esto debido a que, se encuentran mezcladas. En la Figura 2, se mostrará de forma gráfica el modelo en cuestión.

Figura 2*Modelo de los tres círculos de la empresa familiar*

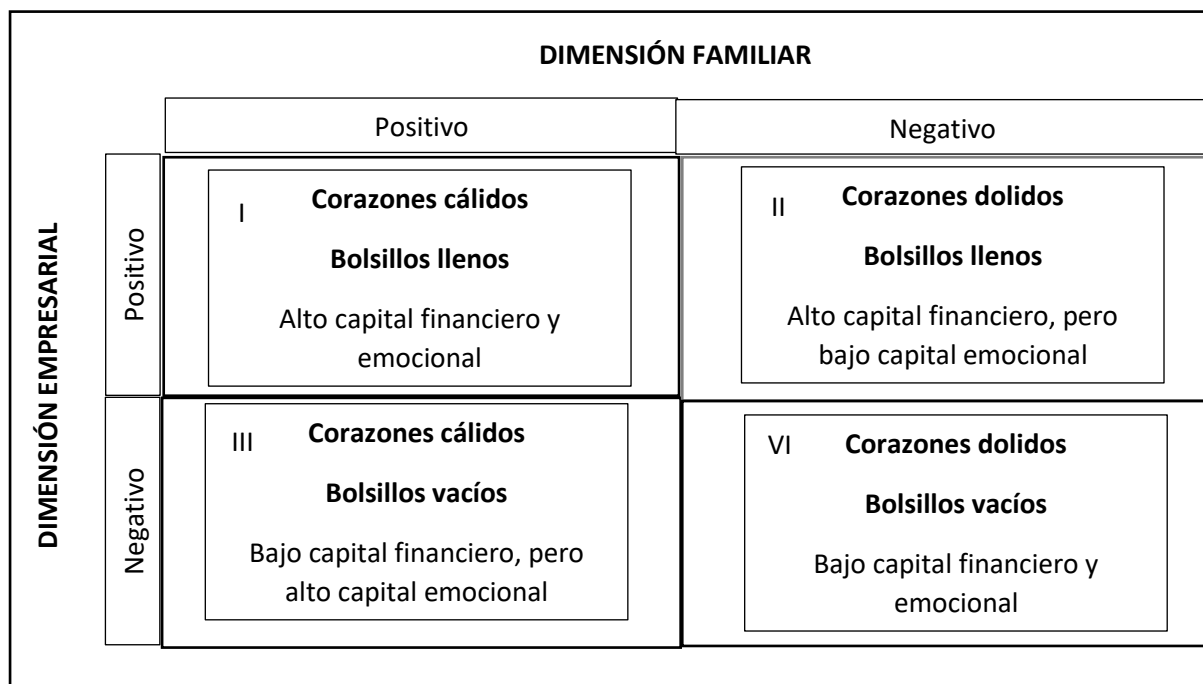
Nota. Adaptado de “On the Goals of Successful Family Companies” (p.49) por Tagiuri y Davis, 1992, *Family Business Review*, 5(1).

Respecto a la Figura 2, cada círculo simboliza un subsistema, los cuales tienen interacciones entre ellos. Además, la relevancia de este modelo radica en que se especifican las relaciones que pueden llegar a tener una misma persona con diferentes aspectos del negocio. Dentro de este contexto, podemos identificar a los integrantes de la familia (1), accionistas (2), trabajadores de la empresa (3), propietarios y familiares a la misma vez (4), propietarios y encargados de la gestión del negocio (5), miembros de la familia que laboran en la empresa (6) y para culminar, aquellos que son familiares, propietarios y encargados de la gestión (7). En ese sentido, es importante afirmar que cada persona posee diferentes motivaciones e intenciones que, sin duda, pueden tener un efecto positivo o negativo en la organización.

Por otro lado, en relación con el modelo postulado por Sharma (2004), este cuenta con dos dimensiones que permiten medir el desempeño tanto de la organización como de la familia. Estas son denominadas como la dimensión familiar y la dimensión empresarial, como se puede apreciar a detalle en la Figura 3. En adición a ello, el presente modelo tiene la particularidad que permite fijar en un determinado cuadrante a la organización para medir su desempeño y de esta manera, poder identificar qué aspectos podría incorporar para poder posicionarse en el cuadrante doblemente positivo, debido que en este cuadrante ideal la empresa gozaría de un óptimo rendimiento en el ámbito financiero y buenas relaciones en el ámbito familiar. Líneas abajo, serán explicados a detalle cada uno de los cuatro cuadrantes que conforman el presente modelo.

Figura 3

Desempeño de las empresas familiares



Nota. Adaptado de “An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future” (p.7), por P. Sharma, 2004, *Family Business Review*, 17(1).

Respecto al primer cuadrante denominado “corazones cálidos y bolsillos llenos”, se aprecia que tanto las dimensiones del negocio como de la familia se encuentra en un ámbito positivo. De la misma manera, en esta sección se ubican aquellas empresas familiares exitosas, donde la relación de los miembros es buena y disfrutan de un importante capital financiero y emocional que permiten mantener el negocio sostenible en tiempos turbulentos.

En relación al segundo cuadrante “corazones dolidos y bolsillos llenos”, la dimensión familiar es negativa; mientras que, la empresarial es positiva. Esta sección se caracteriza por el éxito empresarial que logran alcanzar las organizaciones; sin embargo, estas también son propensas a la tensión o problemas que se puedan suscitar entre los miembros de la familia. En síntesis, las organizaciones experimentan un alto capital financiero, pero bajo capital emocional familiar.

En cuanto al tercer cuadrante “corazones cálidos y bolsillos vacíos”, la dimensión familiar es positiva, en tanto que, la empresarial es negativa. En esta sección, se ubican aquellas organizaciones que disfrutan de buenas relaciones entre los miembros de la familia, aunque los rendimientos generados por el negocio se encuentran por un nivel muy inferior.

Para concluir, el cuarto cuadrante “corazones dolidos y bolsillos vacíos”, tanto la dimensión familiar como empresarial son negativas. En esta sección, se encuentran los negocios cuyos rendimientos tanto a nivel empresarial como familiar son fallidos. Cabe destacar que, este bajo desempeño en el ámbito del negocio, puede servir como experiencia para que otros miembros de la familia puedan lanzar otra empresa en un futuro próximo.

1.7.3.4 Pequeña y mediana empresa familiar en el Perú. El Ministerio de Producción (2009) manifiesta que, en el Perú, se emplean dos criterios para clasificar a las empresas, los cuales son el tamaño y sus efectos laborales. Respecto a su dimensión podemos clasificarlas

como micro, pequeña, mediana y gran empresa a través de indicadores cuantitativos respecto al número de trabajadores que las conforman.

De acuerdo a la Tabla 7, se puede evidenciar que las microempresas pueden emplear hasta un máximo de 10 trabajadores; mientras que, en el caso de la pequeña empresa hasta un máximo de 100 trabajadores. Por último, la mediana empresa, es aquella donde pueden laborar un total de 250 trabajadores como máximo.

Tabla 7

Clasificación de empresas de acuerdo a número de trabajadores

Tipo de empresa	Número de trabajadores
Micro	1 - 10
Pequeña	10 - 100
Mediana	100 - 250

Nota. Adaptado de Ministerio de Producción (2009). Elaboración propia

En complemento a lo mencionado, el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú (2021) sostiene que, entre las medidas para fomentar el impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial, se ha llevado a cabo la modificación del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento empresarial, es debido a ello que, las micro, pequeñas y medianas empresas han sido fijadas en ciertas categorías empresariales, de acuerdo a sus niveles de ventas anuales.

Es por ello, importante acotar que para clasificar a los tipos de empresa de acuerdo a su volumen de ventas se utiliza la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), la misma que tiene un valor actual de S/4,400 y que se encontrará en vigencia durante todo el 2021. Asimismo, en la

Tabla 8, se puede apreciar que las microempresas son aquellas que registran un monto de ventas máximo de 150 UIT; mientras que, las pequeñas empresas pueden registrar montos desde 150 UIT hasta 1700 UIT. Por último, las medianas empresas son aquellas que pueden registrar ventas entre 1700 UIT hasta un máximo de 2300 UIT.

Tabla 8

Clasificación de empresas de acuerdo a ventas anuales

Tipo de empresa	Ventas anuales
Micro	S/660,000 (150 UIT)
Pequeña	S/660,000(150 UIT) – S/7,480,000 (1700 UIT)
Mediana	S/7,480,000 (1700 UIT) – S/10,120,000 (2300 UIT)

Nota. Adaptado de Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Elaboración propia

En relación al objetivo de estudio de la presente investigación, en los párrafos continuos, se exhibirá información acerca de las pequeñas y medianas empresas (PYME) familiares en el Perú, con la finalidad de proporcionar un panorama más amplio al lector sobre este tipo de organización.

De acuerdo a lo comentado por Romero, vicepresidente de la Asociación de Empresas Familiares (AEF), el tejido empresarial peruano está compuesto por un universo de 2.3 millones de empresas de las cuales el 80%, es decir, 1.84 millones son de origen familiar. Cabe destacar que estas contribuyen en un 40% al producto bruto interno (PBI) y generan entre el 60% y 70% del empleo en el país (Salas, 2020). En adición a ello, Mariana Garland, presidenta de la Asociación de Empresas Familiares (AEF), refirió que solo en el 2018 se crearon 70,000

empresas de las cuales, solo lograron sobrevivir 25,000. Cabe recalcar que de dichas organizaciones que lograron subsistir, sólo el 80% son de origen familiar (Ochoa, 2019).

Por otro lado, Martín Monsalve, investigador de la Universidad del Pacífico (UP), enuncia que es un momento histórico para las medianas y pequeñas empresas familiares en el Perú, debido a que estas se encuentran gestionadas por la segunda generación y su ventaja competitiva se fundamenta en su flexibilidad para producir y comercializar. Esto quiere decir que cimientan su modelo de negocio en pequeños lotes para competir con empresas de mayor dimensión que optan por mayores volúmenes para ahorrar costos. Asimismo, realizan ciertas innovaciones imitables que les permite aventajarse de sus competidores por un periodo de tiempo y cuando son igualadas, se vuelve a repetir el proceso respectivamente. Si bien es una carrera constante, les genera ganancias significativas (Gestión,2014).

Por otra parte, Jorge Ochoa, presidente del Gremio de la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), sostiene que las pequeñas y medianas empresas desempeñan un rol fundamental en la economía del Perú, debido a que fomentan la creación del empleo, cooperan en la reducción de la pobreza e incrementan el producto bruto interno (PBI). Es por ello que, no resulta extraño que el 99.6% de las organizaciones empresariales en el Perú, sean micro, mediana y pequeña empresa (MIPYME). Asimismo, Ochoa hace alusión a que cada año nacen 150,000 MIPYMES; sin embargo, más de la mitad desaparecen en el segundo año en su gran mayoría por no tener sistemas de gestión eficientes y un buen apalancamiento de capital de trabajo (Chau,2018).

En adición a ello, Roque Benavides, presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), reafirma lo mencionado por Ochoa, enunciando que las pequeñas y medianas empresas son un eje crucial en el desarrollo de la

economía peruana, puesto que generan empleo a más de 7 millones de personas y, además, contribuyen al producto bruto interno nacional (PBI) en un 21%. (CONFIEP, 2017).

En complemento, el Ministerio de Producción (2019) manifiesta que en el Perú existen más de 2.3 millones de micro, medianas y pequeñas empresas (MIPYME), segmento empresarial que representa el 99.6% del total de empresas formales que se encuentran dentro de la economía peruana. Asimismo, se señala que a nivel de composición empresarial el 96,04% son microempresas, el 3,44% son pequeña empresa y el 0,12% son mediana empresa. Para un mejor entendimiento, a continuación, en la Tabla 9 se podrá contemplar a detalle lo señalado:

Tabla 9

Empresas formales, según estrato empresarial, 2019

Estrato empresarial	Porcentaje	Número de empresas
Microempresa	96.04	2,292,250
Pequeña empresa	3.44	82,057
Mediana empresa	0.12	2937
Total de Mipyme	99.6	2,377,244

Nota. Adaptado de Ministerio de la Producción (2019). Elaboración propia

Asimismo, es importante señalar que, de este total mencionado, el 87.9% de la micro, pequeña y media empresa formal se dedican a la actividad de comercio y servicios; mientras que, el porcentaje restante realizan actividades en sectores como manufactura, construcción, agropecuario, minería y pesca.

En cuanto a la Tabla 10, se puede evidenciar que el sector económico de comercio es el más relevante debido a la cantidad de empresas que lo conforman. Por otro lado, sin restarle importancia, es importante precisar que el sector de servicios también ocupa un rol fundamental, debido a que se encuentra compuesto por 978,971 micros, pequeñas y medianas empresas. Es necesario precisar que, del total mencionado de empresas de servicios, existen 34,851 pequeñas (3.44%) y medianas (0.12%) empresas dedicadas a este rubro tomando en consideración la información fijada en la Tabla 9.

Tabla 10

Mipyme formales, según sector económico, 2019

Sector económico	Porcentaje	Número
Comercio	45.7	1,087,329
Servicios	41.2	978,971
Manufactura	8.3	196,202
Construcción	2.8	66,151
Agropecuario	1.3	29,775
Minería	0.6	15,104
Pesca	0.2	3,892
Total de Mipyme	100	2,377,244

Nota. Adaptado de Ministerio de Producción (2019). Elaboración propia.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) el sector económico de servicios, se encuentra compuesto por diferentes actividades entre las cuales podemos encontrar las actividades profesionales, científicas y técnicas, los servicios de electricidad, actividades de transporte, actividades de alojamiento, actividades de servicios administrativos y de apoyo, servicios de comidas y bebidas, información y comunicaciones, actividades inmobiliarias, entre otras más. Es justamente, en la primera actividad mencionada denominada actividad profesional, científica y técnica que se fundamentará nuestra unidad de análisis, puesto que representa un 15.6% del total de actividades y a su vez, se encuentra compuesta por 4,741 pequeñas y medianas empresas (PYME). En seguida, se presentará la Tabla 11, con la finalidad de esclarecer la información precisada líneas arriba.

Tabla 11*Empresas de servicios de acuerdo a segmento empresarial, 2017*

Actividad económica	Total		Gran empresa		Mediana empresa		Pequeña empresa	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Servicios eléctricos	107	0,3	71	3,2	2	0,2	34	0,1
Actividades de transporte	8732	26,7	508	23	340	29,1	7884	26,9
Actividades de alojamiento	775	2,4	48	2,2	10	0,9	717	2,4
Servicios de comidas y bebidas	2296	7,0	87	3,9	29	2,5	2180	7,4
Información y comunicaciones	1948	6,0	199	9,0	88	7,5	1661	5,7
Actividades inmobiliarias	1583	4,8	143	6,5	126	10,8	1314	4,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5104	15,6	363	16,5	189	16,2	4552	15,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5714	17,5	305	13,8	208	17,8	5201	17,7
Actividades de agencias de viaje y operadores turísticos	366	1,1	40	1,8	13	1,1	313	1,1
Otras actividades de servicios administrativos y de apoyo	5348	16,3	265	12,0	195	16,7	4888	16,7
Enseñanza privada	1508	4,6	149	6,8	53	4,5	1306	4,5
Actividades de atención a la salud humana	1274	3,9	100	4,5	35	3,0	1139	3,9

Actividad económica	Total		Gran empresa		Mediana empresa		Pequeña empresa	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Actividades artísticas, entretenimiento y recreación	646	2,0	85	3,9	30	2,5	531	1,8
Otros servicios	3027	9,2	148	6,7	58	5,0	2821	9,6
Total	32714	100	2206	100	1168	100	29340	100

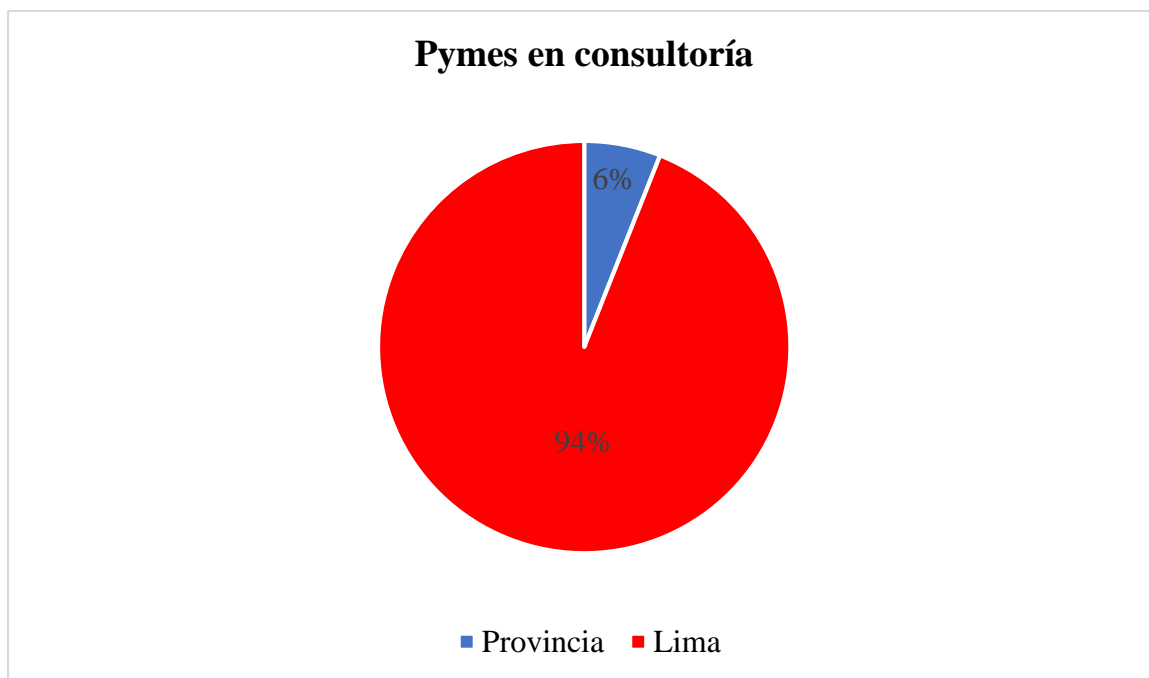
Nota. Adaptado de Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Económica Anual 2018. Elaboración propia

En cuanto a la actividad económica de servicios elegida para el análisis del presente estudio que serían las actividades profesionales, científicas y técnicas, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2010), esta se encuentra compuesta por un conjunto de actividades entre las cuales podemos identificar a la de contabilidad, teneduría de libros y auditoría.

En adición a lo acotado, según la empresa Perú Top Publication (2021), editora de información empresarial y business books, asevera que en el Perú existen un total de 4,980 pequeñas y medianas empresas (PYMEs) dedicadas a prestar servicios de consultoría. Cabe precisar que, el 94% de estas organizaciones se concentran en Lima Metropolitana; mientras que, el porcentaje restante se encuentran en provincias, tal y como se puede apreciar en la Figura 4. Asimismo, de este total de consultoras, existen 100 pymes que se encuentran dedicadas a la contabilidad y situadas en Lima Metropolitana (Torres, 2021). Es precisamente, este tipo de organizaciones pymes familiares especializadas en contabilidad, las cuales que serán estudiadas en la presente investigación académica.

Figura 4

Top PYMES en consultoría en el Perú, 2020



Nota. Adaptado de *Las Top PYMES en el rubro de consultoría* [Fotografía], por Perú Top Publications, 2020, (<https://ptp.pe/las-top-pymes-en-el-rubro-de-consultoria/>).

1.8 Definición de Términos

En el presente apartado se definirán algunos términos empleados en la actual investigación que podrían resultar complejos para el lector, con la finalidad de facilitarle su comprensión y entendimiento.

- 1) Apalancamiento: Es aquella estrategia financiera que consiste en emplear créditos, costes fijos o cualquier otro instrumento al momento de realizar una inversión con la finalidad de aumentar su rentabilidad (Sevilla, 2015).
- 2) Asimetría de la información: Este concepto se origina cuando, por ejemplo, dentro de una negociación uno de los agentes, ya sea comprador o vendedor cuenta con un mayor conocimiento respecto a las características respecto al objeto de transacción. En relación al campo empresarial, dicho suceso podría ocurrir cuando el gerente de una empresa cuenta con un panorama de información más esclarecido en comparación a los accionistas o propietarios (Roldán, 2016).
- 3) Capitalismo: Es un sistema económico y social que se justifica en que los medios empleados para la producción deben de ser de posesión privada. Asimismo, se asevera que el mercado es empleado como mecanismo para distribuir los recursos escasos de forma eficiente y que el capital es utilizado como un instrumento para generar riqueza (Sevilla, 2016).
- 4) Devaluación: Es la disminución del valor de una moneda con respecto a otras divisas (Sevilla, 2012).
- 5) Endogeneidad: Es un término estadístico que hace referencia a la relación existente entre una variable explicativa “x” y otra que se busca explicar y que se encuentra determinada por otras variables que no han sido tomadas en consideración (Martínez, 2016).

- 6) Globalización: Es aquel fenómeno fundamentado por el incremento continuo de interacción entre los diferentes países del mundo en los aspectos económico, político, social y tecnológico. Asimismo, gracias a la globalización, los mercados han podido internacionalizarse, es decir, que un productor de un determinado país compite con productores a nivel global (Quiroa, 2015).
- 7) Heterogeneidad: Combinación de partes de diferentes naturalezas en un mismo elemento (Real Academia Española, s.f., definición 2).
- 8) Hipotecas subprime: Son aquellos créditos que fueron concedidos a personas naturales o jurídicas que presentaban una baja solvencia económica a cambio de elevadas tasas de interés. Este tipo de hipotecas eran ofrecidas, en el caso de las personas naturales, a quienes no tenían un trabajo estable o su remuneración se encontraba por debajo del mínimo legal y carecían de un seguro médico (Pozzi, 2017).
- 9) Índice de Gobierno Corporativo: Con la finalidad de darle seguimiento al rendimiento de las empresas y medir la calidad de gobierno corporativo que vienen aplicando, se emplean los índices de gobierno corporativo. Estos se fundamentan en la medición del nivel de separación del control y la propiedad, la protección de los intereses de los accionistas, entre otros aspectos más. Para llevar a cabo la creación de dichos índices, se emplean datos financieros, contables y legales de una gran variedad de compañías (Sato, 2018).
- 10) Planeamiento sucesorio: Es aquel proceso mediante el cual los roles y tareas del predecesor y sucesor evolucionan independientemente, teniendo como objetivo traspasar tanto la administración como la propiedad del negocio a la generación entrante (Trevinyo, 2010, como se citó en Araya,2012).

