

P. FERNÁNDEZ PÉREZ \*

## Reinstalando la empresa familiar en la Economía y la Historia económica. Una aproximación a debates teóricos recientes<sup>1</sup>

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Los modelos de la Organización de Empresas en Estados Unidos. 3. El debate en la Teoría económica. 4. Controversia y renovación conceptual en la Historia económica y empresarial. 5. Conclusiones. Referencias bibliográficas

**RESUMEN:** En el estudio de las empresas familiares las aportaciones teórico-prácticas de Organización de empresas, los análisis de Teoría económica y la descripción individual de casos de empresas familiares de la Historia económica y empresarial han estado tradicionalmente poco relacionados. Esta situación está cambiando: en las últimas dos décadas el estudio sobre empresas familiares es cada vez más interdisciplinar, con bases teóricas sólidas, y considera grupos de empresas comparables. En el artículo se presenta una aproximación a algunas de las principales contribuciones en este sentido, procedentes de la Organización y Dirección de Empresa, la Economía, y la Historia económica y empresarial. El objetivo del trabajo es mostrar que gracias a estas aportaciones recientes se ha avanzado notablemente en la comprensión y comparación internacional de las empresas familiares, permitiendo mejorar el estudio de la relación existente entre estrategias internas y externas empresariales y factores históricamente determinados del entorno empresarial (culturales, sociales, institucionales y de mercado).

**ABSTRACT:** Until very recently research and practice about family firms took place in three different and relatively isolated scientific arenas (Business Organization, Economic Theory of the Firm, Economic and Business History). Since the late 1970s increased connections among these disciplines are taking place and therefore family firm studies are becoming more

\* Universitat de Barcelona.

<sup>1</sup> El apoyo y libertad intelectual proporcionados por los grupos de investigación a los que pertenezco en el Departament d'Història i Institucions Econòmiques de la Universitat de Barcelona, dirigidos por Carles Sudrià i Francesca Antolín, han sido fundamentales para investigar y escribir. También manifiesto mi reconocimiento a Mary B. Rose, Andrea Colli, Jari Eloranta, Doreen Arnoldus, Luciano Segreto, Javier Vidal Olivares, y Núria Puig, por sus comentarios en las reuniones de la European Business History Association de Rotterdam (1999) y Oslo (2000), a Montserrat Carbonell de la Universitat de Barcelona, y a los integrantes del Seminario de Historia de la Familia de la Universidad de Murcia dirigido por Francisco Chacón. Los comentarios de los evaluadores anónimos han sido tenidos en cuenta para modificar numerosos puntos, aunque la responsabilidad final del trabajo es de la autora. El trabajo se ha beneficiado del apoyo económico de la DGICYT (PB94-0892), y la DGES (PB97-0931, PB98-1265, PB97-0875, y PB98-1167).

P. Fernández Pérez

and more interdisciplinary in scope, enjoy a more solid theoretical framework, and go beyond the case study to consider groups of firms for comparison purposes. This article presents a first overview of some of the main contributions that have led these changes from Business Organizational Studies, Economics, and Economic and Business History. The final aim of the essay is to show that these recent theoretical changes have improved our general understanding and international comparisons of family firms, because internal and external strategies of these firms can be better related to general environmental and historical factors.

### 1. Introducción

Over the last few years, family firms have been discovered by various groups. Consultants, for example, stress that family firms are extremely important for the Dutch economy, stating that 500,000 of the 600,000 Dutch businesses can be considered family firms. However, they are not primarily interested in the macro-economic importance of family firms. It is exactly because of the immense number of family firms that consultants have come to see these firms as a separate species of small and medium-sized businesses, and thus as a consultancy market. Many of the family firms that were founded during the golden years between the 1950s and 1970s are now in the process of transition to the next generation, and are therefore potential clients for management consultants<sup>2</sup>.