- 11) Profusión: Abundancia en lo que se ofrece, se difunde o derrama (Real Academia Española, s.f., definición 1).
- 12) Pasivo: Representa todas aquellas deudas y obligaciones que permiten que una determinada empresa pueda financiar sus actividades e incurrir en los pagos de sus activos (Llorente, 2014).
- 13) Rendimiento Financiero: Es la rentabilidad que se obtiene al realizar una inversión, por lo general, estimada en porcentaje sobre el capital invertido (López, 2018).
- 14) Tejido empresarial: Es un informe de carácter económico que hace referencia a la forma en cómo se distribuyen las empresas en un determinado país, de acuerdo a criterios como el sector donde se encuentra, el número de trabajadores, número de ventas, tamaño de la organización, entre otros factores más (Méndez, 2019).
- 15) Teneduría de libros: Hace referencia al registro de manera sistemática y a la organización de las transacciones financieras que se llevan a cabo en una determinada organización. Esta acción contable es fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad de un negocio. Para ejemplificar lo mencionado, se puede mencionar la facturación de bienes o servicios otorgados a clientes y el registro de los recibos de los clientes (Robles, 2020).
- 16) Variable endógena: Se refiere a aquella variable, cuyo valor está determinado por relaciones que se encuentran establecidas dentro del modelo en el que está incluida (López, 2018).
- 17) Variable exógena: Hace referencia a aquella variable, cuyo valor se encuentra determinado por factores externos al modelo en el que se incluye (López, 2019).

1.9 Limitaciones del Estudio

Sin lugar a duda, una de las principales limitaciones del estudio, es que debido a la actual coyuntura sanitaria generada por el COVID-19, se ha limitado el alcance para poder dirigirnos a los dueños y/o gerentes de las consultoras de contabilidad que se encuentren establecidos en Lima Metropolitana.

Asimismo, se pudo evidenciar que hay escasa literatura en los repositorios académicos de universidades peruanas respecto a la relación existente entre el uso de un gobierno corporativo y el crecimiento de las PYMES, a pesar de que este tipo de organizaciones han sido a lo largo del tiempo un eslabón muy importante en la economía de nuestro país y aún continúan creciendo exponencialmente. En adición a ello, casi el total de los antecedentes empleados en el estudio han sido realizados en el extranjero, lo cual no permite realizar un análisis real acerca de cómo los tópicos investigados impactan en el desarrollo de las empresas, en especial, en las PYMES familiares peruanas. Finalmente, no hay registro exacto, en cuanto a bases de datos, que proporcionen información acerca de la cantidad de PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana según lo mencionado por Perú Top Publications.

En complemento, Boza, socia de la firma Ernst & Young (EY), Líder Regional de Gobierno Corporativo, sostiene que, en comparación a países como Brasil o Chile, Perú no cuenta con estadísticas a nivel nacional que dimensionen a la familia empresaria y a las empresas familiares. Por ello sugiere que sería un tema relevante que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) comience a evaluar dicha realidad económica (Alarcón, 2019).

Capítulo II: Revisión de la Literatura

2.1 Tópico 1: Gobierno Corporativo

2.1.1. *Resumen Histórico*

El artículo desarrollado por Shleifer y Vishny (1997) analizó, desde una perspectiva jurídica, la importancia del gobierno corporativo en la protección de los derechos de los inversores y la concentración de propiedad en los sistemas de gobierno corporativo a nivel global. Es por ello que, recurrieron a tópicos como los principales problemas de la teoría de la agencia y a los enfoques de gobierno corporativo que se fundamentan en el poder otorgado a los inversionistas. En complemento, se proporcionaron distintos ejemplos respecto a mecanismos de gobierno corporativo empleados ampliamente con el propósito de explicar las funciones de protección jurídica y propiedad. Finalmente, concluyeron en que un buen sistema de gobierno corporativo debe de garantizar la protección legal de los derechos tanto de inversores mayoristas como minoristas.

El artículo presentado por Denis y McConnell (2003) estudió dos generaciones de investigaciones respecto a los sistemas de gobierno corporativo aplicados a nivel global. En relación a la primera, esta se centró en los estudios de gobierno corporativo internacional que siguen el modelo de investigación estadounidense, donde se exploraron los mecanismos de gobernanza individual, haciendo hincapié, en la composición de la junta y la propiedad del capital social. Respecto a la segunda generación, esta se enfocó en las investigaciones que consideran el impacto de diferentes sistemas legales tanto en la estructura como en la efectividad del gobierno corporativo. Los autores concluyeron el estudio aseverando que las estructuras de gobernanza a nivel internacional, se encuentran en una constante evolución a medida que los gobiernos, el sector privado y los mercados busquen fortalecer sus economías y organizaciones.

El documento académico propuesto por Klapper y Love (2004) exploró la correlación existente entre las medidas de desempeño, los indicadores del sistema legal a nivel país, los derechos de los accionistas y el índice de aplicación de la ley en cada uno de estos países. Asimismo, analizaron si es que una estructura robusta de gobierno corporativo es importante en países donde existe un ínfimo nivel de protección hacia el derecho de los accionistas. En relación a la metodología, se aplicó las clasificaciones de gobernanza establecidas por la firma de mercados de capital e inversiones Credit Lyonnais Securities Asia (CLSA) para 495 empresas en 25 mercados emergentes y 18 sectores en conjunto de un análisis de regresión multivariante. En adición, se emplearon dos criterios principales para dimensionar el desempeño, siendo uno de ellos la “Q” de Tobin como una medida de valoración de mercado de la empresa; mientras que, por otro lado, el retorno de los activos (ROA) para valorar el desempeño operativo. En adición, con la finalidad no alterar la naturaleza del estudio por la crisis asiática, solo se incluyó a aquellas organizaciones que tenían información contable disponible a partir de 1998. Finalmente, los hallazgos obtenidos en el presente estudio fueron significantes, puesto que aseveran que, en aquellos países con entornos legales débiles, el gobierno corporativo desempeña un papel importante.

El artículo elaborado por Ali et al. (2007) estudió el impacto que tienen los problemas de agencia que surgen de la separación de la propiedad y control en empresas de propiedad familiar y no familiares y como ello, puede influir en las divulgaciones sobre sus prácticas de gobierno corporativo. Para ello se consideraron como divulgaciones corporativas los siguientes parámetros: calidad de las ganancias reportadas, probabilidad de divulgación voluntaria de malos resultados mediante pronósticos de ganancias de los altos directivos y divulgación voluntaria de las prácticas de gobernanza empleadas. Con la finalidad de llevar a cabo el análisis, se utilizó las 500 firmas de Standard and Poor's, la cual es una agencia estadounidense de calificación de riesgos en servicios financieros. Cabe precisar que, 177 de estas

organizaciones son de origen familiar; mientras que, los restantes no son familiares. Dentro de este contexto, se clasifica a una empresa como familiar si es que los fundadores o sus descendientes ocupan altos puestos, ya sea en la gerencia, directorio o se encuentran entre los principales accionistas del negocio. Los resultados obtenidos mostraron que, si bien las empresas familiares realizan mejores divulgaciones financieras, estas hacen menos revelaciones en cuanto a las prácticas de gobierno corporativo empleadas.

El artículo presentado por Shapiro et al. (2015) investigó el grado en el gobierno corporativo y la propiedad afectan el desempeño en la innovación de las empresas en China, en específico, en las pequeñas y medianas empresas. En relación a la data, para el presente estudio se empleó la información proveniente de una encuesta realizada por la Asociación de Empresas Privadas de la Administración Provincial de Zhejiang a 1920 empresas catalogadas por sus dimensiones pequeñas y medianas del sector de manufactura en el 2007. Es importante acotar que, esta encuesta compila datos respecto a las características de las empresas, las prácticas de gobierno corporativo y las características del presidente del directorio. En adición, luego de haber eliminado aquellas organizaciones que por sus características no son relevantes para el estudio, el análisis de regresión se encuentra configurado por 370 empresas y 725 observaciones sólidas. En conclusión, los resultados obtenidos mostraron que evidentemente el gobierno corporativo y la propiedad tuvieron un efecto positivo en la innovación de las organizaciones.

El documento académico propuesto por Botero et al. (2015) analizó el protocolo familiar como herramienta de gobierno corporativo para una mejor gestión de conflictos entre los miembros de la familia. Para llevar a cabo el estudio, se emplearon la teoría de la equidad y la justicia organizacional para explicar la importancia de establecer derechos y responsabilidades entre los miembros de la familia, complementado por los conocimientos tanto académicos y profesionales de los autores citados. Asimismo, concluyeron enunciando

que el protocolo familiar en las empresas familiares no es obligatorio y, por consiguiente, incluyen mecanismos voluntarios que puedan ser implementados por los propios miembros de la familia con la finalidad de fortalecer la relación existente entre el aspecto familiar y el empresarial.

El artículo elaborado por Moreno et al. (2016) investigó respecto a las prácticas de gobierno corporativo las dimensiones de familia y propiedad. En relación a la metodología, se empleó un enfoque cualitativo y la información fue recopilada a partir de tres fuentes, las cuales son entrevistas estructuradas a miembros de la familia y propietarios de segundas generaciones, observación directa y revisión de la literatura. En relación a la muestra, esta se encontró conformada por cuatro empresas familiares colombianas de rubros distintos (manufactura y servicios) y dimensiones para que de esta manera se puedan obtener mayores hallazgos. La investigación concluyó en que el gobierno corporativo no tiene una relación directa en el rendimiento empresarial y, por lo tanto, no es un obstáculo para que la organización pueda continuar desarrollándose.

El artículo elaborado por Black et al. (2017) analizó diferentes investigaciones sobre el gobierno corporativo, las cuales se basan en la construcción de índices de gobierno corporativo y su impacto en el valor y desempeño de las empresas. En adición, dichos índices no son del todo precisos; sin embargo, su uso es muy común a nivel mundial, puesto que los investigadores carecen de otras alternativas que puedan sustituirlas. Es debido a ello que, los autores citados realizaron un análisis exploratorio con la finalidad de poder conocer la forma en cómo los distintos académicos han abordado la validez de la construcción de los índices de gobierno corporativo en cuatro mercados emergentes. Para llevar a cabo el presente estudio, se recopilaron los datos obtenidos de encuestas que se realizaron por empresas del sector privado en Brasil (2004, 2006 y 2009), India (2006, 2007 y 2012) y Corea (1998-2004). Asimismo, de información pública de informes anuales de Turquía (2006-2012). A partir de lo

mencionado, los autores proponen un conjunto de índices específicos para cada uno de los países citados, tomando en consideración los elementos de gobernanza, la disponibilidad de información y las normas locales establecidas en dichos territorios. Finalmente, se demostró que dichos índices son un claro reflejo de qué tan estable es el mercado en cada uno de los países estudiados.

El documento académico presentado por Mutlu et al. (2018) estudió, como a lo largo del tiempo, ha ido evolucionando el impacto de los principios de “buen gobierno corporativo” en relación al desempeño de las empresas en China. En cuanto a la metodología, se empleó el método meta-analítico de regresión, donde la variable dependiente fue una estimación de la relación existente entre los mecanismos internos de gobierno corporativo y el desempeño de la empresa. En adición, se empleó coeficientes de correlación parcial ($r_{xy.z}$) como estimaciones del tamaño. Asimismo, el método de regresión utilizado implica un conjunto de predictores, los cuales sería la independencia de la junta directiva, la dualidad del CEO, los incentivos gerenciales y, por último, el desempeño de la empresa. Respecto a la data, se emplearon 84 estudios y 547,622 observaciones robustas. Cabe precisar que, para obtener dicha información, los autores emplearon algunas estrategias en su búsqueda tales como la revisión de artículos previos de revisión cualitativa, la búsqueda de 25 empresas líderes en su sector y se solicitaron estudios relevantes de acuerdo a la naturaleza del estudio a comunidades académicas. A modo de conclusión, el estudio evidencia que existen dos principios esenciales de “buen gobierno corporativo” que protegen la autonomía de la junta y los incentivos de gestión y, además, que generan un impacto en el desempeño de las organizaciones.

El artículo presentado por Francelino et al. (2019) tuvo como objetivo medir las prácticas de gobierno corporativo instruidas por el Instituto Brasileño de Gobernanza Corporativa (IBGC) a partir de una encuesta a 33 compañías brasileñas dedicadas al rubro de construcción. Sobre los instrumentos empleados, se realizó una encuesta de 20 preguntas a las empresas mencionadas. Cabe acotar que, este formulario se encontraba estructurado con cuatro preguntas relacionadas a datos demográficos y los restantes, se referían a prácticas básicas de gobierno corporativo. En adición, las preguntas se configuraron en cinco categorías, las cuales son los mecanismos y órganos de control (seis puntos), propiedad (dos puntos), consejo consultivo o junta directiva (tres puntos), consejo de familia (tres puntos) y, para finalizar, conflicto de intereses (dos puntos). En síntesis, los autores llegaron a la conclusión que las empresas estudiadas dan inicio a su modelo de gobierno corporativo debido a la estandarización y profesionalización de los negocios.

El documento académico realizado por Jebran y Chen (2021) estudió cómo las prácticas del gobierno corporativo pueden ser una guía que le permita a las empresas subsistir en tiempos de crisis, en específico, la generada por el COVID-19. Con la finalidad de llevar a cabo el presente estudio, los autores citados tomaron en consideración información de crisis anteriores y los mecanismos de gobierno corporativo que podrían ser eficaces para que las organizaciones puedan hacerle frente a tiempos turbulentos. A modo de conclusión, sostienen que aquellas organizaciones que ponen en práctica al menos uno de los mecanismos de gobernanza, tienen la capacidad de contrarrestar algún problema que pueda suscitarse durante estos tiempos difíciles. Aunque, lo recomendable es que implemente la mayor cantidad de mecanismos para que de esta manera pueda tener una estructura organizacional sólida.

2.1.2. Principales Hallazgos

En conclusión, a través de una exhaustiva revisión de la literatura, es viable manifestar que el gobierno corporativo tiene como finalidad ofrecer una mayor protección a los derechos de los accionistas tanto mayoritarios, minoritarios y extranjeros y, además, que se tomen en cuenta sus intereses al momento de la toma de decisiones por parte de los propietarios y/o gerentes que puedan generar un impacto en ellos. Asimismo, brindarles una mayor transparencia en cuanto al estado en el que se encuentran sus inversiones, con la finalidad de que estos tengan un panorama esclarecido y a partir de ello, decidir si continúan invirtiendo en la organización o no.

En relación a las empresas familiares, si bien la implementación de prácticas de gobierno corporativo no es obligatoria, estas les permiten tener una estructura organizacional robusta y también, un sistema de gestión más eficiente en cuanto a la resolución de conflictos familiares, correcto empleo de recursos de la empresa, que el poder no se concentre en una sola persona o un grupo y, sobre todo, que el negocio tenga un mejor desempeño. No cabe duda, que este escenario ideal permitirá que el ciclo de vida de la organización sea más prologando.

2.2 Tópico 2: Crecimiento Empresarial

2.2.1. Resumen Histórico

El artículo desarrollado por Churchill y Lewis (1983) tuvo como fin plantear un modelo de las cinco etapas que atraviesan los pequeños negocios conforme van creciendo, donde cada fase se caracteriza por un índice de tamaño, diversidad, complejidad y se encuentra estructurado por cinco elementos, los cuales son: estilos de gestión, estructura organizativa, extensión de los sistemas formales, objetivos estratégicos y la participación del propietario en la organización. Para este fin, los autores emplearon una combinación de experiencia, búsqueda de literatura relacionada al tema y complementado con una investigación empírica. Finalmente, el estudio concluyó con la presentación de un modelo de crecimiento organizacional que consta de 5 etapas, las cuales son: existencia, supervivencia, éxito, despegue y madurez de los recursos.

El artículo realizado por Greiner (1998), al igual que el modelo postulado por Churchill y Lewis, tuvo como foco central plantear un modelo del proceso general por el cual las empresas tiendan a pasar de acuerdo a nivel de crecimiento. Es por ello que, establecieron cinco dimensiones claves para el análisis, las cuales son: la edad y el tamaño del negocio, sus etapas de evolución y revolución y, por último, la tasa de crecimiento existente en la industria donde se encuentra. A modo de conclusión, el autor citado planteó un modelo denominado “las 5 etapas del crecimiento”, el cual se encuentra conformado por: creatividad, dirección, delegación, coordinación y, por último, colaboración.

El artículo realizado Dockel y Ligthelm (2015) tuvo como propósito determinar las variables que impactan positivamente en el crecimiento empresarial de las pequeñas empresas. Cabe precisar que la data empleada en el estudio fue obtenida a partir de una encuesta elaborada por el Banco Mundial y la oficina de Investigación de Mercados de la Universidad de Sudáfrica. Asimismo, esta encuesta se realizó entre 792 pequeñas empresas formales que operan en ocho sectores diferentes tales como turismo, tecnología de la información, construcción, entre otras más ubicadas en la ciudad de Johannesburgo. Respecto a la metodología, se empleó un modelo de regresión lineal múltiple, donde la variable dependiente se midió a través de un índice de crecimiento; mientras que, por el lado de la variable independiente, se utilizó una variable explicativa de la experiencia de las organizaciones que se encuentran en crecimiento. El estudio concluyó en que, si bien hay algunos factores que permiten que las empresas de menor dimensión y más jóvenes experimenten un crecimiento más rápido que las de mayor dimensión, son las más vulnerables por su estructura.

El artículo propuesto por Calabro et al. (2017) tuvo como fin académico analizar si es que la cantidad de propietarios de origen familiar se encuentra relacionado con el crecimiento de la empresa y si dicha relación se encuentra influenciada por el grado en que la familia se identifica con la organización. En cuanto a la metodología, se aplicó un modelo de regresión jerárquico moderado sobre las variables mencionadas. Respecto a la muestra, esta fue seleccionada bajo dos criterios. El primero de ellos, es que sean empresas alemanas medianas y grandes; mientras que, el segundo criterio es que sean de origen familiar. A partir de lo mencionado, la muestra estuvo conformada por 265 empresas con las características señaladas. En cuanto a los hallazgos obtenidos en el presente estudio, uno de los más relevantes, fue que aquellos grupos de tamaño mediano conformado por propietarios de origen familiar y que cuenten con altos niveles de identidad con la empresa, son aquellos que permiten que la organización alcance mayores niveles de crecimiento.

El artículo elaborado por Saridakis et al. (2018) estudió acerca de cómo influye el efecto familiar en el crecimiento de las pequeñas y medias empresas (PYMEs) en el Reino Unido. Con la finalidad de llevar a cabo esta investigación, se empleó la encuesta nacional de las pequeñas empresas que realizada en el 2015 y que comprende un conglomerado de datos de empleadores a nivel nacional en el Reino Unido. Es necesario precisar, que dicho formulario se encuentra conformado por pymes que emplean hasta 249 colaboradores y ofrece información significativa sobre los distintos problemas que contrarrestan este tipo de organizaciones tales como el desempeño empresarial, el crecimiento y el éxito, la red empresarial e innovación, entre otros aspectos más. Dada la disponibilidad de los datos ofrecida por la encuesta mencionada, se procedió a analizar dos de los indicadores de crecimiento contemplados en la encuesta mencionada, los cuales son: aumento en el número de colaboradores y variación del crecimiento del negocio en los siguientes 12 meses a través de una escala de 6 puntos. Finalmente, el estudio concluyó en que el efecto de la familia puede generar un impacto negativo en cuanto al crecimiento real y al esperado, puesto el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas se encuentra impulsado por la motivación familiar.

El documento académico propuesto por Cirillo et al. (2020) formó parte de una sección especial dedicada al crecimiento de las empresas de origen familiar de la revista académica *European Management Review*. La revista referida es publicada de forma trimestral por la editorial John Wiley & Sons en nombre de la Academia Europea de Administración. Es importante recalcar que, el presente estudio fue elaborado en base a una exhaustiva revisión de la literatura de 54 revistas científicas elaboradas hasta finales de mayo de 2019, las cuales se encuentran fundamentadas en función a los antecedentes y los resultados del crecimiento a nivel familiar y empresarial. Dichas revistas fueron extraídas desde el ISI Web of Knowledge, el cual es un servicio en línea de información científica. Cabe precisar que, en una primera instancia se procedió a seleccionar un total de 76 revistas que contenían en sus títulos las

palabras “crecimiento” y “familia”. No obstante, se descartaron 22 de ellas debido a los siguientes criterios: 1) el crecimiento empresarial no fue el aspecto central del estudio y 2) la empresa familiar no forma parte del enfoque de la investigación. En cuanto a los hallazgos obtenidos, se concluyó que la elección de una estrategia de crecimiento es un tema muy complejo sobre todo en empresas familiares. En adición, los académicos señalaron que es relevante comprender como las interacciones entre la participación familiar y los mecanismos de gobernanza familiar influyen en la tasa de crecimiento de las empresas.

El artículo propuesto por Miroshnychenko et al. (2020) investigó si es que las empresas familiares experimentan un nivel de crecimiento mayor que las no familiares. Para llevar a cabo dicho fin, analizaron las tasas de crecimiento de 5265 empresas que coticen en la Bolsa de Valores de 43 países y de 33 sectores industriales durante el período 2007 al 2016. Asimismo, se adaptó un índice general de gobernanza a nivel país en base a los indicadores propuestos por el Banco Mundial, en conjunto con las dimensiones individuales del índice mencionado para comprender la heterogeneidad de los entornos institucionales a nivel global. Los resultados obtenidos son interesantes, puesto que se determinó que las empresas familiares tienen una tasa de crecimiento mayor que las no familiares, sobre todo en países con entornos institucionales consistentes.

2.2.2. Principales Hallazgos

De acuerdo a lo expuesto en el presente apartado, se puede afirmar que, por efectos del crecimiento, las empresas tienden a pasar por diferentes etapas como parte de su desarrollo a lo largo de su ciclo de vida. Asimismo, es importante mencionar, que las organizaciones tienden a hacerle frente a un conjunto de factores, que pueden ser tanto internos como externos que pueden limitar su nivel de crecimiento. En relación a las empresas familiares, se ha podido evidenciar que sus objetivos se encuentran orientados al crecimiento, es por ello, que presentan un nivel mayor que las no familiares.

En adición a lo mencionado, en la gran mayoría de los casos, el crecimiento de las empresas familiares se encuentra influenciado por el nivel de identidad y motivaciones de los miembros de la familia que se encuentran a cargo de ellas. Esto quiere decir que, mientras dichos miembros se encuentren más identificados con la empresa, se encontrarán más motivados en establecer estrategias que permitan que la organización continúe creciendo.

Por otro lado, conforme las organizaciones familiares crecen necesitan de una gestión más profesionalizada, es decir, muchas veces los propietarios o fundadores de dichas empresas no cuentan con los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para poder gestionar una estructura cada vez más grande y compleja. Es por ello, que recurren a la búsqueda de un personal externo que cuente con dichas cualidades con la finalidad de que la organización cuente con una estructura conformada por personal idóneo y calificado.

2.3 Tópico 3: Gobierno corporativo y el Crecimiento Empresarial

2.3.1. Resumen Histórico

El artículo propuesto por Johnson et al. (2000) tuvo como finalidad explicar cómo la débil estructura legal dentro del ámbito de gobierno corporativo pudo ser un componente crucial en la crisis financiera asiática. Los investigadores citados basaron su investigación sobre la muestra empleada, 25 mercados emergentes, los cuales son los siguientes: Argentina, Brasil, Chile, China, Colombia, República Checa, Grecia, Hong Kong, Hungría, India, Indonesia, Israel, Corea, Malasia, México, Filipinas, Polonia, Portugal, Rusia, Singapur, Tailandia, Turquía, Taiwán, Sudáfrica y Venezuela. Es importante precisar que, esta lista comprende 6 países de América Latina, 4 del Oriente de Europa, 10 de Asia, incluyendo a Grecia y Portugal en Europa, Turquía, Israel en Oriente Medio. Si bien no existe una definición generalizada a nivel mundial sobre el concepto de “mercado emergente”, la muestra mencionada estuvo compuesta por los países considerados “emergentes” por la Corporación Financiera Internacional. Finalmente, los académicos citados, exhibieron que aquellos países con débiles estructuras de gobernabilidad son quienes tuvieron como consecuencia terribles escenarios económicos por las expropiaciones de los gerentes de las empresas y la caída de los precios de los activos.