En Holanda, como en España y otros países europeos donde más de la mitad del PIB y el empleo proceden de empresas familiares, la década de 1970 supuso entre otras cosas el inicio de un ciclo de destrucción y creación de empresas<sup>3</sup>. A los efectos de la crisis energética y los reajustes monetarios y fiscales se sumaron los efectos de la transición intergeneracional en la gerencia y propiedad de empresas familiares fundadas o consolidadas a finales de la década de 1940<sup>4</sup>. Los consultores especializados en ayudar a resolver esta compleja situación crítica proliferaron en Europa, y el aumento del negocio de la consultoría de empresas familiares impulsó además, en algunos países, que se institucionalizase la formación de este tipo de consultores<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Arnoldus, D. (2002: 371). En la Cátedra de Empresa Familiar del IESE se han publicado varios «Documentos de Investigación» y «Estudios» por M. A. Gallo, K. Cappuyns y M. J. Estapé (véase bibliografía) que ofrecen datos y referencias para España y otros países relativos al peso y problemas de las empresas familiares en Europa y Estados Unidos.

<sup>3</sup> La definición de empresa familiar varía notablemente entre economistas e historiadores. Entre los primeros hay cierto consenso en señalar que para identificar empresa familiar es preciso que un porcentaje suficiente de acciones con derecho a voto pertenezca a miembros de una o varias familias, asegurándose el control sobre las votaciones y la decisión sobre estrategias empresariales (Channon, 1973:161). Entre los historiadores se tiende a reconocer —más implícita que explícitamente— a una empresa como familiar cuando existe clara y mayoritariamente control familiar sobre la propiedad.

<sup>4</sup> Gallo, M. A. (1998), Lescure (1996), Jobert y Moss (1990). También cabe citar diversas ponencias y comunicaciones al respecto presentadas en el congreso internacional «Workshop on Demography of Firms and Industries» celebrado en la Universitat de Barcelona entre el 16 y 17 de noviembre de 2002.

<sup>5</sup> Fue el caso de España: a finales de la década de 1980 y primeros años de la de 1990 se crearon en España la primera Cátedra de Empresa Familiar en el IESE de Barcelona (1987) bajo la

En España, y a lo largo de los últimos quince o veinte años, la mayoría de consultores de empresas personalistas o familiares han cumplido como principal función la de asesoría fiscal para lograr los mayores beneficios y deducciones permitidos por la legislación vigente. Un grupo más reducido de consultores se ha especializado en consultoría de grandes y medianas empresas que tienen conflictos potenciales en la sucesión intergeneracional de la gerencia y la propiedad. Este segundo tipo de consultores está tendiendo a adoptar un conjunto de prácticas para ayudar a resolver este tipo de conflictos: entrevistar a los miembros de la empresa familiar, redactar «protocolos» que tendrían que facilitar la sucesión en la gerencia y en la propiedad, y aconsejar la creación de dos consejos separados en el organigrama de la empresa (el Consejo de Familia y el Consejo de Administración) que intenten separar los intereses estrictamente familiares de los empresariales. La influencia de estas prácticas, y de los grupos de presión que las avalan es grande en España, donde incluso en noviembre de 2001, el Secretario de Estado de Economía llegó a plantear públicamente la posibilidad legal de hacer obligatorio el establecimiento de estos dos órganos de gobierno empresarial independientes en todas las empresas familiares españolas, y proponer este modelo como ejemplo a imitar en otros países de la Unión Europea<sup>6</sup>.

Las ideas aplicadas por los consultores de grandes empresas familiares en Europa son en parte producto de las necesidades de cada entorno (local, regional, o estatal según la dimensión empresarial), pero en gran número de casos como en España el marco teórico común en que se han inspirado ha sido un corpus teórico elaborado en Estados Unidos a partir de la década de 1950 y especialmente de 1970 dentro del ámbito académico de la Organización de Empresas<sup>7</sup>. El aumento del negocio de la consultoría especializada en empresa familiar y la influencia de este marco teórico importado y adaptado han potenciado la proliferación de publicaciones teórico-prácticas sobre empresa familiar escritas por consultores en Europa. Quien pretenda hoy obtener referencias bibliográficas sobre la empresa familiar de forma relativamente rápida, a través de Internet o los catálogos de las bibliotecas públicas y privadas, encontrará que la literatura publicada disponible se halla escrita mayoritariamente en una lengua, el inglés, por un grupo de especialistas en dirección y organización de empresas.