El artículo realizado por Bhagat y Bolton (2008) analizó la relación existente entre el gobierno corporativo y su influencia en el desempeño de las empresas. Los investigadores citados, para llevar a cabo el estudio profundizaron en un conjunto de medidas de gobierno corporativo y variables de desempeño con la finalidad de evidenciar si efectivamente existe una relación entre ellas. Respecto a la metodología, se utilizó el modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para dimensionar la endogeneidad potencial y mínimos cuadrados de tres etapas para medir la correlación cruzada entre las ecuaciones. Finalmente, el estudio concluyó

con 3 aportaciones realizadas por los autores. Una de ellas fue que, una estructura robusta de gobierno corporativo y una eficiente gestión del director ejecutivo se correlacionan significativamente de manera positiva con un mejor desempeño operativo de la organización. La segunda fue que ninguno de los indicadores de gobernanza se encuentra relacionado con el desempeño a futuro del mercado de valores. Finalmente, en caso la organización presente un desempeño deficiente, la posibilidad de rotación de los directivos se relaciona con la propiedad de las acciones de los miembros del directorio.

El artículo presentado por Erkens et al. (2012) analizó el rol desarrollado por el gobierno corporativo en la crisis financiera suscitada entre los años 2007 y 2008. Para llevar a cabo el presente estudio, se empleó una muestra de 306 empresas del rubro financiero que coticen en la Bolsa de Valores en 31 países. No obstante, se trabajó bajo ciertos criterios para hacer la muestra aún más específica tales como, por ejemplo, que dichas empresas cuenten con información disponible respecto a sus activos totales, capital de los accionistas y las ganancias en la base de datos otorgada por la empresa Compustat Global. En cuanto a la metodología, se utilizó un modelo logit de regresión de rotación sobre pérdidas de accionistas, gobierno corporativo y la relación entre ambas variables. El presente estudio concluyó en que, si bien los mecanismos de gobierno corporativo tienen una relación positiva en la conducta y gestión de los ejecutivos de las empresas, de todos modos, estas fueron afectadas en términos económicos. No obstante, a pesar de ello, estos mecanismos generaron que dichos ejecutivos se centren en realizar planes de acción a corto plazo para contrarrestar los malos resultados financieros.

El artículo presentado por Bhatt y Bhatt (2017) estudió el efecto que tiene el código de gobierno corporativo de Malasia en cuanto al desempeño de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de dicho país. Respecto a la metodología, para llevar a cabo el estudio se empleó una muestra de 113 empresas que coticen en la Bolsa de Valores de Malasia durante el período 2012 - 2015. Asimismo, se estableció una relación endógena entre las variables de gobierno corporativo, desempeño de la empresa y apalancamiento. Cabe precisar que, para examinar la relación entre las variables mencionadas, se realizó a través del modelo de panel de mínimos cuadrados. En relación a los hallazgos obtenidos, estos dieron a conocer que el desempeño de la empresa se encuentra relacionado de forma positiva y significativa con el gobierno corporativo. Finalmente, los autores manifestaron que su estudio contribuye en mostrar que el gobierno corporativo tuvo una incidencia positiva en el desempeño de las empresas y más aún en economías emergentes. Asimismo, dichos investigadores afirmaron que las agencias gubernamentales deben de darle una mayor prioridad a establecer y difundir mecanismos de gobierno corporativo sólidos, con la finalidad de que un mayor número de directivos y propietarios comprendan la importancia de aplicar dichos mecanismos en las empresas que dirigen y los posibles efectos positivos que podrían verse reflejados en un óptimo desempeño.

El documento elaborado por Lagos et al. (2018) estudió la relación entre existente entre el gobierno corporativo, control familiar y el rendimiento financiero en empresas de Colombia. En cuanto a la metodología, se utilizó el método generalizado de momentos (GMM), donde se dimensionó la relación existente entre las variables mencionadas en un panel de datos balanceados para una muestra de empresas que se encuentran inscritas en el Registro Nacional de Valores y Emisores (RNVE) desde el 2008 hasta el 2014. En adición, para estimar el nivel de gobierno corporativo, se utilizaron las 41 prácticas seguridad por el Código País. Respecto a la conclusión de la investigación, se identificó que cuando un miembro de la familia es el

primer accionista que supervisa y gestiona la organización, las empresas presentan un mejor desempeño. Sin embargo, cuando los dos principales accionistas controlantes pertenecen a la misma familia, se contempló que no existe relación alguna con el desempeño.

El artículo presentado por Handayani et al. (2020) tuvo como objetivo evaluar el efecto que generan los mecanismos de gobierno corporativo y el desempeño financiero en el valor de la empresa. En relación a la metodología, se aplicó un modelo de regresión con la finalidad de determinar las correlaciones entre las variables estudiadas. Para ello, se emplearon cuatro mecanismos internos de gobierno corporativo como variables exógenas bajo el fundamento de que son más fáciles de ser controladas por las empresas. Dichas variables son las siguientes: propiedad gerencial, propiedad institucional, comisionado independiente y comité de auditoría. Asimismo, como variable endógena se empleó el valor de la empresa y, por último, como variable mediadora se utilizó el desempeño financiero corporativo. En relación a la población, esta estuvo conformada por empresas del rubro financiero que cotizan en la Bolsa de Valores de Indonesia durante el período 2016 - 2018, las cuales fueron seleccionadas a través de una técnica de muestreo intencional. En base a lo mencionado, solo 75 empresas cumplieron con los criterios establecidos y con ello, se dio inicio al estudio. Respecto a los resultados obtenidos, se encontró que los mecanismos de gobierno corporativo tienen un efecto significativo en el desempeño financiero y, por lo tanto, en el valor de la empresa

El artículo propuesto por AlHares (2020) investigó el impacto que tienen los mecanismos de gobierno corporativo en el costo del capital en los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Sobre la metodología, se utilizó un análisis ordinario de regresión múltiple de los mínimos cuadrados para poder analizar las relaciones y en relación a la muestra, esta estuvo constituida por 240 empresas de 12 países que representan, por un lado, la tradición angloamericana tales como: Australia, Nueva Zelanda, Canadá, Reino Unido, Irlanda y Estados Unidos; mientras que, por

otro lado, también simbolizan la tradición europea en países como: Francia, Alemania, Suiza, Italia, Japón y España. Además, es necesario precisar, que estas compañías eran provenientes de diferentes tipos de industrias como, por ejemplo, del rubro financiero, tecnología, telecomunicaciones, entre otros. En cuanto a los resultados obtenidos, se encontró una relación significativa entre el índice de gobierno corporativo y el costo de capital. En adición, esta relación mencionada podría afectar la calificación de crediticia de la organización al momento de solicitar un préstamo o atraer nuevos inversionistas.

El artículo elaborado por Gomes et al. (2021) investigó acerca del impacto que tiene el gobierno corporativo sobre la probabilidad de que ocurran inconvenientes financieros en las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores en Reino Unido. En cuanto a la metodología, se aplicó una regresión logística binaria tomando en consideración una dimensión transversal. Respecto a la muestra, esta se encuentra configurada por 270 empresas que cotizan en Reino Unido y se excluyó a aquellas organizaciones que presten servicios financieros, pues al presentar elevados niveles de apalancamiento podrían alterar la naturaleza del estudio. Los resultados obtenidos indicaron que aquellas empresas con baja concentración de propiedad e independencia son más vulnerables a presentar dificultades financieras.

2.3.2. Principales Hallazgos

A partir de lo expuesto en los párrafos citados en el “punto 2.3.1” donde se hace alusión a la relación entre el gobierno corporativo y crecimiento empresarial, es factible concluir que, aquellas organizaciones que implementen prácticas de gobierno corporativo muestran una estructura organizacional sólida, lo cual genera, por un lado, un nivel mayor de seguridad en los accionistas que han puesto sus inversiones en ella; mientras que, por otro lado, proporciona cierto grado de confianza que resulta atractivo para que otros agentes económicos inviertan en ella. Asimismo, este sistema de gestión, permite que las organizaciones desarrollen ventajas

competitivas en cuanto a sus principales rivales y con ello, adopten nuevas estrategias que se encuentren orientadas a su desarrollo.

Por otro lado, existe evidencia que la práctica de ciertos mecanismos de gobierno corporativo tiene una incidencia positiva en el rendimiento financiero de las organizaciones, pues algunos de ellos permiten establecer una mejor comunicación entre los accionistas y la gerencia y con ello que ambas partes tengan la misma información. En base a ello, se podrá llevar a cabo mejores tomas de decisión que, sin lugar a duda, tendrán un mejor resultado financiero. Es necesario precisar que, el propósito principal es que la organización continúe creciendo y expandiendo sus operaciones.

2.4 Tópico 4: Descripción de las Empresas Familiares

2.4.1. Resumen Histórico

El documento académico desarrollado por Tagiuri y Davis (1992) tuvo como finalidad, por un lado, explorar un conjunto de metas u objetivos trazados por las empresas de propiedad familiar; mientras que, por otro lado, identificar cuáles son las que los propietarios y gerentes de dichas organizaciones consideran relevantes. Respecto al enfoque del estudio, se realizó un cuestionario a través del Programa de Administración de Empresas más pequeñas de la Escuela de Negocios de Harvard, a 524 gerentes y directores ejecutivos de pequeñas y exitosas empresas familiares. Se les proporcionó el tiempo necesario para que puedan llevar a cabo una reflexión cuidadosa y privada acerca de las metas, propósitos y objetivos que tienen respecto a sus empresas. En cuanto a los resultados, se obtuvieron respuestas como: generar beneficios, permitir que los propietarios sean financieramente independientes, tener un producto de calidad, entre otras más.

El artículo presentado por Tagiuri y Davis (1996) tuvo como fin analizar las diferentes características de las empresas de propiedad familiar, las cuales les permiten diferenciarse de las no familiares. Respecto al enfoque aplicado, esta investigación se fundamentó en los conocimientos e información hallada a través de la revisión de la literatura emergente sobre las empresas familiares y se complementó, con las observaciones aportadas por los académicos citados para brindar un panorama más amplio que permita comprender mejor a estas organizaciones. Es a raíz de lo mencionado, que propusieron una teoría que permite visualizar un marco de las características de comportamiento más relevantes de las empresas familiares.

El artículo presentado por Sharma (2004) tuvo como objetivo proporcionar una perspectiva genérica del campo de la empresa familiar, donde se detalló cómo se encontraba compuesta y algunas instrucciones de gestión con miras hacia el futuro. Para ello, el presente estudio se fundamentó en base a la revisión de 217 artículos sobre investigaciones de empresas familiares. Cabe precisar que, la literatura se encontraba configurada conforme a los siguientes enfoques: individuales, interpersonales o grupales, organizacionales y niveles sociales de análisis y también, un apartado de discusión sobre cuestiones de definición, bases de distinción y empresa familiar. A partir de lo mencionado, la autora citada, proporcionó una comprensión por cada enfoque mencionado y plantea como sugerencia un conjunto de direcciones para que sirvan como referencia para futuras investigaciones académicas.

El documento propuesto por Trevinyo-Rodríguez (2009) tuvo como propósito proveer una interpretación valiosa, integrada y reinterpretada dentro el marco de ideas propuestas por Alfred Dupont Chandler, quien fue un experto en temas relacionados a organización y crecimiento empresarial. De esta manera, se buscaba brindar una conceptualización de cómo estos conocimientos pueden ser aplicables para describir las fases de transición de las empresas de propiedad familiar. En relación al enfoque empleado, el presente estudio se fundamentó en las aportaciones de Chandler en relación al crecimiento de la empresa y también, en el modelo

de la evolución de la propiedad familiar propuesto por Gersick et al. (1997). Respecto a los resultados obtenidos, se concluyó que las ideas postuladas por Chandler en relación a la gestión de las organizaciones familiares, no solo toma en consideración a las empresas familiares, sino también a las que son controladas por los miembros de la familia dentro de su clasificación de capitalismo. Es por ello que, sus fases de desarrollo tienen sentido cuando son empleadas en los negocios familiares.

2.4.2. Principales Hallazgos

En relación a lo expuesto líneas arriba, se puede concluir que las empresas de propiedad familiar son un elemento crucial para el desarrollo económico de la mayoría de países por su participación activa en la generación de empleo y contribución al producto bruto interno. Asimismo, es importante recalcar que, existen un conjunto de cualidades que la organización debe de contemplar para ser considerada como familiar y a su vez, que les permiten diferenciarse de las no familiares.

Por otro lado, debido a su compleja estructura organizacional, este tipo de organizaciones requieren de una gestión especial, puesto a que es muy frecuente que los propietarios de la empresa que suelen ser miembros de la familia tengan diferentes motivaciones e intenciones y es allí, donde se generan los conflictos. En adición, a través de la revisión de la literatura, se pudo evidenciar que muchas veces este tipo de organizaciones son dirigidas por propietarios bajo un enfoque emocional pues anhelan con que su negocio continúe desarrollándose.

2.5 Conclusiones

El gobierno corporativo tiene una relación directa con la protección de los derechos de los accionistas tanto en las organizaciones de propiedad familiar como en las no familiares. Ello genera que, el grado de confianza de estos agentes económicos se incremente al tener en consideración que su inversión se encuentra segura y se toman en cuenta sus intereses al momento de tomar decisiones relevantes.

Del mismo modo, se asevera que la implementación de gobierno corporativo constituye una ventaja competitiva, sobre todo en las empresas familiares, debido a que les permite tener una estructura organizacional robusta y un sistema de gestión de recursos y conflictos intrafamiliares más eficiente.

En relación al crecimiento empresarial, se afirma que tanto las organizaciones de origen familiar como no familiar experimentan dicho fenómeno de desarrollo sin excepción. Sin embargo, es necesario precisar que, no todas las empresas experimentan el mismo nivel de crecimiento, debido a que se encuentran condicionadas a distintos factores que pueden tener un efecto positivo o negativo en ellas y repercutir en su desarrollo.

Asimismo, es pertinente manifestar que a medida que las empresas de propiedad familiar experimentan un mayor grado de crecimiento, en la gran mayoría de los casos, estas requieren de personal más profesionalizado con la finalidad de continuar forjando dicho camino hacia el desarrollo. En adición, muchas veces, dichos colaboradores son personas externas a la organización y sin ningún vínculo familiar.

Finalmente, se ha podido evidenciar que aquellas organizaciones que lleven a cabo la práctica de algunos de los mecanismos de gobierno corporativo, son quienes presentan mejores rendimientos financieros y experimentan un mayor grado de crecimiento.

Capítulo III

3.1 Diseño de la Investigación

En la presente investigación se emplea un enfoque de tipo cuantitativo, donde la recopilación de datos se basa en la medición de las variables o aquellos conceptos comprendidos en las hipótesis establecidas en el estudio. Es por esta razón que, dicha data es representada mediante cantidades e implica que deba de ser analizada a través de métodos estadísticos. En relación al alcance aplicado, este es de tipo explicativo, dado a que se tiene como objetivo explicar las razones de los eventos y fenómenos tanto de carácter físico y/o social. Asimismo, se busca dar a conocer el por qué ocurre un determinado suceso y en qué condiciones se manifiesta. Este alcance nos permitirá comprender cómo influye las prácticas de un gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021. Asimismo, se emplea un tipo de diseño no experimental, puesto que se trata de un análisis en el que no se manipula la variable independiente de manera premeditada con la finalidad de determinar su efecto sobre las otras. En este caso, lo que se hace es visualizar y estudiar los eventos en un escenario natural con la finalidad de poder analizarlos. En complemento a lo mencionado, esta investigación es de tipo transversal, puesto a que la recopilación de información se realizará en un único momento (Hernández et al., 2014).

3.2 Población y muestra

Con el objetivo de poder determinar la cantidad exacta de pequeñas y medianas empresas (PYMEs) familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad y a su vez, se encuentren situadas en Lima Metropolitana, se requiere considerar información que sea fiable y que se encuentre actualizada. No obstante, debido a la escasa información existente sobre empresas familiares en el Perú en cuanto a bases de datos y estadísticas, para efectos de la actual investigación, solo se cuenta con la disponibilidad de la data proporcionada por Perú Top Publications (2021), en donde se puede evidenciar el total de pymes tanto de origen familiar como no familiar que desarrollan actividades de consultoría en el Perú. A través de la revisión de dicha data, se ha logrado identificar que existen un total de 4980 pymes que ofrecen servicios de consultoría en diversas especializaciones, de las cuales 100 prestan servicios de contabilidad en Lima Metropolitana (Torres, 2021). De acuerdo con lo afirmado por Paul Romero, vicepresidente de la Asociación Empresas Familiares del Perú (AEF), manifiesta que el 80% del total del universo de empresas en el Perú son de procedencia familiar (Salas, 2020). De acuerdo a lo señalado, en una primera instancia, se asume que la población se encuentra conformada por 80 pymes familiares que ofrecen servicios de contabilidad en Lima Metropolitana.

Por otro lado, es necesario precisar que, estas empresas se encuentran codificadas bajo la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), que identifica la actividad económica de las organizaciones y que forma parte de los datos registrados en la ficha del Registro Único Contribuyente (RUC). Teniendo en consideración lo señalado, el CIIU para aquellas organizaciones que desempeñen actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría es el código 7412 (Asociación de emprendedores del Perú, 2018).

De acuerdo a lo expuesto, con el objetivo de poder dimensionar el efecto que tienen las prácticas de gobierno corporativo en el crecimiento de las pymes en cuestión, se considerarán aquellas que tienen una antigüedad de más de seis años en el mercado y sus ventas anuales parten desde S/. 660,000 hasta un máximo de S/. 10,120,000.

En relación a la muestra, esta se considera censal, puesto a que el tamaño de la población del presente estudio es reducido. Es debido a ello que, se ha procedido a seleccionar una porción que representará al total de la población. Es así que, a partir de lo mencionado, la muestra se encuentra conformada por 39 pymes de contabilidad en Lima Metropolitana. A continuación, en la Tabla 12, se presentará de forma más clara dicha información.

Tabla 12*Pequeñas y medianas empresas de consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana*

Ítem	Razón Social	CIUU	Fecha de Inscripción
1	AE Outsourcing S.A.	7412	2009
2	Aguilar, Lukas, Villanueva & Asociados S.C.	7412	1995
3	Alfa Estudio E.I.R.L	7412	1982
4	Alfonzo Muñoz y Asociados S.C.	7412	1995
5	Alonso, Hohagen y Asociados S. Civil de R.L	7412	1956
6	Angel Lopez - Aguirre & Asociados Contadores Públicos Soc. Civil	7412	1993
7	APM Consulting S.A.C	7412	2010
8	Araujo y Asociados E.I.R.L	7412	2003
9	Asesores Empresariales y Contadores Peruanos S. Civil de R.L	7412	2006
10	Audidores Noles Monteblanco & Asociación S.A.C.	7412	2008
11	Barzola & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	7412	1993
12	Benavides, Caceres & Paredes Consultores S.A.C	7412	2007
13	Bureau Consulting S.A.C	7412	1995
14	Business Advisory Services Peru E.I.R.L	7412	2014
15	Consultores Noles Monteblanco & Asociación	7412	2008
16	Contimedica S.A	7412	1984
17	Contreras y Asociados S. Civil de R.L	7412	2007
18	Control Empresarial S.A	7412	1992
19	Corporacion Peruana de Auditores y Consultores Contables S.A.C	7412	1990
20	Define Servicios S.A.C	7412	2010
21	Esca S. Civil de R.L	7412	2004
22	Espinoza y Asociados Soc. civil	7412	1984
23	Estudio Marines S.A.C	7412	2004
24	Estudio Morales S.A.C	7412	1994
25	Estudio Ruiz Leveau S.A.C	7412	2004
26	Estudios de Servicios Contables Afines S.A.C	7412	1980
27	Gerencia de Proyectos Edifica S.A.C	7412	2009
28	GMV Consultores S.A.C	7412	2005
29	Grupo Torres Asesores y Contadores S.A.C	7412	2014
30	Guevara Casanova y Cia S.C	7412	2008

Ítem	Razón Social	CIUU	Fecha de Inscripción
31	Gutierrez Ríos y Asociados S. Civil de R.L	7412	1978
32	Hernández Randich & Asociados S.A.C	7412	2001
33	Herrera Manrique & Asociados S.C	7412	2011
34	HPG Contadores & Asociados S.R.L	7412	2012
35	ID Consultores S.A.C	7412	2014
36	JJ Adiser S.A.C	7412	2015
37	JL Leon & Asociados S.C	7412	2002
38	L.P.M Contadores Asesores S.A	7412	1994
39	L.G.S Consultores S.A	7412	1990

Nota. Adaptado de Peru Top Publication (2021). Elaboración propia

3.3 Instrumento

De acuerdo con lo comentado por Hernández et al. (2014), en el campo de la investigación se cuenta con una amplia diversidad de instrumentos que son empleados para medir las variables de interés y que, en ciertas ocasiones, es posible combinar diferentes técnicas de recolección de datos. Es importante mencionar que, todo aquel instrumento empleado para la recolección de datos debe cumplir con tres requisitos fundamentales, los cuales son los siguientes: confiabilidad, validez y objetividad. En adición a lo mencionado, entre algunos de los principales tipos de instrumentos de medición se encuentran los siguientes: cuestionario, observación cuantitativa, pruebas estandarizadas, recolección de información factual e indicadores, entre otros más.

En función a lo mencionado líneas arriba, el instrumento elegido, de acuerdo a la metodología establecida en el presente estudio es el cuestionario, el cual se encuentra compuesto por una serie de preguntas en relación de una o más variables que se plantean medir. En suma, es importante recalcar que, el cuestionario es uno de los instrumentos más empleados para la recopilación de datos en investigaciones de tipo cuantitativo (Hernández et al., 2014).

En dicho instrumento, se les solicitó a los propietarios, gerentes generales o aquellos miembros sucesores de la familia que han asumido el cargo de las pymes familiares que prestan servicios contables a que respondieran un conjunto de preguntas en línea, con la finalidad de poder recopilar información relevante en cuanto al nivel en que este tipo de empresas aplican las prácticas de gobierno corporativo y como ello, influye en su crecimiento (Anexo 3).

En adición, es importante recalcar que, en el cuestionario se han abordado dos variables, las cuales son gobierno corporativo y crecimiento empresarial. En adición a ello, cada una de estas variables se encuentran definidas por sus dimensiones e indicadores respectivamente.

En relación a la variable gobierno corporativo, se han determinado tres dimensiones: Derechos de los accionistas, Directorio y la Alta Gerencia y Transparencia de la información; mientras que, respecto a la variable crecimiento empresarial, se determinaron las siguientes dimensiones: volumen de ingresos, número de trabajadores y número de servicios prestados.