Los historiadores económicos y de la empresa han abordado tradicionalmente a las empresas familiares a partir de investigaciones empíricas de casos

dirección de M. A. Gallo, y el Instituto de la Empresa Familiar en Barcelona (1994) que hace cuatro años y en cooperación con la Universidad de Barcelona inició también una Cátedra de Empresa Familiar.

<sup>6</sup> Declaraciones de José Folgado, Secretario de Estado de Economía, en *Actualidad Económica-Gestión*, 9 de noviembre de 2001. En formato electrónico en [www.expansiondirecto.com/aef/gestion/asige/2265/folgado.html](http://www.expansiondirecto.com/aef/gestion/asige/2265/folgado.html)

<sup>7</sup> Sobre la difusión de modernas ideas de gestión y dirección de empresa de Estados Unidos a Europa, la adaptación creativa en Europa, y el papel de los consultores empieza a haber una literatura considerable. Véase, por ejemplo, Kipping y Bjarvar eds. (1998), Kipping (1999), Guillén (1994), Gourvish y Tiratsoo eds. (1998), y Puig y Fernández (en prensa).

concretos individualizados que se han situado con mayor o menor fortuna en su entorno histórico regional o estatal, pero en general con escaso aparato teórico procedente de la Economía o la Organización de Empresas. Una importante causa que lo explicaría sería, para Mark Casson, que la literatura económica que debería proporcionar dicho aparato conceptual tampoco ha reflexionado mucho a nivel teórico sobre una de las formas de propiedad empresarial mayoritarias en el mundo contemporáneo<sup>8</sup>.

El presente trabajo pretende demostrar que recientemente tanto en el campo de la Economía como en el de la Historia económica y empresarial se están realizando esfuerzos notables de renovación teórica en el estudio de las empresas familiares. Se está produciendo una adopción crítica de conceptos procedentes de la Organización de Empresas, la Sociología, la Teoría Económica, la Historia, la Antropología e incluso la Psicología, cambiando perspectivas tradicionales y clásicas en el análisis de la empresa familiar. De ser considerada una institución anacrónica por parte de la economía neoclásica, o como un objeto de estudio difícilmente comparable fuera de un sector y espacio históricamente definidos para la Historia económica, la empresa familiar está pasando a ser una institución que admite la modelización teórica y la comparación internacional.

La pretensión de este trabajo es precisamente ofrecer una aproximación a algunas de las reflexiones y debates que han influido en esta auténtica «reinstalación» del que ha sido antiguo tema de estudio para economistas e historiadores. En las líneas que siguen se realiza una presentación sintética de aportaciones teóricas recientes que han sido relevantes en este proceso. En primer lugar las de algunos estudios sobre Organización Empresarial realizados en Estados Unidos que han tenido una enorme influencia en la docencia y consultoría sobre empresas familiares en Europa y en la historia empresarial especializada en dichas empresas. A continuación se presentan aportaciones de Teoría Económica aplicadas por economistas en el análisis formal de empresas familiares, desde la condena neoclásica y neoinstitucionalista de este tipo de organización empresarial hasta los modelos eclécticos que reintegran la empresa familiar en el discurso de la Teoría económica. Sintetizar qué conceptos han tomado los historiadores económicos de distintas disciplinas, incluida la Economía, y cómo los han aplicado en la renovación del estudio de las empresas familiares constituye el tercer bloque de este trabajo. La presencia cada vez más numerosa de historiadores con actividades docentes en Departamentos de Historia Económica y Escuelas Empresariales en Europa ha facilitado, entre otras cosas, una exposición importante de los historiadores a los debates existentes en Organización de Empresa, Teoría Económica y Sociología de la Empresa. Esto ha permitido que conceptos económicos como el de costes de transacción e información y *path-dependency*, y conceptos

<sup>8</sup> M. Casson (1999:10). La reflexión ha sido muchísimo más abundante sobre las grandes corporaciones públicas o privadas, que proliferaron en la Europa de postguerra en los sectores más intensivos en capital.

sociológicos relativos a redes o ejes de solidaridad entre grupos empresariales estén siendo fructíferamente aplicados por historiadores para analizar evidencia empírica de casos de empresas familiares a nivel regional, estatal, e internacional. A la inversa, reflexiones recientes elaboradas por historiadores sobre estrategias familiares de reproducción, o sobre el género y la visibilidad histórica de las mujeres, están influyendo en recientes obras de historia empresarial, enriqueciendo y dando nuevas perspectivas al análisis de la empresa familiar.

Para concluir, una breve sección final sintetiza las principales aportaciones teóricas recientes que la Organización y Dirección de Empresa, la Economía, y la Historia económica y empresarial han realizado en el estudio de empresas familiares, y se indicará que gracias a ellas se ha avanzado notablemente en el análisis y comparación de grupos de empresas familiares. Este avance se puede observar a partir de trabajos que van más allá del estudio anacrónico o individual de casos, y muestran que la comprensión y comparación internacional de las empresas familiares es posible y está proporcionando resultados fructíferos que evitan caer en anecdotarios individuales y en estereotipos nacionales.

## 2. Los modelos de la Organización de Empresas en Estados Unidos

En la década de 1950 proliferaron en importantes escuelas de negocios norteamericanas los estudios que describían casos sobre la administración y comportamiento organizacional de empresas familiares concretas, con objetivos eminentemente prácticos y de asesoría o consultoría. Fue a partir de las décadas de 1960 y 1970 cuando se iniciaron una serie de trabajos que trataron de analizar aspectos comunes y generales que de forma interna afectaban la organización y estructura de las empresas familiares de algunos sectores de la economía norteamericana. Algunos de estos aspectos eran el problema del nepotismo, la distribución de responsabilidades directivas en familias numerosas, y la dificultad de imponer la meritocracia en la planificación de la sucesión<sup>9</sup>.

Sobre estas observaciones basadas en casos reales se elaboró, a finales de la década de 1970 y principios de la de 1980, un modelo conceptual que de forma estilizada describía que la estructura organizacional de las empresas familiares en general estaba formada por dos subsistemas: *familia* por un lado, y *negocio* por otro. Según el modelo los dos subsistemas estaban interconectados pero tenían normas, reglas y valores distintos que puestos en relación mutua podían generar problemas de funcionamiento en la empresa<sup>10</sup>. En la

<sup>9</sup> Calder (1961), Donnelley (1964), Levinson (1971), Barry (1975), Danco (1975), Barnes y Herndon (1976).

<sup>10</sup> Beckhard y Dyer (1983); Lansberg (1983); Hollander y Elman (1988); Whiteside y Brown (1991).

misma época, a principios de los años 1980, y en Harvard, se elaboró otro modelo que también describía la estructura organizacional interna de las empresas familiares a partir de dos sistemas interconectados que eran *propiedad* y *dirección* de la empresa<sup>11</sup>.