Para llevar a cabo dicho fin, se ha fundamentado la elección de las variables que serán empleadas en el presente instrumento, tanto del gobierno corporativo como del crecimiento empresarial, en base a la literatura y a tesis elaboradas tanto en el ámbito nacional como internacional, de modo que se pueda tener una visión holística en relación a la forma en cómo se han abordado dichas variables en sus instrumentos respectivamente. Respecto al ámbito local, se encuentran las tesis elaboradas por Sandoval y Macedo (2019) y Córdova et al. (2018); mientras que, en el ámbito internacional, el trabajo académico propuesto por Morales (2014). Es necesario precisar que, si bien dichos estudios fueron llevados a cabo en los rubros gastronómico y bancario, para efectos del presente estudio, se han procedido a adaptar sus instrumentos respectivamente, con el propósito de que puedan ser aplicados para las pymes del rubro de consultoría de contabilidad.

En complemento, para un mejor entendimiento de lo mencionado líneas arriba, el detalle de las variables, dimensiones e indicadores podrán ser visualizados en la Tabla 13.

Tabla 13*Matriz de Operacionalización de las variables*

Gobierno Corporativo		
Dimensiones	Indicadores	Preguntas
	Nivel de información y comunicación	1
Derecho de los accionistas	Participación de un tercero independiente	2
	Existencia de políticas de distribución de dividendos	3
Directorio y la Alta Gerencia	Existencia del Directorio	4,5
	Existencia de un Código de Ética	6,7
Transparencia de la información	Publicación de información en repositorio de libre acceso	8

Crecimiento Empresarial		
Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Volumen de ingresos anuales	Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales	9,10 y 11
Número de trabajadores	Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores	12,13 y 14
Número de servicios prestados	Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados	15,16 y 17

Nota. Elaboración propia

3.3.1 Validación de instrumento por expertos

Con la finalidad de validar las variables de gobierno corporativo y crecimiento, se procedió a consultar, por un lado, con Laura Huamán Pulgar, docente con una vasta experiencia y conocimiento en temas relacionados a empresas familiares, gobierno corporativo y crecimiento empresarial. Por otro lado, en complemento, se procedió a validar el instrumento con Janelly Buendía Cueva, experta en empresas familiares que prestan servicios contables.

Para llevar a cabo dicho fin, se pactó reuniones con dichas expertas, donde se procedió a comentarles acerca del proyecto de investigación y mostrarles el instrumento. Luego de ello, se procedió a ajustar las observaciones establecidas.

Finalmente, se procedieron a corregir dichas observaciones para mostrar en una próxima reunión el instrumento mejorado. Una vez que ambas culminaron de realizar una revisión exhaustiva al instrumento, estas dictaminaron que el instrumento ya se encontraba listo para ser aplicado en el presente estudio.

Asimismo, el detalle de esta validación podrá ser observado líneas abajo en los anexos 1 y 2.

3.4 Recopilación de Información

En relación a la información recopilada, esta se obtuvo a través de la aplicación del cuestionario. Es necesario precisar que, dada la actual coyuntura sanitaria generada por el virus SARS-COV-2 que se encuentra presente a nivel mundial, dichas encuestas fueron desarrolladas y enviadas a través de la plataforma digital de Google Forms, la cual es una herramienta de Google que permite crear y personalizar encuestas y, además, que puedan ser aplicadas a través de internet.

Respecto a la estructura de la encuesta, esta se encuentra compuesta en base a 5 secciones. Es importante precisar que, para llevar a cabo dicho fin, se emplearon preguntas cerradas y con la escala de Likert, la cual consiste en una serie de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios y tienen como finalidad medir la reacción del encuestado al elegir uno de los 5 puntos o categorías de la escala. En adición a ello, a cada punto o categoría se le asigna un valor numérico (Hernández et al., 2014).

En base a lo mencionado, se ha procedido a categorizar los puntajes obtenidos de las escalas de Likert de la siguiente manera:

- Nivel Bajo (1 – 2)
- Nivel Medio (3)
- Nivel Alto (4 – 5)

Por otro lado, en relación a la primera sección, se tiene como propósito conocer el perfil del encuestado a través de preguntas como el cargo que desempeña dentro de la empresa, su nivel de conocimiento en relación a las buenas prácticas de gobierno corporativo y la naturaleza de la empresa que dirige. En la segunda sección, se midió el nivel en que la variable del Derecho de los accionistas es aplicada en la empresa a través de la escala de Likert y preguntas cerradas. En la tercera sección, se midió el nivel en que se aplica la variable de Directorio y Alta Gerencia, de igual manera, mediante la escala de Likert y preguntas cerradas. Respecto a la cuarta sección, se midió el nivel en que se aplica la variable de Transparencia de la información a través de preguntas cerradas. Finalmente, en la última sección, se midió la importancia de las prácticas de gobierno corporativo de acuerdo a su influencia en los indicadores de crecimiento empresarial.

Por otra parte, se consideró pertinente llevar a cabo una prueba piloto con la finalidad de evaluar la confiabilidad del instrumento. Para efectos del presente estudio, este plan piloto consistió en aplicar la encuesta a una muestra conformada por 15 pequeñas y medianas empresas (pymes) dedicadas a prestar servicios de contabilidad en Lima Metropolitana. Es necesario precisar que, del total de encuestas enviadas, todas fueron llenadas correctamente y con ello se dio inicio al análisis de la información.

3.5 Análisis de la Información

Hoy en día, debido al gran volumen de datos obtenidos en los diferentes instrumentos, el análisis cuantitativo se realiza a través de una computadora y empleando un programa computacional, puesto que anteriormente dicho proceso se realizaba de forma manual y aplicando determinadas fórmulas (Hernández et al., 2014).

Una vez concluido el proceso de aplicación y de forma subsecuente, la recopilación de los datos obtenidos de los cuestionarios en formato digital, se procesará y analizará dicha información. Para llevar a cabo dicho fin, se recurrirán a programas computacionales tales como Microsoft Excel y el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (conocido por sus siglas en inglés como SPSS), debido a que es uno de los más difundidos y contiene diferentes tipos de análisis estadísticos. Asimismo, dicho programa estadístico permite contar con una vista de variables, una vista de datos y permite generar tablas de acuerdo al requerimiento del investigador (Hernández et al., 2014).

En adición a ello, para el análisis estadístico se emplearán tanto pruebas paramétricas como no paramétricas, tales como: coeficiente de correlación de Spearman, coeficiente de correlación de Pearson, chi cuadrado, entre otros. De ser necesario, se utilizará un nivel de significación de alfa igual al 5% ($\alpha = 0,05$).

Finalmente, los resultados obtenidos se expondrán en tablas y gráficas de acuerdo a los objetivos establecidos en la presente investigación.

3.6 Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014), señalan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). En la presente investigación, se realizará el análisis de confiabilidad, en una primera instancia, a través de una prueba piloto conformada por 15 empresas y en una segunda y última instancia, al total de la muestra establecida para la presente investigación conformada por 39 empresas.

Por un lado, con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento empleado para la medición en el presente estudio, se utilizarán las medidas de coherencia o consistencia interna, en específico, el método del Alfa de Cronbach, en donde a partir del cálculo de coeficientes se estima la fiabilidad del instrumento.

En base a lo mencionado, la fórmula empleada para calcular el Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

En donde:

- α : Alfa de Cronbach
- K: Número de ítems
- V_i : Número de varianza de cada ítem
- V_t : Varianza del total de ítems

Se realizó la aplicación de la fórmula, tomando en consideración que el número de preguntas es 17 y la cantidad de encuestas aplicadas, en esta prueba piloto, fue a 15 empresas que cuentan con las características solicitadas para el presente estudio. A partir de lo mencionado, se obtuvieron los siguientes resultados:

- **K:** 17
- **Vi:** 8.302
- **Vt:** 40.49
- **α :** 0.845

Por lo tanto, el Alfa de Cronbach obtenido es de 0.845. En adición a ello, George y Mallery (2003, como se citó en Hernández y Pascual, 2018) establecieron los siguientes rangos para determinar el nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach:

- Alfa > 0.90 El instrumento es excelente
- Alfa > 0.80 El instrumento es bueno
- Alfa > 0.70 El instrumento es aceptable
- Alfa > 0.60 El instrumento es cuestionable
- Alfa > 0.50 El instrumento es inaceptable

A partir del resultado obtenido del Alfa de Cronbach, el cual es de 0.845, es prudente afirmar según los criterios establecidos, el coeficiente obtenido para la presente investigación es bueno. Es debido a lo mencionado que, se utilizará el instrumento para analizar los resultados recopilados.

Por otro lado, una vez realizada la prueba piloto, se procedió a ejecutar la fórmula para calcular el Alfa de Cronbach para el total de la muestra compuesta por 39 pymes familiares que prestan servicios contables, a quienes se les aplicó el cuestionario conformado por 17 preguntas. A partir de lo mencionado, se obtuvieron los siguientes resultados:

- **K:** 17
- **Vi:** 6.932
- **Vt:** 24.04
- **α :** 0.756

A partir del resultado obtenido del Alfa de Cronbach, el cual es de 0.756, es prudente afirmar según los criterios citados líneas arriba, el coeficiente obtenido para la presente investigación es aceptable.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Herramienta Cuantitativa: Aplicación del cuestionario al total de la muestra

Una vez culminado el proceso de aplicación del cuestionario virtual sobre las buenas prácticas de gobierno corporativo y el crecimiento empresarial al total de la muestra, conformada por 39 pequeñas y medianas empresas (PYMES) que prestan servicios de consultoría de contabilidad, en la presente sección se procederá a analizar los datos obtenidos a través del programa computacional Microsoft Excel y de forma subsecuente, exhibir los resultados para cada una de las variables estudiadas de manera descriptiva.

4.1.1 Análisis descriptivo

El presente apartado se iniciará precisando, que el total de los cuestionarios aplicados (39) fueron resueltos por aquellas personas que desempeñan el cargo de Gerente General en nuestra unidad de análisis. En relación a ello, existen 27 pequeñas y medianas de origen familiar dedicadas a la consultoría de contabilidad, siendo estas un porcentaje muy significativo equivalente aproximadamente al 69% del total de encuestados. En adición, tomando en consideración únicamente los resultados obtenidos sobre las empresas familiares de contabilidad (27), se puede apreciar que un porcentaje relevante del total de encuestados cuenta con un nivel alto de conocimiento de sobre las prácticas de gobierno corporativo (63%); mientras que, el porcentaje restante (37%) cuentan con un nivel medio de conocimientos sobre dichas prácticas. A continuación, en la Tabla 14 se exhibirá la composición de los resultados mencionados.

Tabla 14

Distribución de frecuencias según las características de los encuestados de las pymes familiares de contabilidad en Lima Metropolitana

Variables	Categorías	N	%
Origen de la empresa	Familiar	27	69.20
	No familiar	12	30.80
	Total	39	100.0
Nivel de conocimiento sobre las prácticas de gobierno corporativo	Muy alto	0	0
	Alto	17	63
	Medio	10	37
	Bajo	0	0
	Muy bajo	0	0
	Total	27	100.0

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 15 se presentan los análisis descriptivos de la variable gobierno corporativo y sus dimensiones, realizados a través de la media y la desviación estándar. Se puede apreciar que, tanto el gobierno corporativo como la dimensión de Derecho de los accionistas fueron valoradas de manera similar, puesto que la media como la desviación estándar estimada en los datos son muy parecidos. En adición, la dimensión de Directorio y alta gerencia obtuvo una valoración inferior a la media de la escala (3). Finalmente, en cuanto a la dimensión de transparencia de la información, el 100% de los encuestados señaló que no cuentan con algún repositorio de libre acceso para los accionistas.

Tabla 15*Análisis descriptivo del Gobierno Corporativo*

Dimensión/ Variable	N	Media	Desviación estándar
Derecho de los accionistas	27	3,074	0,331
El directorio y la alta gerencia	27	2,537	0,257
Transparencia de la información	27	2	0

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 16 se exhiben los análisis descriptivos del crecimiento empresarial y sus dimensiones, realizados a través de la media y la desviación estándar. Se puede apreciar que, tanto el gobierno corporativo como las dimensiones de volumen de ingresos anuales y número de servicios prestados fueron valoradas de manera similar, puesto que la media como la desviación estándar estimada en los datos son muy parecidos. Ello, es un claro reflejo que son dimensiones muy valoradas por los encuestados. Por otro lado, la dimensión de número de trabajadores obtuvo una valoración inferior en comparación a la media de la escala (3).

Tabla 16*Análisis descriptivo del Crecimiento Empresarial*

Dimensión/ Variable	N	Media	Desviación estándar
Volumen de ingresos anuales	27	3,185	0,492
Número de trabajadores	27	2,617	0,410
Número de servicios prestados	27	3,444	0,599
Crecimiento Empresarial	27	3,082	0,095

Nota. Elaboración propia

En el anexo 6, se presenta un análisis descriptivo más detallado en cuanto a cada una de las dimensiones y variables expuestas en las Tablas 15 y 16 a través de gráficas y su explicación respectivamente.

4.2 Análisis de la normalidad de datos

- Planteamiento de la hipótesis
 H_0 : La distribución de las variables y/o dimensiones es similar a la normal.
 H_1 : La distribución de las variables y/o dimensiones es distinta a la normal.
- Prueba estadística: Shapiro - Wilk
- Nivel de significación: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- Cálculo del p-valor: ver Tabla 17

Tabla 17

Análisis de la distribución de las dimensiones y variables

Variable/Dimensión	Normalidad		
Gobierno Corporativo	N	S-W	p-valor
Derecho de los accionistas	27	0.8592	0.0018
El directorio y la alta gerencia	27	0.8431	0.0008
Crecimiento Empresarial	N	S-W	p-valor
Volumen de ingresos anuales	27	0.9069	0.0193
Número de trabajadores	27	0.8875	0.0070
Número de servicios prestados	27	0.9595	0.0180

S-W: Shapiro - Wilk

Nota. Elaboración propia

- Regla de decisión: Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ Se rechaza H_1 y se acepta H_0
- Interpretación: Se observa que los valores estimados en la muestra para cada dimensión y/o variable tienen p-valores = 0.001, menores del nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de modo que, estas variables y/o dimensiones no se ajustan a una distribución normal. En adición, en cuanto a la dimensión Transparencia de la información, esta no se exhibe en la Tabla 17 puesto que, al ser una variable nominal dicotómica, no se obtiene la prueba normalidad.

- Conclusión: Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

4.3 Contrastación de resultados

Con la finalidad de proceder con la interpretación de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado, es importante precisar los parámetros de decisión empleados para validar la información. Es así que, a continuación, se presenta lo siguiente:

Nivel de Significación:

- $\alpha = 0,05$

Regiones críticas:

- Sig. < 0.05 Se rechaza H_0 . Si existe correlación entre las variables
- Sig. > 0.05 No se rechaza H_0 . No existe correlación entre las variables

Es importante recalcar que, los resultados obtenidos en el cuestionario serán procesados a través de Real Statistics, el cual es un software de estadística que permite realizar una diversa variedad de análisis estadístico en complemento con el programa computacional Microsoft Excel.

4.3.1 Hipótesis general

En la presente investigación se ha procedido a definir a la hipótesis nula (H_0) e hipótesis general (H_1) de la siguiente manera:

H_0 : Las prácticas del gobierno corporativo no influyen en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

H_1 : Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

4.3.2 Hipótesis específica 1

H₀: Las prácticas de gobierno corporativo no influyen en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

H₁: Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

Al respecto, en la Tabla 18, se muestran los resultados de la Prueba de hipótesis de Chi-cuadrado de independencia de dos variables con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ a través del complemento estadístico Real Statistics.

Tabla 18

Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 1

	Valor	Grados de libertad	P-Valor	X-crit	Sig	V de Cramer
Chi-cuadrado de Pearson	35,095	4	4.44073E-07	9.48772904	Sí	0.46544309
Razón de verosimilitud	42,090	4	1.59774E-08	9.48772904	Sí	0.50972257
Número de casos válidos	27					

Nota. Adaptado de los datos obtenidos a través del complemento estadístico Real Statistics. Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Tabla 18, los resultados obtenidos de la prueba estadística Chi-cuadrado con un nivel de significancia de 0,05 son los siguientes: 4 grados de libertad, 27 casos válidos, un valor de Chi-cuadrado de Pearson igual a 35,095. Es por ello que, a partir de dichos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y, de forma subsecuente, se concluye que

sí existe una influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

En adición, el resultado de la prueba de hipótesis concuerda con lo manifestado por Neubauer y Lank (1999), quienes manifiestan que las prácticas de gobierno corporativo se encuentran estructuradas de tal manera que permitan dirigir y controlar las empresas, teniendo como uno de los focos principales el asegurar la viabilidad económica de forma sostenible en el tiempo.

Asimismo, Pizarro y Lanfranco (2006b) confirman lo mencionado por Neubauer y Lank (1999), puesto que sostienen que algunos de los principales motivos por los cuales las empresas de origen familiar deberían mostrarse interesadas en adaptar e implementar las prácticas de gobierno corporativo, radica en que dichas prácticas se encuentran enfocadas en generar mayor valor y riqueza para dicho tipo de organizaciones al proporcionarles una mayor facilidad para que puedan optar por opciones de financiamiento e inversión y, sobre todo, una mejora en la gestión de los recursos de la empresa.

4.3.3 Hipótesis específica 2

H₀: Las prácticas de gobierno corporativo no influyen en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

H₁: Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

Al respecto, en la Tabla 19, se muestran los resultados de la Prueba de hipótesis de Chi-cuadrado de independencia de dos variables con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ a través del complemento estadístico Real Statistics.

Tabla 19

Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 2

	Valor	Grados de libertad	P-Valor	X-crit	Sig	V de Cramer
Chi-cuadrado de Pearson	41,179	4	2.4675E-08	9.48772904	Sí	0.50417615
Razón de verosimilitud	49,788	4	3.9986E-10	9.48772904	Sí	0.55437564
Número de casos válidos	27					

Nota. Adaptado de los datos obtenidos a través del complemento estadístico Real Statistics. Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 19, los resultados obtenidos de la prueba estadística Chi-cuadrado con un nivel de significancia de 0,05 son los siguientes: 4 grados de libertad, 27 casos válidos, un valor de Chi-cuadrado de Pearson igual a 41,179. Por lo tanto, a partir de dichos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, de forma subsecuente, se concluye que sí existe una influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

En complemento a lo mencionado, Matute et al. (2010) concuerdan con los resultados obtenidos en la presente prueba de hipótesis, puesto que afirman que las organizaciones de origen familiar que implementen algunas de las prácticas de gobierno corporativo, son aquellas

que podrían tener mayores oportunidades de crecimiento en cuanto a la fuerza laboral que las componen. Sin embargo, el autor citado, hace hincapié en que es en este punto donde ocurre un fenómeno muy particular sobre todo en las empresas familiares denominado nepotismo, en donde se emplean a parientes sin considerar si cuentan con la capacidad, experiencia y preparación profesional para la posición. Finalmente, es necesario precisar que, en caso que el nepotismo no sea gestionado correctamente, este podría poner en una situación de desventaja a la empresa en términos generales al no estar gestionada por personas capacitadas.

Acorde a lo descrito líneas arriba, Goyzueta (2013) concuerda con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis del presente estudio y lo mencionado por Matute et al. (2010), debido a que manifiesta que la implementación de prácticas de gobierno corporativo en las empresas tiene una incidencia positiva que se ve reflejada en una mejor gestión de su fuerza laboral. Esto se debe a que los trabajadores perciben que laboran en una organización transparente y confiable, por lo tanto, se identifican más con ella al igual que su compromiso. Asimismo, es necesario precisar que este tipo de empresas resultan más atractivas para profesionales mejores calificados.

4.3.4 Hipótesis específica 3

H₀: Las prácticas de gobierno corporativo no influyen en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

H₁: Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

Al respecto, en la Tabla 20, se muestran los resultados de la Prueba de hipótesis de Chi-cuadrado de independencia de dos variables con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ a través del complemento estadístico Real Statistics.

Tabla 20

Prueba Chi-cuadrado para la hipótesis específica 3

	Valor	Grados de libertad	P-Valor	X-crit	Sig	V de Cramer
Chi-cuadrado de Pearson	37,343	4	1.5306E-07	9.48772904	Sí	0.48011814
Razón de verosimilitud	42,773	4	1.1534E-08	9.48772904	Sí	0.51383881
Número de casos válidos	27					

Nota. Adaptado de los datos obtenidos a través del complemento estadístico Real Statistics. Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 20, los resultados obtenidos de la prueba estadística Chi-cuadrado con un nivel de significancia de 0,05 son los siguientes: 4 grados de libertad, 27 casos válidos, un valor de Chi-cuadrado de Pearson igual a 37,343. Por lo tanto, a partir de dichos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, de forma subsecuente, se concluye que sí existe una influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por Pizarro y Lanfranco (2006b), quienes afirman que uno de los objetivos principales de la aplicación de las prácticas de gobierno corporativo en empresas de origen familiar es el de generar una gestión más eficiente y profesional. Ello, sin lugar a duda será beneficioso para la empresa, puesto que al ser gestionada bajo criterios profesionales se tendrá como foco principal posicionar estratégicamente a la

organización en el mercado donde se encuentra operando, mejoras en los procesos productivos y la posibilidad de ampliar la cartera de productos y/o servicios ofrecidos.

Sin embargo, para Greiner (1998) este es un punto crucial y muy delicado por las consecuencias que podría traer consigo, puesto que manifiesta que conforme la empresa comienza a crecer, sus propietarios se encuentran más motivados y se enfocan en la creación de nuevos productos y/o servicios para ofrecer a sus consumidores. Ahora bien, en gran parte de los casos, dichos propietarios no cuentan con la preparación y experiencia necesaria para poder llevar a cabo dicho proceso de forma eficiente, puesto que su experiencia es más empírica. Es por ello que, el autor citado sugiere que se opte por contratar a personal más calificado, debido a que este crecimiento en las empresas se ve reflejado en una gestión más compleja.