Estos dos modelos fueron refinados de forma ecléctica a fines de la década de 1970 por un grupo de consultores que además eran profesores universitarios en departamentos de psicología y comportamiento organizacional en Yale, Harvard, y Los Angeles. Este grupo, integrado por Kelin E. Gersick, John A. Davis, Marion Mc Collom e Ivan Lansberg, construyó el llamado «modelo de tres círculos de la empresa familiar», un modelo tripartito que identifica tres subsistemas distintos —*familia*, *propiedad*, *dirección de la empresa*— que pueden o no entrecruzarse. Las distintas relaciones posibles entre los tres subsistemas permitían a los autores del modelo explicar los diferentes grados posibles de solapamiento de intereses y los problemas de agencia que en la realidad se observaban entre miembros de una familia, propietarios de una empresa, y gestores de la misma<sup>12</sup>. Sin reconocerlo o saberlo, este modelo y sus implicaciones teóricas fueron de hecho una de las primeras aplicaciones de conceptos propios de la teoría de la agencia a empresas familiares y a sectores no industriales<sup>13</sup>. El equipo que elaboró este modelo estaba muy influido por trabajos de D. Levinson sobre el desarrollo del individuo y la familia, por varios teóricos del ciclo de vida de la «familia de negocios» como N. Churchill, V. Lewis, J. Kimberly o E. Flamholtz, y por las ideas de J. Ward sobre las diversas formas de propiedad empresarial<sup>14</sup>. De Levinson y los teóricos del ciclo vital empresarial adaptaron la idea de que había que tomar en cuenta que la empresa familiar, como las personas que la integran, no es un ente estático sino dinámico y que la imagen que ofrece al investigador en un momento dado refleja el estadio o etapa vital en que se encuentra (inicio, expansión y consolidación, madurez). Para Gersick, Lansberg, McCollom y Davis era fundamental ir más allá de las visiones estáticas existentes en organización empresarial y considerar la evolución y el cambio en el análisis y comprensión de las estructuras y estrategias internas de las empresas familiares. Esta influencia de ideas evolutivas procedentes de la psicología

<sup>11</sup> Tagiuri, R. y Davis, J. A. (1982), Reimpreso en 1996 en *Family Business Review* IX (2): 199-208.

<sup>12</sup> Gersick, K. E., Davis, J. A., McCollom Hampton, M., Lansberg, I. (1997).

<sup>13</sup> La teoría de la agencia nació en el seno de la literatura sobre Organización Industrial y en buena medida se aplicó a empresas corporativas donde existía una profunda separación entre propiedad y gestión. Se asumía en esta literatura que empresas en las que propietario y gestor coincidían no tendrían este tipo de problemas y que las empresas familiares eran empresas donde ambas figuras coincidían por definición. La literatura sobre empresa familiar recientemente ha dejado claro que sobre todo a partir del siglo xx la adopción progresiva de formas jurídicas de responsabilidad limitada y la incorporación de propietarios no emparentados y de gestores profesionales ha creado empresas familiares en las que propiedad y gestión no coinciden plenamente y en las cuales la teoría de la agencia es perfectamente aplicable. Ver al respecto M. Casson (1999: 18-19) y D. Arnoldus (2002: 62 y 374).

<sup>14</sup> Levinson, D. J. (1978), Churchill, N. Y V. Lewis (1983), Kimberly, J. (1979), Flamholtz, E. (1986), Ward, J. (1987) y Ward, J. (1991).

hicieron que el modelo de tres círculos se articulara como un modelo «evolutivo tridimensional de la empresa familiar». En este modelo se adoptaron también ideas de John Ward relativas a la existencia de diversas formas de propiedad familiar y sobre los efectos de cada tipo de propiedad en las estrategias internas de organización de empresas familiares, simplificándolas en torno a tres tipos de propiedad (las más frecuentemente observadas en la realidad) denominadas de «propietario controlador», «sociedad de hermanos» y «consorcio de primos».

A partir de estas distintas influencias teóricas Gersick, Lansberg, McCollom y Davis construyeron una racionalización simplificada con tres bloques conceptuales: los tres círculos interrelacionados que definen empresa familiar (familia, propiedad, dirección), las tres etapas evolutivas del ciclo vital (arranque, expansión, madurez), y los tres tipos simplificados de propiedad de John Ward citados hace unas líneas. Este híbrido, al que denominaron «modelo evolutivo tridimensional», es desde entonces uno de los modelos teóricos más utilizados en los cursos sobre dirección de empresas familiares de las escuelas de negocios europeas y norteamericanas, y una referencia también importante para la historia empresarial anglosajona especializada en empresas familiares<sup>15</sup>.

### 3. El debate en la Teoría económica

En el marco teórico neoclásico convencional la empresa familiar no es tanto un objeto de estudio relevante —como en organización empresarial— sino una institución considerada perniciosa para un sistema libre de mercado, un anacronismo en las economías modernas. Para teóricos neoclásicos convencionales la restricción de la propiedad empresarial a personas emparentadas entre sí reduce la flexibilidad del sistema de mercado, porque los mecanismos de financiación y de expansión se restringen y también se restringe la capacidad de los miembros de la familia de diversificar sus inversiones. Además, en este marco teórico este tipo de empresa suele caracterizarse por un tamaño pequeño o mediano, que tiende a la reinversión de beneficios, que evita el mercado bursátil y el crédito bancario a largo plazo, que raramente se expande mediante compra o fusión con otras empresas, y que prioriza el lazo de parentesco al mérito en la selección de directivos<sup>16</sup>. La conclusión sería, para numerosos autores, que la empresa familiar así descrita no es rentable a medio o largo plazo, y no sobrevive fácilmente en épocas de crisis o en contextos de mercados expansivos altamente competitivos. El problema de esta

<sup>15</sup> La descripción del modelo y sus implicaciones, de forma extensa, en Gersick, Davis, McCollom, Lansberg (1997: 1-138).

<sup>16</sup> En numerosos artículos al respecto publicados en *American Economic Review*, por ejemplo, puede observarse esta consideración por parte de autores neoclásicos. Referencias también al respecto en M. Casson (1999: 13-14).

perspectiva es que se basa en opiniones o casos poco sistematizados, y si abundan los ejemplos de desaparición y fracaso también proliferan los ejemplos de empresas familiares rentables y antiguas incluso en sectores y mercados donde la competencia es extrema<sup>17</sup>.

En la década de 1990, y en el seno de la teoría neoclásica, se han venido aplicando al estudio de empresas familiares dos aproximaciones teóricas que han permitido avanzar hacia un análisis algo más institucionalista que permite entender la complejidad de la realidad: la teoría de la agencia y la teoría económica de la familia<sup>18</sup>. La teoría de la agencia postula información asimétrica entre empresario y empleado y la teoría económica de la familia que el altruismo y la confianza tienden a circular entre parientes y no entre éstos y personas extrañas a la familia. Aplicar estas ideas permitiría no condenar sino entender dentro de la teoría económica, por ejemplo, que en entornos empresariales de alto riesgo los miembros de la familia reciban compensaciones superiores a las recibidas por empleados no emparentados, aunque todos los componentes de la empresa estén expuestos a los riesgos del mercado.

En la misma línea de intentar reconciliar la teoría neoclásica con la complejidad del funcionamiento de las empresas familiares Mark Casson ha elaborado un modelo teórico nuevo que incorpora ideas de la teoría neoinstitucional y de economía política, y en particular el concepto del «motivo dinástico»<sup>19</sup>.

Su modelo analiza una economía compuesta por completo de empresas familiares, distinguiendo empresas dinásticas y no dinásticas. En las primeras los propietarios otorgan su confianza sólo a miembros de la familia en sentido extenso, mientras en las últimas los propietarios están dispuestos a confiar en miembros de grupos sociales determinados entre los que destacan los profesionales. El modelo de Casson muestra cómo los costes y beneficios del «motivo dinástico» influyen en el tipo de actividades industriales en las que las empresas familiares parecen tener mayor grado de éxito, y muestra que el aumento de los profesionales tiene consecuencias adversas para las empresas dinásticas. Una de las consecuencias importantes de su modelo es relacionar propiedad y sector de actividad para caracterizar la adecuación o no de una empresa familiar. Según Casson la propiedad familiar en sí no es el elemento que más obstaculiza el comportamiento de las empresas familiares en una economía de mercado, sino más bien el exceso del «motivo dinástico» en empresas que operan en industrias que precisan un alto grado de profesionalidad —como las de alta tecnología capital intensivas—. En su modelo las

<sup>17</sup> Un ejemplo bien argumentado de ello son las seis grandes empresas holandesas del sector alimenticio descritas en Arnoldus (2002). En España han existido casos recientes bien conocidos aunque poco estudiados en la industria alimenticia y de bebidas (Calvo, Chupa Chups, Agrolimen, González Byass, Osborne, Codorniu, Freixenet, Lacasa).