Por otro lado, Goyzueta (2013) manifiesta algo muy similar a lo señalado por Pizarro y Lanfranco (2006b), dado a que sostiene que el adoptar mejores prácticas de gestión tiene un impacto significativo en la productividad, lo que genera que la empresa se presente más sólida y competitiva en el mercado donde opere y, sobre todo, que los productos y/o servicios que ofrezcan puedan tener mayor aceptación por parte de su público objetivo. Esta aceptación hacia los productos y/o servicios ofrecidos es muy relevante para la empresa, pues se traduce en un incremento en las ventas y que los propietarios vean como una opción significativa la posibilidad de incorporar nuevos productos y/o servicios para continuar creciendo.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

En función a la información obtenida en el presente estudio, a continuación, se presentan las siguientes conclusiones que responden el objetivo general y los específicos, así como, la hipótesis general y las específicas planteadas en la investigación

1. Las prácticas del buen gobierno corporativo influyen en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021. La evidencia obtenida a través de las herramientas y pruebas aplicadas en el presente estudio, ha permitido comprobar el objetivo general de la investigación y corroborar que cada una de las hipótesis específicas de las dimensiones de gobierno corporativo influyen en cada una de las dimensiones del crecimiento empresarial de las pequeñas y medianas empresas de origen familiar que prestan servicio de contabilidad 2020-2021. Es por ello que, tomando en consideración lo mencionado, se comprueba la hipótesis general.
2. Se comprobó que las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.
3. Se verificó que las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.
4. Se comprobó que las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

5. En cuanto a la práctica de gobierno corporativo denominada “transparencia de la información”, se ha logrado determinar que es la que tiene mayor valoración por parte del total de encuestados con relación a su influencia en el incremento de los ingresos anuales, número de trabajadores y servicios prestados.
6. Respecto a la práctica de gobierno corporativo denominada “directorio y alta gerencia”, se determinó que es la que tiene menor valoración por parte del total de encuestados con relación a su influencia en el incremento de los ingresos anuales, número de trabajadores y servicios prestados. Esto es debido a que, según la percepción de los encuestados es una práctica poco importante de acuerdo a su nivel de relevancia en el crecimiento teniendo en consideración el tamaño y tipo de origen de las empresas que dirigen.
7. Respecto al nivel de conocimiento sobre las prácticas de gobierno corporativo, se observa que el total de encuestados cuentan con conocimiento acerca de dichas prácticas y lo que comprende cada una de ellas. Esto se debe a que, un porcentaje muy significativo (63%) cuentan con un nivel alto de conocimiento sobre dichas prácticas; en tanto que, el porcentaje restante (37%) son aquellos que cuentan con un nivel medio.
8. Con relación a la existencia de un código de ética, a pesar de que solo el 67% de los encuestados manifiestan que en las empresas donde se desempeñan cuenta con dicho código, el 100% de los encuestados valoraron como importante la existencia de un código de ética, sobre todo, en empresas de origen familiar.
9. Se concluye que, a pesar que la práctica de gobierno corporativo “transparencia de la información” es la que tiene mayor valoración por parte de los encuestados en cuanto a su influencia en el crecimiento, no necesariamente quiere decir que dicha práctica sea empleada en sus empresas. Esto es debido a que, el 100% manifestó que en las organizaciones que dirigen, los acuerdos e información de resultados del directorio no

son publicados en repositorios de libre acceso como medida para transparentar la información para los accionistas.

10. Se concluye que, existe escasa información en repositorios académicos en cuanto a estudios que aborden los tópicos de gobierno corporativo y crecimiento empresarial. En adición, en cuanto a las estadísticas sobre pequeñas y medianas de origen familiar y que se encuentren especializadas en brindar servicios de consultoría en contabilidad, estas son escasas y se encuentran desactualizadas. Es debido a ello que, con la presente investigación se ha aportado a la literatura, puesto que la información expuesta permitirá a los altos mandos y propietarios de las empresas familiares conocer acerca de la importancia de las prácticas de gobierno corporativo y su influencia en el crecimiento empresarial.

5.2 Recomendaciones

Académicas:

1. Se recomienda que la presente tesis pueda ser empleada como referente para futuras investigaciones que se encuentren orientadas al estudio de la influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el crecimiento empresarial de empresas familiares en diferentes industrias. Además, que el instrumento empleado en la actual investigación (cuestionario) pueda ser puesto en práctica para dichos fines académicos, teniendo en consideración que ha sido validado previamente por expertos en las materias estudiadas.
2. En complemento, se recomienda que en futuras investigaciones se continúe estudiando a las empresas de origen familiar debido a que son las predominantes en el tejido empresarial del Perú siendo estas el 80% del total; y se amplíe el panorama a otros sectores en donde se encuentren presentes. De esta manera, se podrá contribuir con la

comunidad académica al complementar la información y bibliografía existente en el repositorio académico.

3. Finalmente, se recomienda que la institución encargada de proporcionar data y estadísticas confiables como, por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), puedan investigar a profundidad a las empresas familiares. Esto se debe a que, al día de hoy, es muy escasa la información existente en cuanto a este tipo de empresas, lo cual es una limitante muy significativa en las investigaciones pues no se cuenta con la data suficiente y actualizada.

De aplicación:

1. Teniendo en consideración la influencia que tienen las prácticas de gobierno corporativo en el crecimiento, se recomienda que la presente tesis pueda servir como aporte teórico, con la finalidad de que las personas que ocupen el cargo de gerentes y/o propietarios de empresas familiares, no solo de la industria estudiada, puedan complementar su conocimiento acerca de lo que concierne a este tipo de prácticas y la importancia que pueden llegar a tener en el crecimiento de sus empresas en caso sean aplicadas correctamente.
2. A pesar de que la práctica de gobierno corporativo denominada “transparencia de la información” es la más valorada en cuanto a su nivel de influencia en el crecimiento, el 100% de los encuestados afirmaron que en las organizaciones donde se desempeñan no se emplea dicha práctica. Es debido a ello que, se recomienda que las empresas tomen en consideración el impacto positivo que genera dicha práctica en el crecimiento y comiencen a implementar herramientas que permitan transparentar la información con el propósito de generar un ambiente de confianza hacia los accionistas.

3. Si bien el 100% de los encuestados manifiestan que es importante contar con un código de ética por la relevancia que este representa, solo el 67% mencionaba que lo tenía. Es por ello que, se recomienda que esto sea una motivación para que los altos directivos y el área de Recursos Humanos de la organización, de forma conjunta construyan y comuniquen su propio código de ética a todos sus trabajadores, con la finalidad de que existan ciertas normas que permitan regular sus comportamientos dentro de la organización.

4. El 70% del total de encuestados no cuentan con políticas de distribución de dividendos; sin embargo, sería apropiado considerarlo en futuras investigaciones y evaluar si dicha práctica contribuye en el crecimiento de las empresas y permita evitar conflictos de intereses entre los accionistas.

Referencias Bibliográficas

- Adam, A. (2002). Enron-Anderson: Un caso para análisis y reflexión. *Contaduría y reflexión*, (207), 31-37. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39520704.pdf>
- Ali, A., Chen T, Y. y Radhakrishnan, S. (2007). Corporate disclosures by family firms. *Journal of Accounting and Economics*, 44(1-2), 238 – 286. https://personal.utdallas.edu/~axa042200/Ali_Chen_Radhakrishnan_web.pdf
- Aguilera, A. (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. *Pensamiento y Gestión*. (28), 85-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n28/n28a05.pdf>
- Araya, A. (2012). El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización. *TEC Empresarial*, 6(2), 29 – 39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4004912.pdf>
- Asociación de Emprendedores del Perú. (11 de diciembre de 2018). *SUNAT: Actualiza tu actividad económica (código CIU)*. <https://asep.pe/index.php/sunat-actualiza-tu-actividad-economica/>
- Alarcón, L. (2019). Beatriz Boza: “Las empresas familiares son el motor invisible de la economía”. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2019/11/11/pymes-beatriz-boza-las-empresas-familiares-son-el-motor-invisible-de-la-economia-bid/?ref=lre>
- AlHares, A. (2020). Corporate governance and cost of capital in OECD countries? *International Journal of Accounting and Information Management*, 28(1), 1-21. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2019-0023>
- Barugel, E. (2005). *La Governanzia en las empresas de familia: Un Código de Buenas Prácticas para la Supervivencia* [Archivo PDF]. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/291.pdf>

- Blázquez, F., Dorta, J. y Verona, M. (2006a). Concepto, perspectivas y medida del crecimiento empresarial. *Cuadernos de Administración*, 19 (31), 165-195. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205/20503107>
- Blázquez, F., Dorta, J. y Verona, M. (2006b). Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. *Innovar*, 43-56. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802804.pdf>
- Bhagat, S. y Bolton B. (2008). Corporate governance and firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 14(3), 257 – 273. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2008.03.006>
- Barriuso, C. y Barroso, A. (2014). *La agricultura y la ganadería extremeñas: La empresa familiar*. Editorial Fundación Caja Badajoz, <https://fundacioncb.es/wp-content/uploads/2020/09/La-agricultura-y-la-Ganaderia-2014.pdf>
- Botero, I., Gómez, G., Betancourt, J.B. y López, M.P. (2015). Family protocols as governance tools: Understanding why and how family protocols are important in family firms. *Journal of Family Business Management*, 5(2), 218 – 237. <https://doi.org/10.1108/JFBM-01-2015-0001>
- Bhatt, P.R. y Bhatt, R.R. (2017). Corporate governance and firm performance in Malaysia. *Corporate Governance (Bingley)*, 17(5), 896 – 912. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0054>
- Black, B., De Carvalho, A., Khanna, V., Kim, W. y Yurtoglu, B. (2017). Corporate governance indices and construct validity. *Corporate Governance: An International Review*, 25(6), 397 – 410. <https://doi.org/10.1111/corg.12215>
- Betancourt, J., Lagos, D. y Gómez-Betancourt, G. (2020). Ownership Governance Practices and their Influence on Family Businesses Financial Performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*. 10(2), 107 – 123. <https://doi.org/10.32479/ijefi.9170>

- Churchill, N. y Lewis, V. (1983). The Five Stages of Small Business Growth. *Harvard Business Review*, 30 – 50. <https://hbr.org/1983/05/the-five-stages-of-small-business-growth>
- Cadbury, A. (1992). The Financial Aspects of Corporate Governance. *Ge*. https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/cadbury.pdf?fbclid=IwAR2uLIcG_qw6vgKLE4AS66lv_FMiD9T26cup6XNBZ-S_kRHqhYEDRjBSPgU
- Centro para la Estabilidad Financiera. (2005). *El Gobierno Corporativo en Argentina*. http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/35657668.pdf?fbclid=IwAR1IPII9kvAyVZJWQVcc2-kn-c0gNDZB1mq3b2c29hU-4I4fWPd2SXq_cvY
- Corporación Andina de Fomento. (2010). *Lineamientos para un código andino de gobierno corporativo*. Corporación Andina de Fomento. https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/703/GC_LineamCodigoAndino.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. (22 de junio de 2017). *PYMES: El motor del crecimiento del Perú* <https://www.confiep.org.pe/confieptv/pymes-el-motor-del-crecimiento-en-el-peru/>
- Calabro, A., Campopiano, G. y Basco, R. (2017). Principal-principal conflicts and family firm growth The moderating role of business family identity. *Journal of Family Business Management*, 7(3), 291 – 308. <https://doi.org/10.1108/JFBM-02-2017-0005>
- Chau, E. (2018). El 62% de la pequeña y mediana empresa en el Perú es informal. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-62-de-pequena-y-mediana-empresa-el-peru-es-informal-734361.aspx>
- Córdova, P., Giraldo, L., Loo, A. y Quesada, O. (2018). *Impacto de las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo en la Creación de Valor de las Empresas que Cotizan en la Bolsa de Valores de Lima Durante el Periodo 2012 – 2016*. [Tesis para obtener el grado

- de Magister en Finanzas Corporativas y Riesgo Financiero, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12704/CORDOVA_GIRALDO_PRACTICAS_BOLSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, J. (05 de enero de 2019). *Contrato de trabajo*. Inoponible. <https://inoponible.cl/contrato-de-trabajo/>
- Cirillo, A., Huybrechts, J., Mussolino, D., Sciascia, S. y Voordeckers, W. (2020). Researching Family Business Growth. *European Management Review*, 17(3), 733 – 746. <https://doi.org/10.1111/emre.12389>
- Denis, D., y McConnell J. (2003). International corporate governance. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 38(1), 1 – 36. <http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.internationalcorpgov.pdf>
- Dasí, S. y Martínez, J. (2011). Teorías del crecimiento de la empresa. *ICE Revista de Economía*, 1(858), 133-142. <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1395>
- De la Luz, G., Sánchez, A., y Zurita, J. (2015). La crisis financiera internacional de 2008 y algunos de sus efectos económicos sobre México. *Contaduría y Administración*, 60(2), 128-146. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.011>
- Dockel, J.A. y Ligthelm, A. (2015). Factors responsible for the growth of small business. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 8(1), 54-62. <https://doi.org/10.4102/sajems.v8i1.1283>
- Erkens, D., Hung, M. y Matos, P. (2012). Corporate governance in the 2007-2008 financial crisis: Evidence from financial institutions worldwide. *Journal of Corporate Finance*, 18(2), 389-411. <https://www.fdic.gov/analysis/cfr/bank-research-conference/annual-9th/matos-p.pdf>

- Flores, J. y Rozas, A. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. *Quipukamayoc*, 15(29), 7 - 22. <https://doi.org/10.15381/quipu.v15i29.2065>
- Francelino, R., Neves, J., Pereira, C. y Da Silveira, W. (2019). Corporate governance practices in brazilian family construction companies. *DYNA*. 86(209), 281-288. <https://doi.org/10.15446/dyna.v86n209.77135>
- Greiner, L. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*. 50(4), 37-46. <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/25452/Evolution%20and%20Revolution.pdf?sequence=25&isAllowed=y>
- Galbraith, J. y Nathanson, D. (1978). *Strategy implementation: The role of structure and process*. West Publishing Company.
- Greiner, L. (1998). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*. 76(3), 55-68. <https://hbr.org/1998/05/evolution-and-revolution-as-organizations-grow>
- Garrido, J. J. (2005). *Concentración de la propiedad, riesgo y desempeño de la firma: el caso de la Bolsa de Valores de Lima*. [Tesis de doctorado no publicada] Universitat Ramon Llull.
- Goyzueta, S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *Perspectivas*. 31, 87-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941261003>
- Gestión. (2014). Las medianas empresas familiares en Perú ya están en consolidación. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/medianas-empresas-familiares-peru-consolidacion-58143-noticia/>
- Gestión. (2018). Empresas familiares contribuyen con el 40% del PBI, pese a corto tiempo de vida. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas-familiares-contribuyen-40-pbi-vida>

[pese-corto-vida-nndc-241306-noticia/?fbclid=IwAR065BsNK_JLnCN3ztAdhnQQHxU0r6leKggJ7g0YKOfiLR5DZGMGBDssD0s#:~:text=Las%20empresas%20familiares%20generan%20entre,su%20origen%20en%20negocios%20familiares](https://www.facebook.com/pese-corto-vida-nndc-241306-noticia/?fbclid=IwAR065BsNK_JLnCN3ztAdhnQQHxU0r6leKggJ7g0YKOfiLR5DZGMGBDssD0s#:~:text=Las%20empresas%20familiares%20generan%20entre,su%20origen%20en%20negocios%20familiares)

- Gomes, S., Izadi, J. y Pratt, M. (2021). Can we predict the likelihood of financial distress in companies from their corporate governance and borrowing? *International Journal of Accounting and Information Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-08-2020-0130>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
- Hernández, H. y Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del Sistema de Gestión Ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 158-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6383705.pdf>
- Handayani, B., Rohman, A., Chariri, A. y Pamungkas, I. (2020). Corporate Financial Performance on Corporate Governance Mechanism and Corporate Value: Evidence from Indonesia. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(3), 161-171. <https://www.mendeley.com/catalogue/81794915-3ad2-329e-941f-661422722213/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Perú: Características Económicas y Financieras de las Empresas de Servicios, 2017.
- Johnson, S., Boone, P., Breach, A. y Friedman E. (2000). Corporate governance in the Asian financial crisis. *Journal of Financial Economics*, 58, 141 – 186. [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(00\)00069-6](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(00)00069-6)

- Jebran, K. y Chen, S. (2021). Can we learn lessons from the past? COVID-19 crisis and corporate governance responses. *International Journal of Finance and Economics*, 1-9. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2428>
- Klapper, L. y Love, I. (2004). Corporate governance, investor protection, and performance in emerging markets. *Journal of Corporate Finance*, 10(5), 703 – 728. [https://doi.org/10.1016/S0929-1199\(03\)00046-4](https://doi.org/10.1016/S0929-1199(03)00046-4)
- KPMG. (2021). *Gobierno Corporativo*. Consultado el 5 de febrero de 2021. <https://home.kpmg/mx/es/home/servicios/asesoria/administracion-de-riesgos/auditoria-interna-riesgo-y-cumplimiento/gobierno-corporativo.html?fbclid=IwAR1uD1WuEJ4msb2OkqnYsWZyba-3nZ5BJxcbGIM3iW0R9gPcqp-IvUHrSqQ>
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard Business School.
- Lefort, F. (2003). Gobierno Corporativo: ¿Qué es? y ¿Cómo andamos por casa? *Cuadernos de Economía*, (120), 207-237. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cecon/v40n120/art02.pdf>
- Lansberg, I. y Gersick, K. (2006). Sello de familia: Cultura y gobierno corporativo en la empresa familiar latinoamericana. *Harvard Business Review*, 84(8), 30-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5109386>
- Llorente, J. (30 de diciembre de 2014). *Pasivo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/pasivo.html>
- López, J. (01 de marzo de 2018). *Variable endógena*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/variable-endogena.html>
- López, J. (08 de junio de 2018). *Rendimiento*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/rendimiento.html>

- Lagos, D., Betancourt, J. y Gómez, G. (2018). Relación entre gobierno corporativo, control familiar y desempeño en empresas colombianas. *Innovar*, 28(69), 85-98.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71698>
- López, J. (22 de junio de 2019). *Variable exógena*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/variable-exogena.html>
- Ministerio de Producción. (2009). *Principales beneficios de la ley MYPE* [Archivo PDF].
<http://www.prompex.gob.pe/Miercoles/Portal/MME/descargar.aspx?archivo=C1DED215-5C9C-44B1-9CE0-10484048C5F1.PDF>
- Matute, G., Fabián, L., Pacheco, L., Trinidad, O., y Ureta, C. (2010). *Gobernabilidad de las empresas familiares peruanas y principios de buen gobierno corporativo*. Universidad ESAN.
- Morales, K. (2014). *Análisis del crecimiento empresarial y la supervivencia de las empresas del sector fabricación de calzado (CIU C1520.01) de la provincia de Tungurahua*. [Tesis para obtener el grado académico de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/21716/1/T2640i.pdf>
- Martínez, J. (2016). Endogeneidad, diferencia de medias y regresión. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 7(46), 335- 337.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/RICYDE/article/download/52619/31909#:~:text=La%20endogeneidad%20es%20un%20concepto%20estad%C3%ADstico%20que%20se%20refie%2D%20re,y%20que%20covar%C3%ADan%20con%20x>
- Moreno, J., Gómez, G. y Calleja, J. (2016). Corporate governance practices in the family and ownership dimensions its impact on performance and socioemotional wealth. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(12), 8379-8398.
<http://hdl.handle.net/11323/1313>

- Mutlu, C., Van Essen, M., Peng, W., Saleh, F. y Duran, P. (2018). Corporate Governance in China: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 55(6), 943 – 979.
https://www.alexandria.unisg.ch/255876/1/Mutlu%20et%20al_2018.pdf
- Méndez, D. (05 de abril de 2019). ¿Cuáles son las características del tejido empresarial español? Economía simple. <https://www.economiasimple.net/cuales-son-las-caracteristicas-del-tejido-empresarial-espanol.html>
- Ministerio de Producción. (2019). *Estadística MIPYME*.
<https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-mipyme>
- Miroshnychenko, I., De Massis, A., Miller, D. y Barontini, R. (2020). Family Business Growth Around the World. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 45(4), 682-708.
<https://doi.org/10.1177/1042258720913028>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (23 de mayo de 2021). *Poder Ejecutivo promulga ley para facilitar inversión e impulsar desarrollo productivo*.
https://www.mef.gob.pe/es/?id=3262%&I=&option=com_content&language=es-ES&view=article&lang=es-ES
- Neubauer, F. y Lank, A. (1999). Gobierno empresarial en una empresa familiar. *Harvard-Deusto Business Review*, 89, 84-88.
- Niethardt, E. (2008). *Entrepreneurship en la empresa familiar* [Archivo PDF].
<https://docplayer.es/10807557-Entrepreneurship-en-la-empresa-familiar-ernesto-g-niethardt.html>
- Ochoa, V. (26 de julio de 2019). Al año se incorporan al país unas 20 mil empresas de origen familiar. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/ano-incorporan-20-mil-empresas-origen-familiar-274263-noticia/?ref=gesr>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Banco de Desarrollo de América Latina. (2019). *Índice de Políticas PYME: América Latina y el Caribe 2019 Políticas para PYMES competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OCDE). <https://www.oecd.org/latin-america/Indice-PoliticasyPYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf?fbclid=IwAR1xsm36VEOGGxAUuB3hXUp089Vnsog43YVuy3ARSQSfAGQvKrIKlbUIzL8>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (21 de octubre de 1999). *Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades*. OCDEiLibrary. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/principios-de-la-ocde-para-el-gobierno-de-las-sociedades_9789264474222-es?fbclid=IwAR1N-3iXkV-5w_hCOvZ3aNqtRpbHZ5ntjgrApU0hGVim50rLWpZfyGQDcf8
- Pizarro, L. y Lanfranco, F. (2006a). El planeamiento sucesorio como práctica de buen gobierno corporativo de las “empresas familiares”. *IUS ET VERITAS*, 16(32), 148-156. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12384>
- Pizarro, L. y Lanfranco, F. (2006b). *Manual de Buen Gobierno para empresas familiares* [Archivo PDF]. http://www.pbeabogados.facipub.com/facipub/upload/publicaciones/1/59/manual_de_buen_gobierno_para_empresas_familiares.pdf
- Portalanza, A. (2013). Gobierno corporativo una aproximación teórica. *Saber, Ciencia y Libertad*, 8(1), 117-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5109386>

- Pozzi, S. (2017). Hipotecas subprime: La crisis con la que empezó todo. *El País*.
https://elpais.com/economia/2017/08/05/actualidad/1501927439_342599.html
- Peru Top Publications. (10 de diciembre de 2020). *Las top pymes en el rubro de consultoría*.
<https://ptp.pe/las-top-pymes-en-el-rubro-de-consultoria/>
- Quiroa, M. (02 de junio de 2015). *Globalización*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/globalizacion.html>
- Rucoba, D. y Olivera, R. (2019). *La profesionalización de la gestión financiera y su influencia en el crecimiento empresarial de una mediana empresa: caso de estudio*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14395>
- Robles, F. (21 de mayo de 2020). *¿Qué es la Teneduría de Libros?* Lifeder.
<https://www.lifeder.com/teneduria-de-libros/>
- Real Academia Española. (s.f.). Heterogeneidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 24 de mayo de 2021, de <https://dle.rae.es/heterogeneidad>
- Real Academia Española. (s.f.). Expropiar. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 05 de junio de 2021, de <https://dle.rae.es/expropiar>
- Real Academia Española. (s.f.). Profusión. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 07 de junio de 2021, de <https://dle.rae.es/profusi%C3%B3n>
- Roldán, N. (08 de junio de 2016). *Asimetría de información*. Economipedia
<https://economipedia.com/definiciones/asimetria-de-informacion.html>
- Shleifer, A. y Vishny, R. (1997). A survey of corporate governance. *Journal of Finance*. 12(2), 737-783. <https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/surveycorpgov.pdf>
- Sánchez - Crespo, A., Bellver, A. y Sánchez y Sánchez, A. (2002). *La empresa familiar: Manual para empresarios*. Ediciones Deusto.

https://books.google.cl/books?id=F0VxNZrDiyEC&pg=PA15&hl=es&source=gbs_to_c_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

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.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2004.00001.x>

Sevilla, A. (08 de marzo de 2012). *Devaluación*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/devaluacion.html>

Superintendencia del Mercado de Valores. (2013). *Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas*. Editorial SMV,
<https://www.smv.gob.pe/uploads/codbgc2013%202.pdf>

Superintendencia del Mercado de Valores. (2015). *Reporte sobre el Cumplimiento del código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas*. Editorial SMV,
[https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/RSMV_012-2014_\(Reporte_BGC\).pdf](https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/RSMV_012-2014_(Reporte_BGC).pdf)

Sevilla, A. (09 de septiembre de 2015). *Apalancamiento*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/apalancamiento.html>

Shapiro, D., Tang, Y., Wang, M. y Zhang, W. (2015). The effects of corporate governance and ownership on the innovation performance of Chinese SMEs. *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 13(4), 311 – 335.
https://www.researchgate.net/publication/259695726_The_Effects_of_Corporate_Governance_and_Ownership_on_the_Innovation_Performance_of_Chinese_SMEs

Sevilla, A. (30 de mayo de 2016). *Capitalismo*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/capitalismo.html>

Sato, A. (2018). *Análisis comparativo de los índices de gobierno corporativo y decisión sobre su aplicación para medir la calidad de la gobernanza corporativa*. [Tesis para obtener el Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Pontificia

Comillas]. Repositorio Institucional Comillas.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/18913>

Sandoval, B. y Macedo, E. (2019). *Crecimiento de una empresa familiar del sector gastronómico limeño estudiado desde sus características inherentes y la gestión de su marca. Caso de estudio: Cremoladas Angélica*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14755>

Salas, O. (2020). La empresa familiar en tiempo del COVID-19: impacto y conflictos. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/casi-un-millon-de-empresas-familiares-tuvo-que-parar-parcial-o-totalmente-en-la-cuarentena-impacto-de-la-pandemia-conflictos-sucesiones-covid-19-peru-ncze-noticia/?ref=ecr>

Sánchez, J. (2020). *Capitalismo industrial*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/capitalismo-industrial.html>

Superintendencia del Mercado de Valores. (2021). *Gobierno Corporativo*. Consultado el 5 de febrero de 2021. https://www.smv.gob.pe/Frm_VerArticulo?data=4BF937842B3A0A085D942F2E13337DDFBC24C632B6F12BACB5B8E999596EC99368B9819C22&fbclid=IwAR1xsm36VEOGGxAUuB3hXUp089Vnsog43YVuy3ARSQSfAGQvKrIKIbUIzL8#:~:text=La%20adopci%C3%B3n%20de%20pr%C3%A1cticas%20de%20riesgos%20a%20los%20cuales%20se

Tagiuri, R. y Davis, J. (1992). On the Goals of Successful Family Companies. *Family Business Review*, 5(1), 43-62. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1992.00043.x>

Tagiuri, R. y Davis, J. (1996). Bivalent Attributes of the Family Firm. *Family Business Review*, 199-208. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1996.00199.x>

- Trevinyo-Rodríguez, R. (2009). From a family-owned to a family-controlled business: Applying Chandler's insights to explain family business transitional stages. *Journal of Management History*, 15 (3), 284-298. <https://doi.org/10.1108/17511340910964144>
- Torres, M. (2 de febrero de 2021). Entrevista de R. Macedo [Comunicación de correo electrónico y telefónico]
- Távora, S. (2017). *Buen gobierno corporativo, desarrollo de instrumentos normativos eficaces*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9239>
- Victorio, K., Salvador, A. y Alvares, A. (2016). *Las empresas familiares, de nuestra muestra, tienen en común que los aspectos en los que no son competitivas son precisamente en los que no se siguen los principios del buen gobierno corporativo, teniendo como sugerencia su aplicación a través de un protocolo familiar*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en derecho de la empresa, Universidad Peruana de las Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <http://hdl.handle.net/10757/610546>
- Ward, J. (1994). El crecimiento de la empresa familiar: retos específicos y mejores prácticas. *Family Business Review*, 7(2), 186-194. https://cdn.ymaws.com/ffi.site-ym.com/resource/resmgr/best_of_fbr_spanish/fbresp_ward_elcrecimiento.pdf
- Zwilling, M. (2011). 10 Metrics Every Growing Business Must Keep An Eye On. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2011/09/28/10-metrics-every-growing-business-must-keep-an-eye-on/?sh=4374919661b9>

Anexo N°1: Lista de referencias verificadas por cuartiles 1,2, 3 y 4 por base de datos.

Ítem	Referencias	Cuartil	Base de datos
1	Ali, A., Chen T, Y. y Radhakrishnan, S. (2007). Corporate disclosures by family firms. <i>Journal of Accounting and Economics</i> , 44(1-2), 238 – 286. https://personal.utdallas.edu/~axa042200/Ali_Chen_Radhakrishnan_web.pdf	Q1	Scopus
2	AlHares, A. (2020). Corporate governance and cost of capital in OECD countries. <i>International Journal of Accounting and Information Management</i> , 28(1), 1-21. https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2019-0023	Q2	Scopus
3	Bhagat, S. y Bolton B. (2008). Corporate governance and firm performance. <i>Journal of Corporate Finance</i> , 14(3), 257 – 273. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2008.03.006	Q1	Scopus
4	Botero, I., Gómez, G., Betancourt, J.B. y López, M.P. (2015). Family protocols as governance tools: Understanding why and how family protocols are important in family firms. <i>Journal of Family Business Management</i> , 5(2), 218 – 237. https://doi.org/10.1108/JFBM-01-2015-0001	Q1	Scopus
5	Bhatt, P.R. y Bhatt, R.R. (2017). Corporate governance and firm performance in Malaysia. <i>Corporate Governance (Bingley)</i> , 17(5), 896 – 912. https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0054	Q1	Web of Science

6	Black, B., De Carvalho, A., Khanna, V., Kim, W. y Yurtoglu, B. (2017). Corporate governance indices and construct validity. <i>Corporate Governance: An International Review</i> , 25(6), 397 – 410. https://doi.org/10.1111/corg.12215	Q1	Web of Science
7	Churchill, N. y Lewis, V. (1983). The Five Stages of Small Business Growth. <i>Harvard Business Review</i> , 30 – 50. https://hbr.org/1983/05/the-five-stages-of-small-business-growth	Q1	Scopus
8	Calabro, A., Campopiano, G. y Basco, R. (2017). Principal-principal conflicts and family firm growth The moderating role of business family identity. <i>Journal of Family Business Management</i> , 7(3), 291 – 308. https://doi.org/10.1108/JFBM-02-2017-0005	Q1	Web of Science
9	Cirillo, A., Huybrechts, J., Mussolino, D., Sciascia, S. y Voordeckers, W. (2020). Researching Family Business Growth. <i>European Management Review</i> , 17(3), 733 – 746. https://doi.org/10.1111/emre.12389	Q1	Web of Science
10	Denis, D., y McConnell J. (2003). International corporate governance. <i>Journal of Financial and Quantitative Analysis</i> , 38(1), 1 – 36. http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.internationalcorp.gov.pdf	Q1	Scopus

11	Dockel, J.A. y Ligthelm, A. (2015). Factors responsible for the growth of small business. <i>South African Journal of Economic and Management Sciences</i> . 8(1), 54-62. https://doi.org/10.4102/sajems.v8i1.1283	Q2	Scopus
12	Erkens, D., Hung, M. y Matos, P. (2012). Corporate governance in the 2007-2008 financial crisis: Evidence from financial institutions worldwide. <i>Journal of Corporate Finance</i> , 18(2), 389-411. https://www.fdic.gov/analysis/cfr/bank-research-conference/annual-9th/matos-p.pdf	Q1	Scopus
13	Francelino, R., Neves, J., Pereira, C. y Da Silveira, W. (2019). Corporate governance practices in brazilian family construction companies. <i>DYNA</i> . 86(209), 281-288. https://doi.org/10.15446/dyna.v86n209.77135	Q4	Scopus
14	Gomes, S., Izadi, J. y Pratt, M. (2021). Can we predict the likelihood of financial distress in companies from their corporate governance and borrowing? <i>International Journal of Accounting and Information Management</i> , Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJAIM-08-2020-0130	Q2	Scopus
15	Greiner, L. (1998). Evolution and Revolution as Organizations Grow. <i>Harvard Business Review</i> . 76(3), 55-68. https://hbr.org/1998/05/evolution-and-revolution-as-organizations-grow	Q1	Scopus

16	Handayani, B., Rohman, A., Chariri, A. y Pamungkas, I. (2020). Corporate Financial Performance on Corporate Governance Mechanism and Corporate Value: Evidence from Indonesia. <i>Montenegrin Journal of Economics</i> , 16(3), 161-171. https://www.mendeley.com/catalogue/81794915-3ad2-329e-941f-661422722213/	Q2	Web of Science
17	Johnson, S., Boone, P., Breach, A. y Friedman E. (2000). Corporate governance in the Asian financial crisis. <i>Journal of Financial Economics</i> , 58, 141 – 186. https://doi.org/10.1016/S0304-405X(00)00069-6	Q1	Scopus
18	Jebran, K. y Chen, S. (2021). Can we learn lessons from the past? COVID-19 crisis and corporate governance responses. <i>International Journal of Finance and Economics</i> , 1-9. https://doi.org/10.1002/ijfe.2428	Q2	Web of Science
19	Klapper, L. y Love, I. (2004). Corporate governance, investor protection, and performance in emerging markets. <i>Journal of Corporate Finance</i> , 10(5), 703 – 728. https://doi.org/10.1016/S0929-1199(03)00046-4	Q1	Scopus
20	Lagos, D., Betancourt, J. y Gómez, G. (2018). Relación entre gobierno corporativo, control familiar y desempeño en empresas colombianas. <i>Innovar</i> , 28(69), 85-98. https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71698	Q3	Scopus
21	Moreno, J., Gómez, G. y Calleja, J. (2016). Corporate governance practices in the family and ownership	Q1	Scopus

	dimensions its impact on performance and socioemotional wealth. <i>International Journal of Applied Business and Economic Research</i> . 14(12), 8379-8398. http://hdl.handle.net/11323/1313		
22	Mutlu, C., Van Essen, M., Peng, W., Saleh, F. y Duran, P. (2018). Corporate Governance in China: A Meta-Analysis. <i>Journal of Management Studies</i> , 55(6), 943 – 979. https://www.alexandria.unisg.ch/255876/1/Mutlu%20et%20al_2018.pdf	Q1	Scopus
23	Miroshnychenko, I., De Massis, A., Miller, D. y Barontini, R. (2020). Family Business Growth Around the World. <i>Entrepreneurship: Theory and Practice</i> , 45(4), 682-708. https://doi.org/10.1177/1042258720913028	Q1	Scopus
24	Shleifer, A. y Vishny, R. (1997). A survey of corporate governance. <i>Journal of Finance</i> , 12(2), 737-783. https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/surveycorpgov.pdf	Q1	Scopus
25	Sharma, P. (2004). An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future. <i>Family Business Review</i> , 17(1), 1-36. https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2004.00001.x	Q1	Scopus
26	Shapiro, D., Tang, Y., Wang, M. y Zhang, W. (2015). The effects of corporate governance and ownership on the innovation performance of Chinese SMEs. <i>Journal of</i>	Q2	Scopus

	<p><i>Chinese Economic and Business Studies</i>, 13(4), 311 – 335.</p> <p>https://www.researchgate.net/publication/259695726</p> <p><u>The Effects of Corporate Governance and Ownership on the Innovation Performance of Chinese SMEs</u></p>		
27	<p>Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz, R. y Mohammed, A. (2018). Actual and intended growth in family firms and non-family-owned firms: are they different? <i>Journal of Organizational Effectiveness</i>, 5(1), 2-21.</p> <p>https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2017-0033</p>	Q2	Scopus
28	<p>Tagiuri, R. y Davis, J. (1992). On the Goals of Successful Family Companies. <i>Family Business Review</i>, 5(1), 43-62. https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1992.00043.x</p>	Q1	Scopus
29	<p>Tagiuri, R. y Davis, J. (1996). Bivalent Attributes of the Family Firm. <i>Family Business Review</i>, 9(2), 199-208.</p> <p>https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1996.00199.x</p>	Q1	Scopus
30	<p>Trevinyo-Rodríguez, R. (2009). From a family-owned to a family-controlled business: Applying Chandler's insights to explain family business transitional stages. <i>Journal of Management History</i>, 15 (3), 284-298.</p> <p>https://doi.org/10.1108/17511340910964144</p>	Q1	Scopus

Anexo N°2: Proceso de validación de las variables de gobierno corporativo y crecimiento empresarial realizada por Laura Huamán Pulgar

Con la finalidad de validar las variables de gobierno corporativo y crecimiento, se consultó a Laura Huamán Pulgar, Licenciada y Magíster en Administración, quien se desempeña como docente de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), en donde dicta cursos tales como Estrategia, Planificación Estratégica Aplicada, Diseño Organizacional, materias donde imparte tópicos relacionados a empresas familiares, gobierno corporativo y crecimiento empresarial, entre otros.

Para ello, en una primera instancia, con la finalidad de que la experta pueda entrar en contexto, se procedió a explicarle sobre el objetivo de la investigación, las variables que se estudiarán y la muestra seleccionada. Posteriormente, se le presentó el instrumento con el propósito de conocer sus apreciaciones respectivas.

Una vez que la experta culminó de revisar el instrumento, entre sus principales recomendaciones se encuentran, la de emplear una terminología menos técnica, puesto que podría generar confusión en los encuestados y que estos pierdan el interés en continuar completando la encuesta. Asimismo, incorporar algunas preguntas al inicio del formulario que permitan conocer el perfil del encuestado, como, por ejemplo, el cargo que desempeña dentro de la compañía, si cuenta con conocimientos previos en relación a las prácticas de gobierno corporativo, entre otras más.

En una segunda instancia, a partir de las observaciones precisadas, se le presentó nuevamente el instrumento tomando en consideración dichas acotaciones. No obstante, en esta ocasión, la experta manifestó que, si bien las preguntas se encontraban correctamente redactadas y se empleó terminología fácil de comprender, estas eran muy extensas. Ello, sin lugar a duda, podría generar que el cuestionario resulte tedioso para el encuestado y finalmente, pierda el interés en completarlo a su totalidad. Es debido a ello que, sugirió redactar preguntas más acotadas que permitan que la persona encuestada pueda responder de manera más precisa.

Finalmente, en una tercera y última instancia, se procedió a mostrar el instrumento a la experta. En esta ocasión, ella se mostró de acuerdo con las modificaciones realizadas en función a sus observaciones. Asimismo, manifestó que el instrumento ya se encontraba listo para ser aplicado.

Anexo N°3: Validación de experto en pymes que prestan servicios contables realizada por Janelly Buendia Cueva

Por otra parte, una vez concluida la primera validación, con el propósito de darle una mayor robustez y validez al instrumento, se procedió a realizar la consulta a un segundo experto en empresas que prestan servicios contables, con el objetivo de conocer su apreciación en relación al cuestionario. Es por ello que, para esta ocasión, se consultó a Janelly Buendia Cueva, quién es Contadora Pública Colegiada y cuenta con un Magíster en Tributación y Política Fiscal. En la actualidad, se desempeña como Gerente General de BUENDIA CUEVA ASESORES S.A.C., pequeña empresa de origen familiar dedicada a prestar servicios de contabilidad en Lima Metropolitana.

Luego de darle una breve introducción respecto a lo que concierne la presente tesis, se procedió a presentarle el instrumento. Acto seguido de completar la encuesta, por un lado, comentó que, si bien tenía cierto conocimiento sobre las prácticas de gobierno corporativo, no conocía que implicaba cada una de ellas y que, en un principio, tuvo la impresión que las variables empleadas requerían un nivel de conocimiento técnico. No obstante, a pesar de lo mencionado, sostuvo que la terminología empleada en las preguntas era fácil de comprender y no requería de mayor esfuerzo, por lo cual no tuvo problema alguno en completar el formulario en su totalidad.

Por otro lado, sostuvo que le parece interesante que se lleven a cabo este tipo de investigaciones académicas sobre las buenas prácticas de gobierno corporativo y su impacto en el crecimiento de las organizaciones, puesto que de dicha manera se irá fomentando una cultura en la que empresas de diferentes sectores económicos y tamaños conozcan los beneficios de dichos mecanismos y empiecen a emplearlos con la finalidad de tener una mejor gestión, adaptarse a los tiempos turbulentos y continuar creciendo.

Anexo N° 4: Validación de instrumento a través de juicio de experto**Validación realizada por experto: Laura María del Carmen Huamán Pulgar****ANEXO N°****SOLICITUD DE VALIDACIÓN DIRIGIDA A EXPERTOS EN:
GOBIERNO CORPORATIVO Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL**

Lima, julio de 2021

Prof.

Laura María del Carmen Huamán Pulgar

Presente

Reciba un cordial saludo

Motivado a su reconocida formación en materia de gobierno corporativo y crecimiento empresarial, me complace dirigirme a usted en solicitud de su valiosa colaboración para la validación de los cuestionarios, los mismos que servirán para recolectar la información relativa a la investigación denominada: El gobierno corporativo y el crecimiento empresarial de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría en contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 -2021, que será presentado para optar por el grado de Licenciado en Administración.

Asimismo, anexo el Instrumento para la validación de los cuestionarios.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, me suscribo.

Muy Cordialmente,

Renato Enrique Macedo Buendía

Bachiller en Administración y Marketing

ANEXO N°
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

Cuestionario Prácticas de gobierno corporativo y crecimiento empresarial

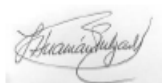
Dirigido a (Unidad de análisis): Propietarios, gerentes o miembros de la familia que han asumido el cargo de la empresa

*Escala Evaluativa:

- 4: Excelente
- 3: Bueno
- 2: Regular
- 1: Deficiente

Número de pregunta	Indicadores (preguntas del cuestionario)	APRECIACIÓN CUALITATIVA		
		Relevancia del contenido	Claridad de redacción	Pertinencia del indicador con la variable
1		5	5	5
2		5	5	5
3		5	5	5
4		5	5	5
5		5	5	5
6		5	5	5
7		5	5	5
8		5	5	5
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5

Cuestionario aprobado para ser aplicado.



Prof. Laura Huamán Pulgar
Profesora de Estrategia y Planificación Estratégica Aplicada
Cod UPC 1398

Anexo N°5: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Validación realizada por experto: Janelly Buendia Cueva

ANEXO N°

SOLICITUD DE VALIDACIÓN DIRIGIDA A EXPERTOS EN: PYMES DEDICADAS A LA CONSULTORÍA EN CONTABILIDAD

Lima, julio de 2021

Señora

Janelly Buendia Cueva

Presente

Reciba un cordial saludo

Motivado a su reconocida formación en materia de pymes dedicadas a la consultoría en contabilidad, me complace dirigirme a usted en solicitud de su valiosa colaboración para la validación del cuestionarios, el mismo que servirá para recolectar la información relativa a la investigación denominada: El gobierno corporativo y el crecimiento empresarial de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría en contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 -2021, que será presentado para optar por el grado de Licenciado en Administración.

Asimismo, anexo el Instrumento para la validación de los cuestionarios.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, me despido.

Muy Cordialmente,

Renato Enrique Macedo Buendia

Bachiller en Administración y Marketing

ANEXO N°

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

Cuestionario Prácticas de Gobierno Corporativo y Crecimiento Empresarial

Dirigido a (Unidad de análisis): Propietarios, gerentes o miembros de la familia que han asumido el cargo de la empresa

*Escala Evaluativa:

- 5: Excelente
- 4: Bueno
- 3: Puede mejorar
- 2: Regular
- 1: Deficiente

Número de pregunta	Indicadores (preguntas del cuestionario)	APRECIACIÓN CUALITATIVA		
		Relevancia del contenido	Claridad de redacción	Pertinencia del indicador con la variable
1		5	5	5
2		5	5	5
3		5	5	5
4		5	5	5
5		5	5	5
6		5	5	5
7		5	5	5
8		5	5	5
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5

Sin ninguna observación.



Janelly Buendia Cueva - DNI: 10670689

Gerente General

Anexo N°6: Detalle del Análisis Descriptivo

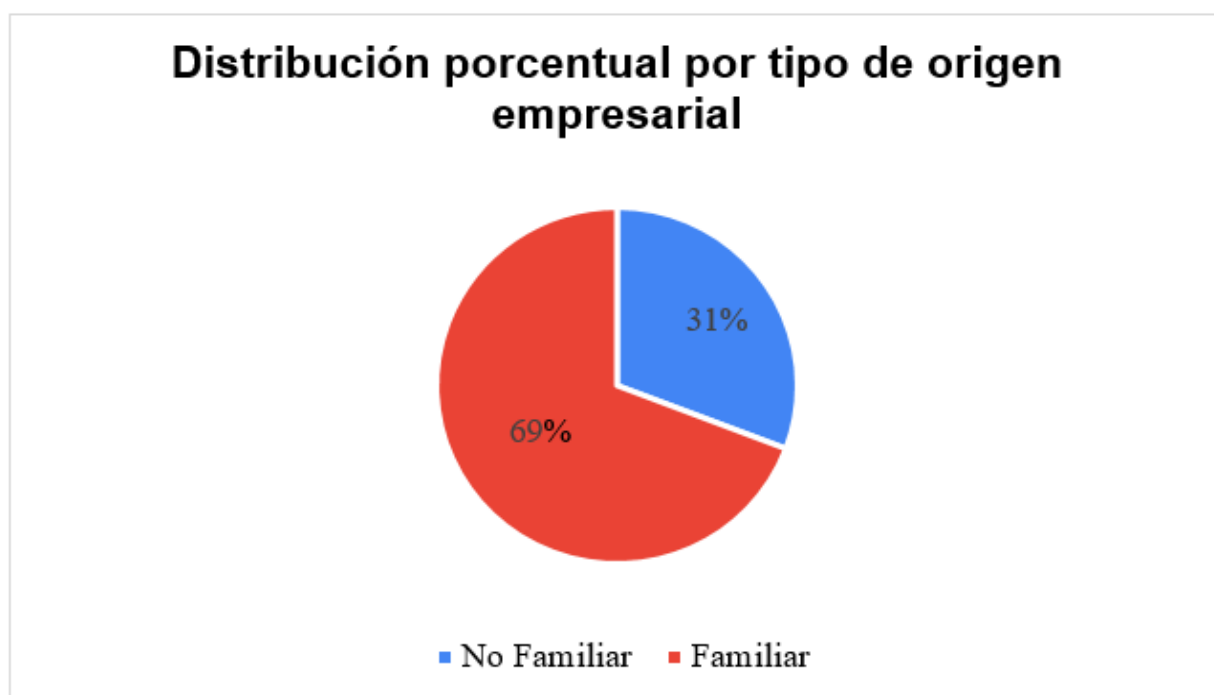
Perfil del encuestado

El total de los cuestionarios aplicados (39) fueron resueltos por aquellas personas que desempeñan el cargo de Gerente General en pymes que prestan servicios de contabilidad en Lima Metropolitana 2020-2021. De acuerdo a ello, luego de analizar los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, se determinó que existen 27 pequeñas y medianas de origen familiar, siendo estas un porcentaje muy relevante equivalente aproximadamente al 69% del total de encuestados; mientras que, el porcentaje restante equivalente al 37% son de origen no familiar. A continuación, en la Tabla 21 y en la Figura 5, se exhibirá la composición de los resultados mencionados.

Tabla 21*Composición de resultados por tipo de origen empresarial*

Tipo de origen	Recuento	Porcentaje
Familiar	27	69%
No Familiar	12	31%
Total	39	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia.

Figura 5*Distribución de empresas por tipo de origen empresarial*

Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Es así que, de acuerdo al objetivo de estudio establecido para la presente investigación y tomando en consideración solo los resultados obtenidos respecto a las 27 empresas de origen familiar en el cuestionario aplicado, se procederá con la descripción de los resultados respectivamente.

De este total de 27 encuestados, el 63% sostienen que cuentan con un alto nivel de conocimientos sobre las prácticas de gobierno corporativo; mientras que, el 37% afirmaron que cuentan con un nivel medio de conocimientos sobre dichas prácticas. A continuación, en la Tabla 22 y en la Figura 6, se exhibirán la composición de los resultados mencionados.

Tabla 22

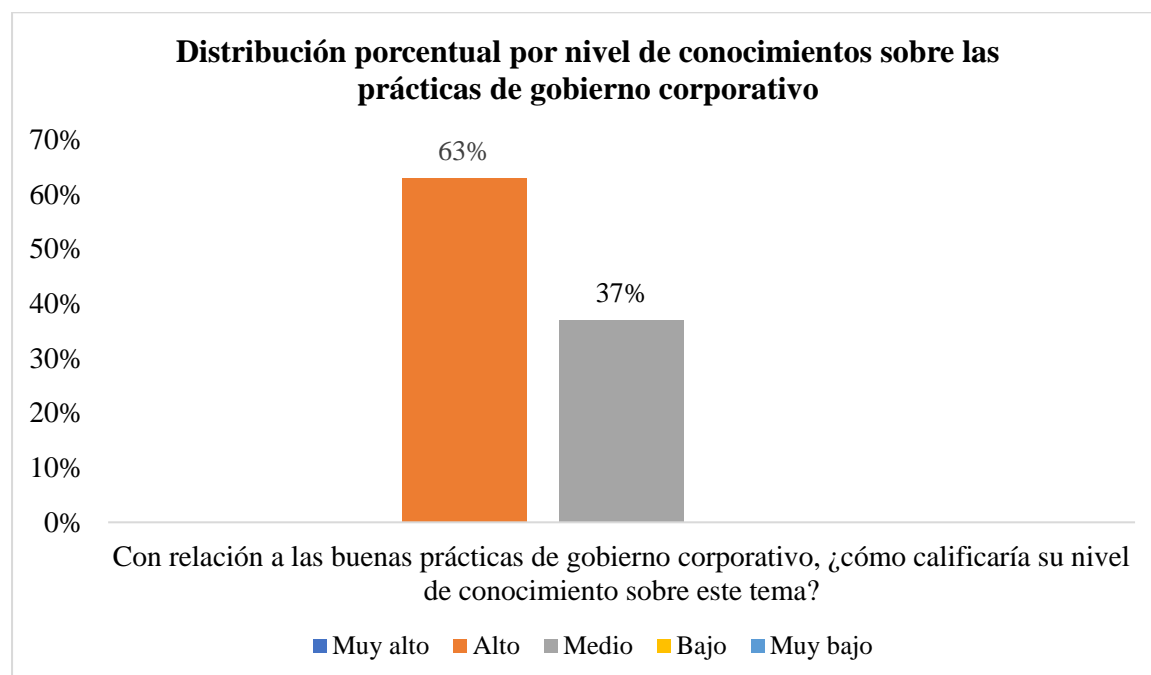
Composición de resultados por nivel de conocimiento sobre las prácticas de gobierno corporativo

Escala	Recuento	Porcentaje
Muy alto	0	0%
Alto	17	63%
Medio	10	37%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia.

Figura 6

Distribución de los Encuestados por Nivel de conocimientos



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Variable: Gobierno Corporativo.

En esta sección, se explicarán a detalle los resultados obtenidos en las tres dimensiones que componen la variable de gobierno corporativo, las cuales son las siguientes: derecho de los accionistas, directorio y alta gerencia y transparencia de la información. Es necesario precisar que, cada una de estas dimensiones citadas se encuentran conformadas por diferentes indicadores de acuerdo a su naturaleza, los cuales también serán exhibidos líneas abajo.

Dimensión 1: Derecho de los accionistas

Indicador 1: Nivel de información y comunicación

Respecto a la dimensión “derecho de los accionistas”, esta contiene tres indicadores, los cuales son: nivel de información y comunicación, participación de un tercero independiente y existencia de políticas de distribución de dividendo.

En cuanto al primer indicador denominado “nivel de información y comunicación”, este comprende un enunciado que fue respondido por la población estudiada. Se afirma que el 89% de los encuestados se encuentra de acuerdo en que existe un buen nivel de comunicación y de información entre los accionistas, de los cuales el 67% se encuentra de acuerdo y el 22% totalmente de acuerdo; mientras que, existe un 11% que no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado. Los resultados obtenidos en el indicador mencionado serán presentados en la Tabla 23 y en la Figura 7 con la finalidad de complementar lo descrito.

Tabla 23

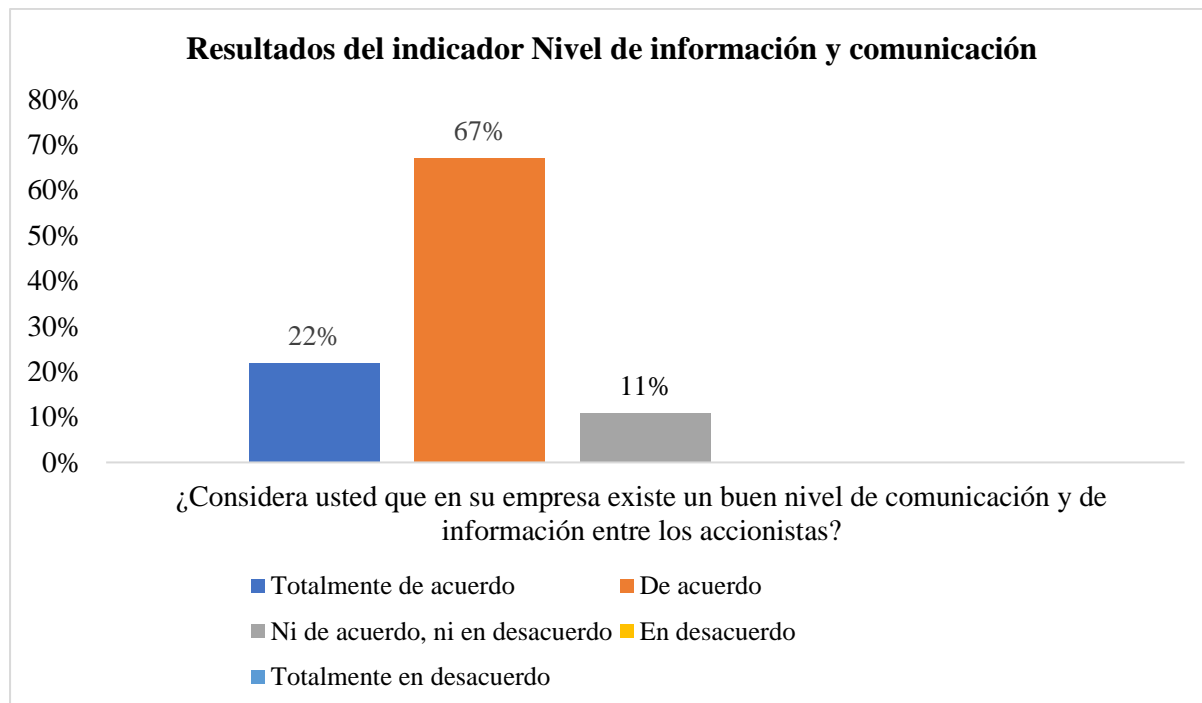
Resultados del indicador sobre el nivel de información y comunicación, variable gobierno corporativo

Enunciado: ¿Considera usted que en su empresa existe un buen nivel de comunicación y de información entre los accionistas?		
	Recuento	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	22%
De acuerdo	18	67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 7

Resultados del indicador de nivel de información y comunicación, variable gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Indicador 2: Participación de un tercero independiente

Respecto al segundo indicador llamado “participación de un tercero independiente”, este comprende un enunciado que fue respondido por la población estudiada. Se afirma que el 48% del total de los encuestados no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo en que la participación de un tercero independiente en el directorio sea favorable en cuanto a tener una mejor comunicación, ambiente laboral y resolución de potenciales conflictos entre los accionistas; mientras que, existe un 48% que se encuentra de acuerdo. Finalmente, un 4% del total se encuentra conformado por aquellos que se encuentran totalmente en desacuerdo con el enunciado establecido. Los resultados obtenidos en el indicador mencionado serán exhibidos en la Tabla 24 y en la Figura 8.

Tabla 24

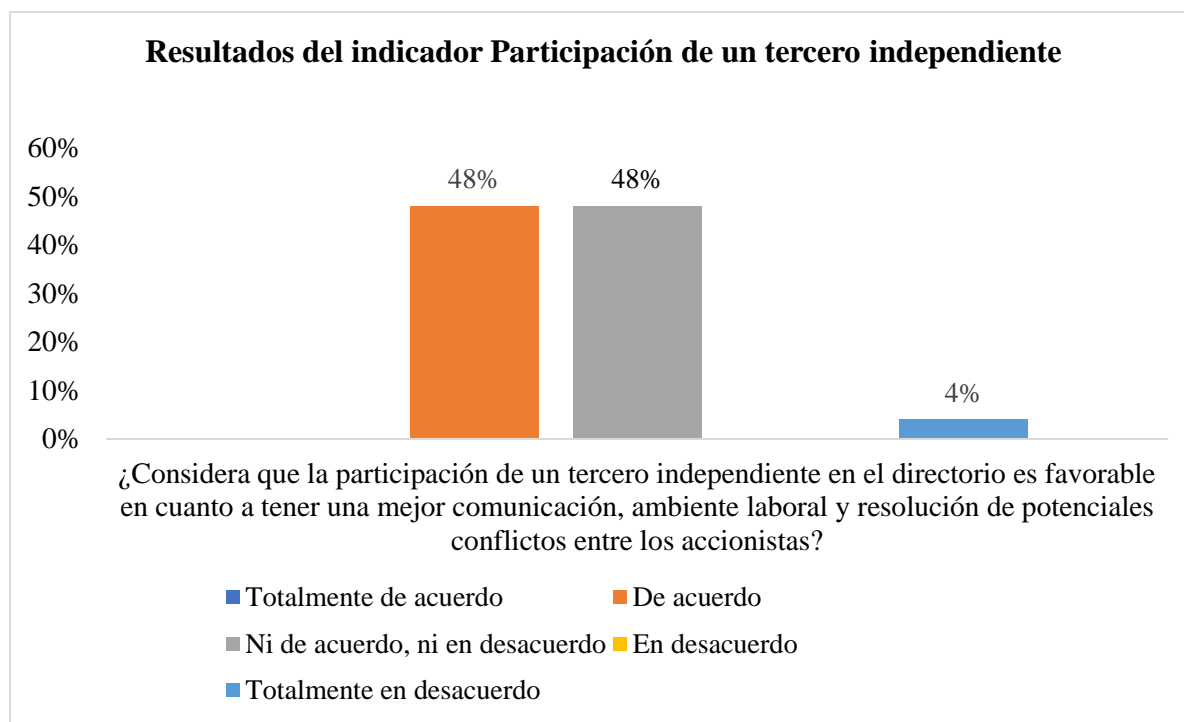
Resultados del indicador participación de un tercero independiente, variable de gobierno corporativo

Enunciado: ¿Considera que la participación de un tercero independiente en el directorio es favorable en cuanto a tener una mejor comunicación, ambiente laboral y resolución de potenciales conflictos entre los accionistas?			
	Recuento	Porcentaje	
Totalmente de acuerdo	0	0%	
De acuerdo	13	48%	
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	48%	
En desacuerdo	0	0%	
Totalmente en desacuerdo	1	4%	
Total	27	100%	

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 8

Resultados del indicador participación de un tercero independiente, variable gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Indicador 3: Existencia de políticas de distribución de dividendos

En relación al tercer y último indicador denominado “existencia de políticas de distribución de dividendos”, este se encuentra compuesto por un enunciado que fue respondido por la población estudiada. Es viable manifestar que el 70% de los encuestados afirmó que en la empresa donde se desempeñan no cuentan con políticas de distribución de dividendos formalmente pactadas entre los accionistas, en tanto que, el porcentaje restante, equivalente al 30%, sostuvo que en sus organizaciones si se cuenta la existencia de dicho indicador. Los resultados obtenidos en el indicador mencionado serán expuestos en la Tabla 25 y en la Figura 9.

Tabla 25

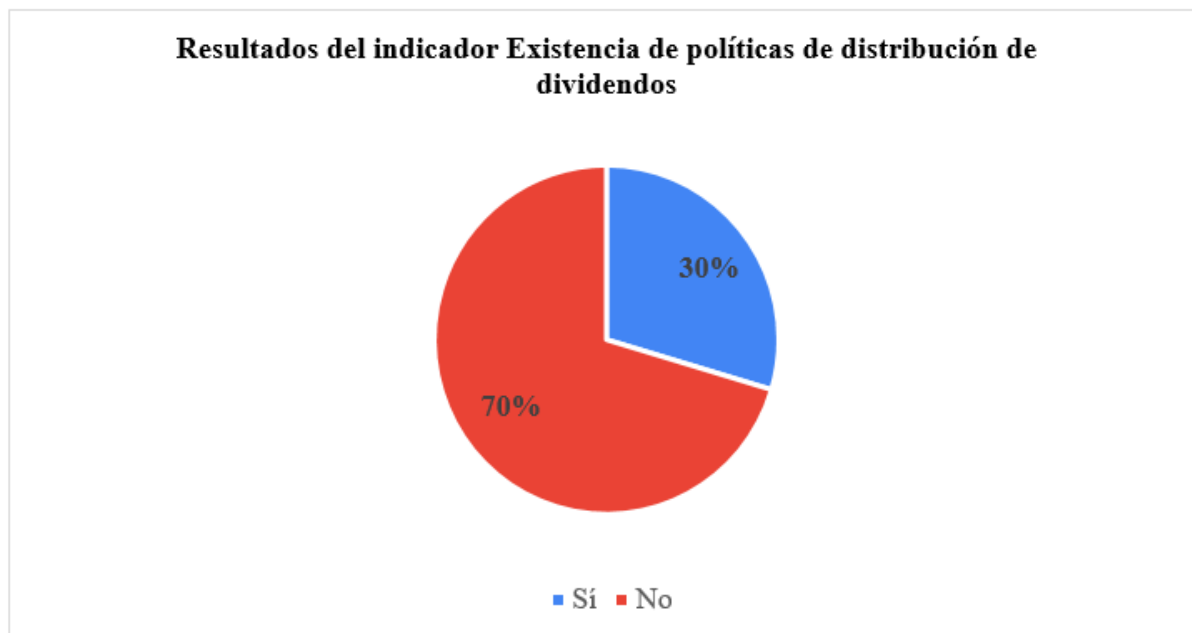
Resultados del indicador existencia de políticas de distribución de dividendos, variable de gobierno corporativo

Enunciado: ¿Se cuentan con políticas de distribución de dividendos formalmente pactadas entre los accionistas?	Recuento	Porcentaje
No	19	70%
Sí	8	30%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 9

Resultados del indicador existencia de políticas de distribución de dividendos, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Dimensión 2: Directorio y Alta Gerencia

Indicador 1: Existencia del directorio

En cuanto a la dimensión “directorio y alta gerencia”, esta se encuentra compuesta por los siguientes indicadores: existencia del directorio y existencia de un código de ética.

Respecto al primer indicador “existencia del directorio”, este se encuentra conformado por dos enunciados que fueron respondidos por la población estudiada. Por un lado, con relación al primer enunciado, el 100% de los encuestados afirmó que las empresas que dirigen

no cuentan con la existencia de un directorio. En seguida, dicha información será exhibida en la Figura 10.

Figura 10

Resultados del indicador existencia de un directorio, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Por otro lado, en cuanto al segundo enunciado, se afirma que el 56% de los encuestados sostienen que la existencia de un directorio es poco importante en cuanto a su desempeño y relevancia en la toma de decisiones; en tanto que, un 44% se encuentran en una posición neutral respecto al enunciado en cuestión. En adición, se complementará lo descrito en la Tabla 26 y en la Figura 11.

Tabla 26

Resultados del indicador existencia de un Directorio, variable de gobierno corporativo

Enunciado: ¿Cree usted que la existencia de un Directorio juega un papel significativo en el desempeño de la organización al existir diversidad de enfoques en la toma de decisiones?	Recuento	Porcentaje
Nada importante	0	0%
Poco importante	15	56%
No es importante, ni importante	12	44%
Importante	0	0%
Muy importante	0	0%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 11

Resultados del indicador existencia de un directorio, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Indicador 2: Existencia de un código de ética

Con relación al segundo indicador “existencia de un código de ética”, se desprenden dos enunciados que fueron respondidos por la población estudiada.

En cuanto al primer enunciado, un 67% del total de encuestados asevera que en sus empresas se cuenta con la existencia de un código de ética; en tanto que, el 33% manifestó que en sus organizaciones no cuentan con dicho código. En adición, en la Tabla 27 y Figura 12 se complementará lo mencionado.

Tabla 27

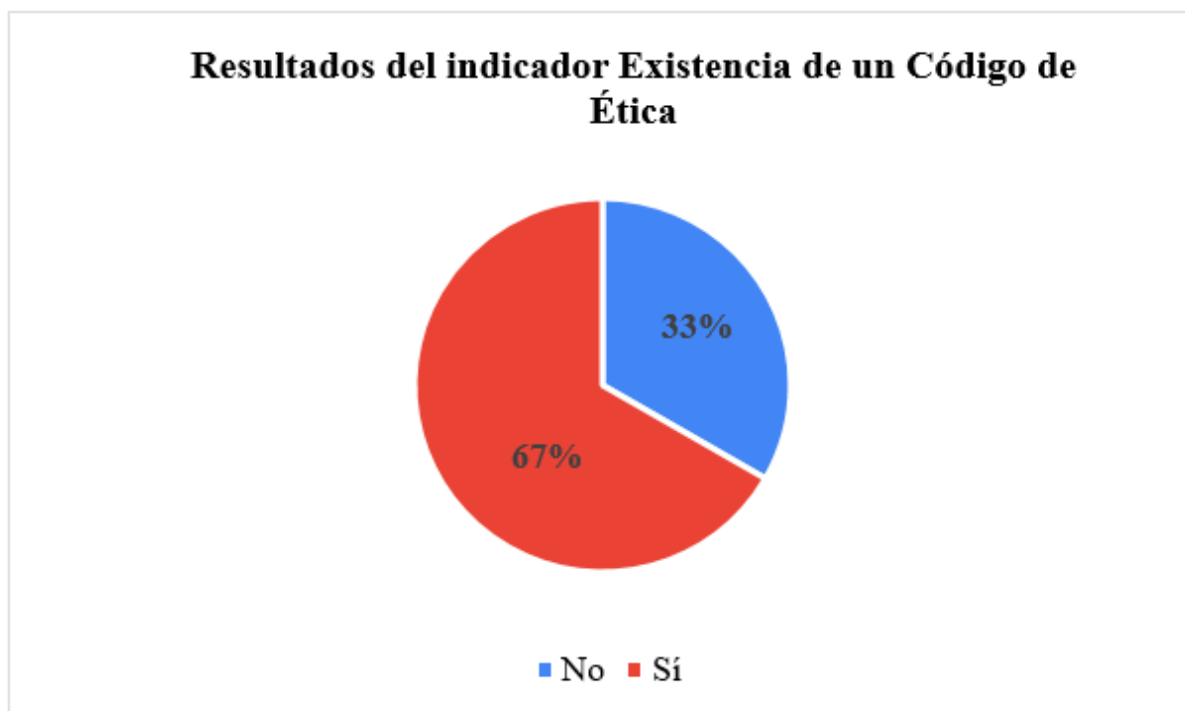
Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo

Enunciado: ¿Se cuenta con un Código de Ética?	Recuento	Porcentaje
Sí	18	67%
No	9	33%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 12

Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

En relación con el segundo enunciado, el 100% del total de los encuestados afirma que es importante contar con un código de ética en las empresas, puesto que comprende diferentes criterios de responsabilidad profesional y pautas para el correcto manejo de casos potenciales en conflictos de interés. No obstante, es importante precisar que, de dicho total mencionado un 63% considera que es importante; mientras que, un 37% considera que es muy importante. Estos resultados serán reflejados en la Tabla 28 y Figura 13.

Tabla 28

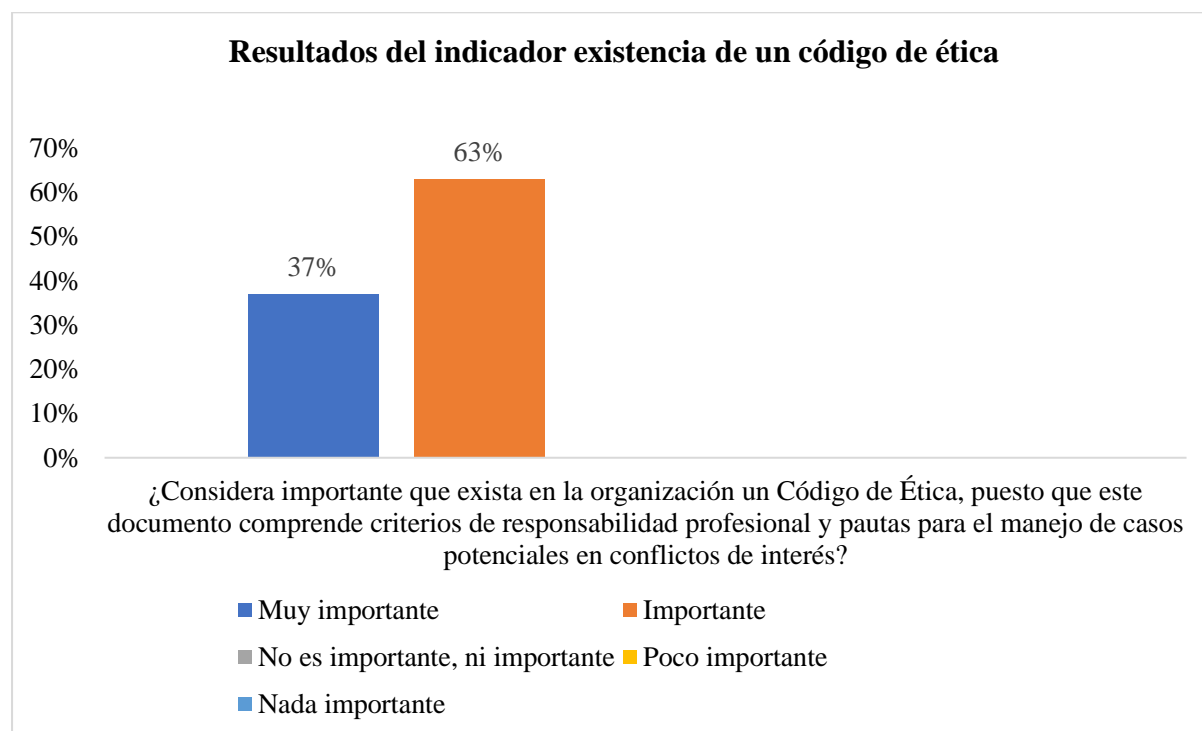
Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo

Enunciado: ¿Considera importante que exista en la organización un Código de Ética, puesto que este documento comprende criterios de responsabilidad profesional y pautas para el manejo de casos potenciales en conflictos de interés?	Recuento	Porcentaje
Muy importante	10	37%
Importante	17	63%
No es importante, ni importante	0	0%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Total	27	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial, 2021”. Elaboración propia

Figura 13

Resultados del indicador existencia de un código de ética, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Indicador 3: Transparencia de la información

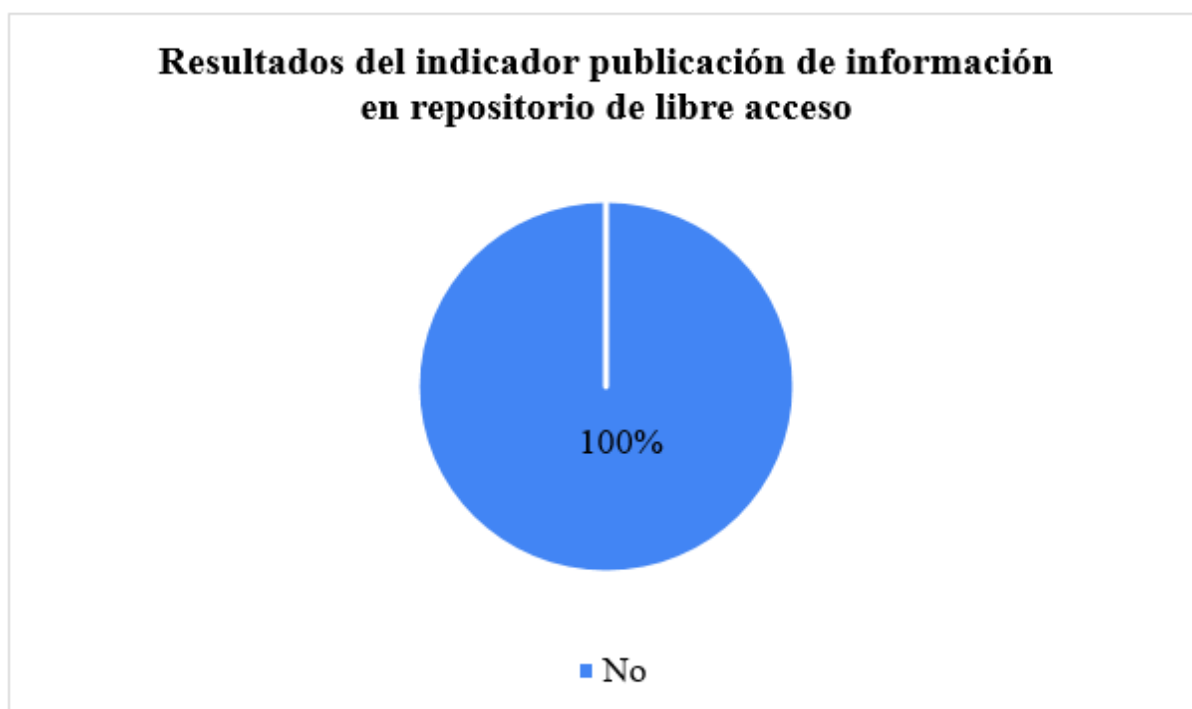
Finalmente, en cuanto a la tercer y última dimensión que compone la variable Gobierno Corporativo, denominado “transparencia de la información”, este se encuentra conformado por el siguiente indicador: publicación de información en repositorio de libre acceso.

En cuanto al indicador “publicación de información en repositorio de libre acceso”, se desprende un único enunciado que fue respondido por la población estudiada.

Con relación a dicho enunciado, se afirma que el 100% de los encuestados manifiesta que en las empresas donde se desempeñan, los acuerdos e información de resultados del directorio no son publicado en algún repositorio de libre acceso con la finalidad de brindar una mayor transparencia hacia los accionistas. Dicha información será exhibida de forma gráfica en la Figura 14.

Figura 14

Resultados del indicador publicación de información en repositorio de libre acceso, variable de gobierno corporativo



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Variable: Crecimiento Empresarial

En el presente apartado, se desarrollarán los resultados obtenidos en las dimensiones que componen la variable de crecimiento empresarial, los cuales son: volumen de ingresos, número de trabajadores y número de servicios prestados. Cabe destacar que, en esta sección también serán desarrollados cada uno de los indicadores que componen las dimensiones citadas.

Dimensión 1: Volumen de ingresos anuales

Indicador 1: Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales.

En relación a la dimensión “volumen de ingresos anuales”, este se encuentra compuesto por el siguiente indicador: influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales. De dicho indicador, se desprenden tres enunciados que fueron respondidos por la población estudiada.

En primer lugar, en relación al enunciado “derecho de los accionistas”, se afirma que un 37% del total de los encuestados sostiene que no es una práctica importante en cuanto a su influencia en el crecimiento empresarial, de los cuales 33% considera que es poco importante; mientras que, un 4% afirma que es nada importante. Algo similar ocurre con los encuestados que se encuentran en una posición neutral, quienes conforman un 33% del total. Finalmente, un 30% sostiene que dicha práctica es importante de acuerdo a su nivel de influencia.

En segundo lugar, en cuanto al enunciado “directorio y alta gerencia”, se afirma que el mayor porcentaje de los encuestados sostienen que no es una práctica importante en cuanto a su influencia en el crecimiento, siendo aproximadamente el 52% de los encuestados, de los cuales 48% consideran que es poco importante; en tanto que, un 4% manifiesta que es nada

importante. En adición, un 33% del total se encuentran en una posición neutral respecto al enunciado y, por último, un 15% asevera que es importante.

En tercer lugar, respecto al enunciado “transparencia de la información”, se afirma que un porcentaje mayoritario de los encuestados consideran que es una práctica importante, siendo estos el 89% aproximadamente, de los cuales 70% consideran que es importante; en tanto que, un 19% asevera que es muy importante. Por último, un 11% aproximadamente se encuentra en una posición neutral en cuanto al enunciado en cuestión.

A continuación, en la Tabla 29 y la Figura 15 se podrá visualizar dicha información a detalle.

Tabla 29

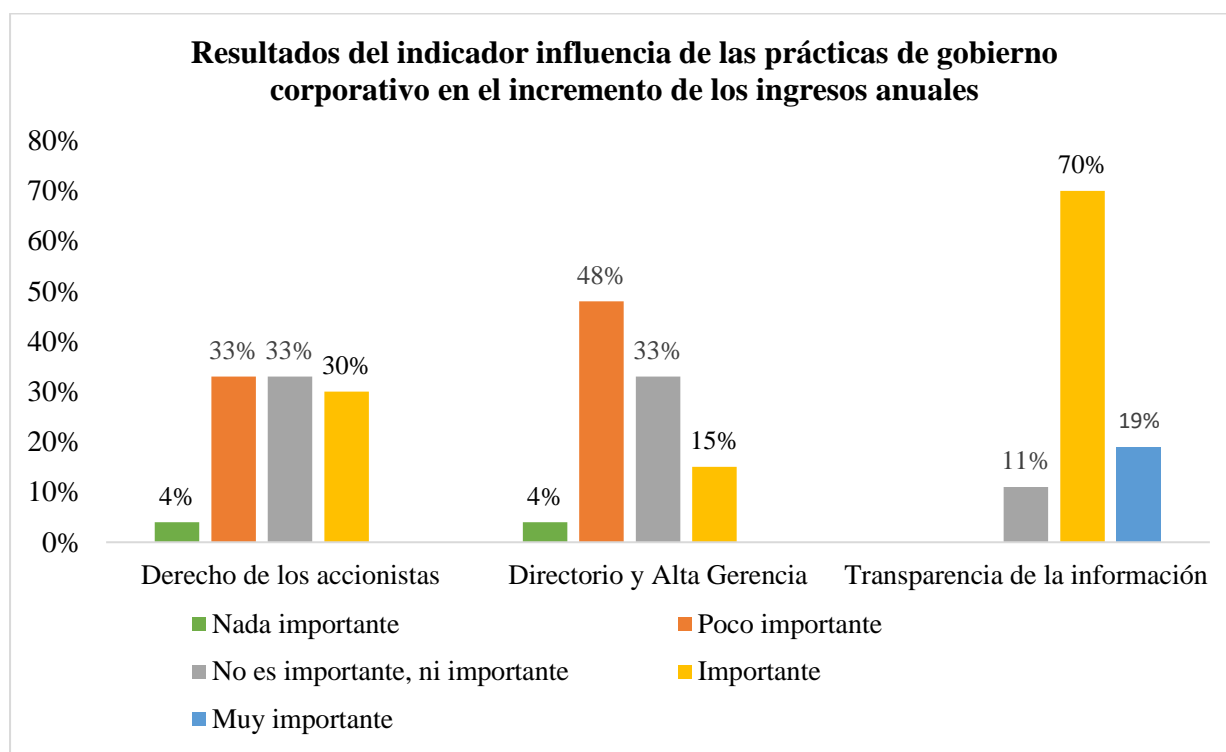
Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales, variable crecimiento empresarial

Enunciado: ¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento de los ingresos anuales?	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante	Total
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	4%	33%	33%	30%	0%	100%
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	4%	48%	33%	15%	0%	100%
Transparencia de la información (Publicación de la información)	0%	0%	11%	70%	19%	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 15

Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales, variable crecimiento empresarial



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Dimensión 2: Número de trabajadores

Indicador 1: Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores

En cuanto a la dimensión “número de trabajadores”, este se encuentra conformado por el siguiente indicador: influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores. Cabe precisar que, de dicho indicador se desprenden tres enunciados que fueron respondidos por la población estudiada.

En primer lugar, en relación al enunciado “derecho de los accionistas”, se afirma que el mayor porcentaje de los encuestados, aproximadamente un 74%, asevera que dicha práctica no es importante en cuanto a su nivel de influencia en el número de trabajadores. Cabe precisar que, de este total un 70% asevera que es poco importante; en tanto que, el 4% restante considera que es nada importante. En cuanto a los encuestados que se encuentran en una posición neutral, estos conforman aproximadamente un 26% del total.

En segundo lugar, respecto al enunciado “directorio y alta gerencia”, se afirma que aproximadamente el 59% de los encuestados manifiesta que dicha práctica no es importante, de los cuales el 44% sostiene que poco importante; mientras que, el 15% restante considera que es nada importante. Con relación a aquellos que se encuentran en una posición neutral, estos conforman aproximadamente un 41% del total.

En tercer y último lugar, en cuanto al enunciado “transparencia de la información”, se afirma que el porcentaje mayoritario está compuesto por aquellos encuestados que se encuentran en una posición neutral, siendo estos aproximadamente el 56% del total. Asimismo, un 41% considera que dicha práctica es importante de acuerdo a su nivel de influencia. Finalmente, un 4% manifiestan que es poco importante.

En seguida, en la Tabla 30 y la Figura 16 se podrá visualizar dicha información a detalle.

Tabla 30

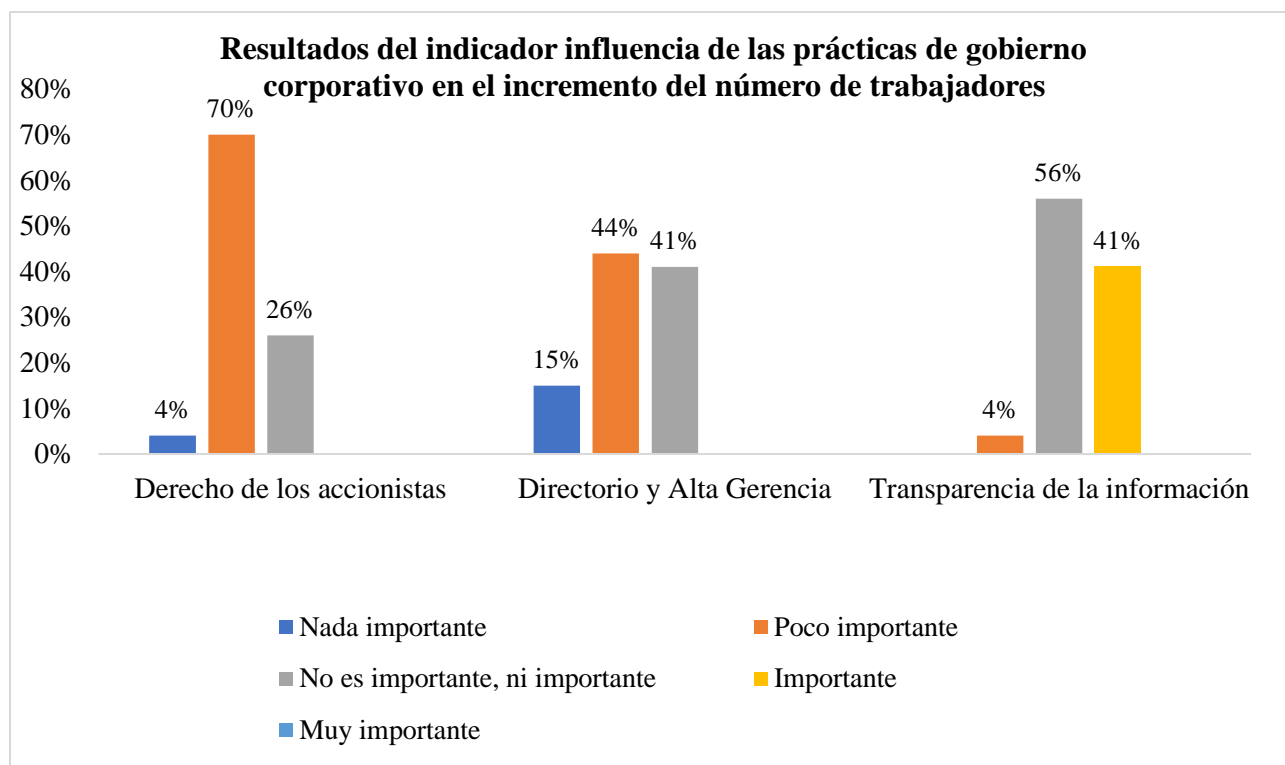
Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores, variable crecimiento empresarial

Enunciado: ¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento del número de trabajadores?	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante	Total
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	4%	70%	26%	0%	0%	100%
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	15%	44%	41%	0%	0%	100%
Transparencia de la información (Publicación de la información)	0%	4%	56%	41%	0%	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 16

Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores, variable crecimiento empresarial



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Dimensión 3: Número de servicios prestados

Indicador 1: Influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados

Finalmente, respecto a la dimensión “número de servicios prestados”, este se encuentra conformado por el siguiente indicador: influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados. Es necesario precisar que, de dicho indicador se desprenden tres enunciados que fueron respondidos por la población estudiada.

En primer lugar, en relación al enunciado “derecho de los accionistas”, se afirma que el porcentaje mayoritario, aproximadamente un 52% de los encuestados afirma que dicha práctica es importante, de los cuales el 44% sostienen que es importante; en tanto que, un 8% sostienen que es muy importante. Algo similar ocurre con aquellos encuestados que se encuentran en una posición neutral, siendo ellos el 37% del total. Finalmente, un porcentaje poco relevante, el cual equivale al 11% de los encuestados manifiestan que dicha práctica es poco importante.

En segundo lugar, en cuanto al enunciado “directorio y alta gerencia”, se afirma que el 45% de los encuestados aseveran que dicha práctica no es importante, de los cuales el 30% consideran que es poco importante; mientras que, un 15% sostienen que es nada importante. En el caso de aquellos encuestados que se encuentran en una posición neutral, estos conforman un 41% del total y, por último, existe un 15% que afirma que dicha práctica es importante.

En tercer lugar, en el caso del enunciado “transparencia de la información”, se afirma que aproximadamente el 92% del total de encuestados manifiesta que dicha práctica es importante de acuerdo a su nivel de influencia, de los cuales el 44% considera que es importante; en tanto que, el 48% asevera que es muy importante. Asimismo, existe un 8% del total de encuestados que se encuentra en una posición neutral.

En seguida, en la Tabla 31 y la Figura 17 se podrá visualizar dicha información a detalle.

Tabla 31

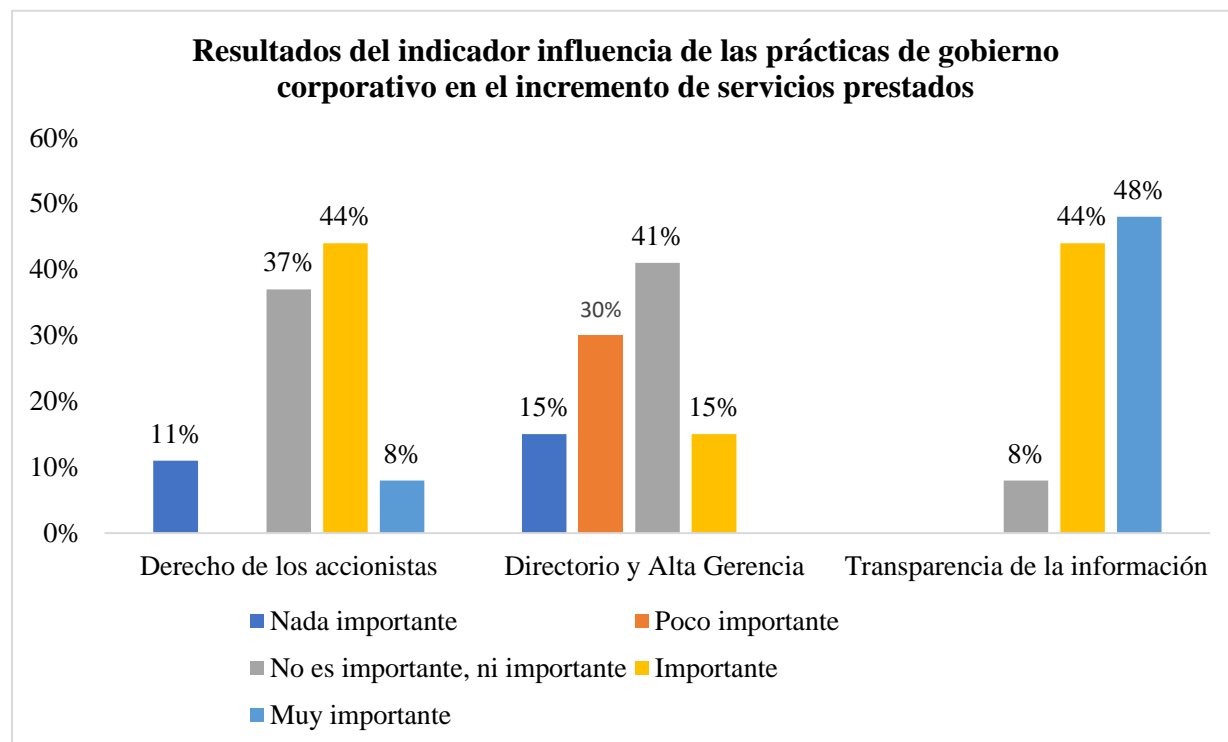
Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de servicios prestados, variable crecimiento empresarial

Enunciado: ¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento de servicios prestados?	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante	Total
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	11%	0%	37%	44%	8%	100%
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	15%	30%	41%	15%	0%	100%
Transparencia de la información (Publicación de la información)	0%	0%	8%	44%	48%	100%

Nota. Datos obtenidos de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial (2021)”. Elaboración propia

Figura 17


Resultados del indicador influencia de las prácticas de gobierno corporativo en el incremento de servicios prestados, variable crecimiento empresarial



Nota. Adaptado de la “Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial”, por elaboración propia, 2021.

Anexo N°7: Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial

Sección I: Perfil del encuestado



Encuesta sobre las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y el Crecimiento Empresarial

*Obligatorio

Perfil del encuestado

¿Cuál es el cargo que desempeña dentro de la empresa? *

Tu respuesta _____

Con relación a las buenas prácticas de gobierno corporativo, ¿cómo calificaría su nivel de conocimiento sobre este tema? (Donde 1 es muy bajo y 5 es muy alto) *

	1	2	3	4	5	
Muy bajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy alto

Su empresa, ¿es de origen familiar? *

Sí

No

Atrás

Siguiete

Sección II: Derecho de los accionistas

Derecho de los accionistas

¿Considera usted que en su empresa existe un buen nivel de comunicación y de información entre los accionistas? Califique del 1 al 5 (Donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo) *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

¿Considera que la participación de un tercero independiente en el directorio es favorable en cuanto a tener una mejor comunicación, ambiente laboral y resolución de potenciales conflictos entre los accionistas? Califique del 1 al 5 (Donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo) *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

En su empresa, ¿se cuentan con políticas de distribución de dividendos formalmente pactadas entre los accionistas? *

Sí

No

[Atrás](#) [Siguiente](#)

Sección III: Directorio y Alta Gerencia

Directorio y Alta Gerencia

En su empresa, ¿se cuenta con un Directorio que representa a los accionistas? *

Sí

No

¿Cree usted que la existencia de un Directorio juega un papel significativo en el desempeño organización al existir diversidad de enfoques en la toma de decisiones? (Donde 1 no es importante y 5 es muy importante) *

1 2 3 4 5

No es importante Es muy importante

En su empresa, ¿se cuenta con un Código de Ética?

Sí

No

En caso de no contar con uno, ¿considera importante que exista en la organización un Código de Ética, puesto que este documento comprende criterios de responsabilidad profesional y pautas para el manejo de casos potenciales en conflictos de interés? Califique del 1 al 5 (Donde 1 no es importante y 5 es muy importante)

1 2 3 4 5

No es importante Muy importante

[Atrás](#) [Siguiente](#)

Sección IV: Transparencia de la información

Transparencia de la información

¿Las decisiones, acuerdos e información de resultados del directorio son publicados en algún repositorio de libre acceso a manera de transparentar la información para los accionistas? *

Sí

No

[Atrás](#) [Siguiete](#)

Sección V: Indicadores de Crecimiento Empresarial

Indicadores de Crecimiento Empresarial

En esta sección, se presentarán un conjunto de indicadores que permiten dimensionar el crecimiento empresarial.

¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento de los ingresos anuales? *

	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparencia de la información (Publicación de la información)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento del número de trabajadores? *

	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparencia de la información (Publicación de la información)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Cuál de las siguientes prácticas de gobierno corporativo es la más importante de acuerdo a su influencia en el incremento del número de servicios prestados? *

	Nada importante	Poco importante	No es importante, ni importante	Importante	Muy importante
Derecho de los accionistas (información y comunicación, participación de un tercero independiente y políticas de distribución de dividendos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directorio y Alta Gerencia (Conformación del Directorio y Código de ética)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparencia de la información (Publicación de la información)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo N°8: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables de Investigación
<p>1. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021?</p>	<p>1. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 - 2021.</p>	<p>1. Las prácticas del gobierno corporativo influyen en el crecimiento de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.</p>	<p>X: Gobierno Corporativo</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos de los accionistas - El directorio y alta gerencia - Transparencia de la información

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables de Investigación
1. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?	1. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.	1. Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento de los ingresos anuales de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.	Y: Crecimiento de PYMES Familiares <u>Dimensiones:</u>
2. ¿Cuál es la influencia las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?	2. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021.	2. Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de trabajadores de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.	- Volumen de ingresos anuales - Número de trabajadores - Número de servicios prestados
3. ¿Cuál es la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el			

incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021?

3. Determinar la influencia de las prácticas del gobierno corporativo en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020-2021.

3. Las prácticas de gobierno corporativo influyen en el incremento del número de servicios prestados de las PYMES familiares dedicadas a la consultoría de contabilidad en Lima Metropolitana, 2020 – 2021.

Nota. Elaboración propia