<sup>18</sup> Sobre la teoría de la agencia véase P. R. Milgrom y J. Roberts (1992). Para la teoría económica de la familia, G. Becker (1991).

<sup>19</sup> Casson, M. (1999: 17-23). Las ideas del neoinstitucionalismo aplicadas por distintos economistas e historiadores al estudio de empresas familiares pueden también observarse en Casson, M. y Rose, M. B. (1997) y en Colli, A. y Rose, M. B. (1999)

empresas dinásticas se comportan en general bien en sectores industriales de base artesanal en las que la escala óptima de producción es pequeña y son poco apropiadas en sectores industriales de base científica importante en los que la escala de producción óptima es mucho mayor.

Estos modelos presentan problemas de ajuste a la realidad, como todos, pero sin duda están permitiendo reintegrar positivamente la empresa familiar a la teoría económica neoclásica, y proporcionan elementos de análisis que se utilizan en recientes debates sobre las supuestas fortalezas o debilidades de la empresa familiar en su relación histórica con la gran empresa corporativa.

#### 4. Controversia y renovación conceptual en la Historia económica y empresarial

Precisamente la relación entre empresas familiares y gran empresa corporativa en el estudio del desarrollo económico moderno ha sido uno de los grandes temas de debate entre historiadores de la economía y la empresa entre las décadas de 1950 y 1980, coincidiendo con una etapa de gran crecimiento económico mundial, el «liderato» norteamericano frente a Europa, y el avance de las grandes empresas transnacionales.

Las posiciones extremas indicaban, por una parte, que las empresas familiares habrían sido un obstáculo a la modernización y el desarrollo no sólo en el siglo xx sino ya desde el siglo xix. En el extremo opuesto, que habrían sido el tipo de organización empresarial más apropiada para el desarrollo de ciertos sectores de actividad económica y de algunas regiones.

La primera argumentación la han venido desarrollando fundamentalmente historiadores económicos que enseñan en Estados Unidos, en departamentos universitarios muy próximos a los de los especialistas en organización y dirección de empresa que citamos anteriormente. Para estos historiadores el menor crecimiento inglés y francés respecto a Estados Unidos a principios del siglo xx tenía como claro culpable al capitalismo familiar limitador de la actuación de las fuerzas de mercado, en base a un razonamiento muy convencional de teoría neoclásica como el descrito anteriormente<sup>20</sup>.

La segunda posición extrema en el «Family Firm Debate» ha venido siendo defendida mayoritariamente por historiadores económicos de Europa y Asia y por algunos norteamericanos como Philip Scranton, relativizando por una parte la responsabilidad de la gran empresa en el gran crecimiento económico norteamericano y mundial, y señalando además la gran variedad de formas de organización empresariales existentes y adaptables a entornos de oferta, demanda e instituciones cambiantes<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> David S. Landes, en un trabajo de 1949 reeditado en M. B. Rose (ed.) (1995: 3-19). Ch. P. Kindleberger (1964), A.D. Chandler Jr. (1990), W. Lazosnick (1991).

<sup>21</sup> Numerosas y dispersas contribuciones que defienden la funcionalidad del capitalismo familiar en algunos sectores y coyunturas históricas concretas (de A. Gerschenkron, H. J. Hab-

Desde fines de la década de 1980 este encendido debate ha venido deca- yendo, en buena medida por cambios económicos y empresariales producidos en las últimas dos décadas que han cuestionado la eficiencia de la gran empresa, pero también gracias a la proliferación de renovadas investigaciones de historia empresarial. Es cierto que los historiadores de la empresa formados en el campo científico de la Historia, y en particular los especialistas en épocas anteriores al siglo xx, se han mostrado en general reticentes a aceptar acríticamente las definiciones o modelos de empresa familiar procedentes de la teoría económica o la organización de empresas, como si fuesen fácilmente transferibles y válidos para analizar cualquier época y zona geográfica. Preferían evitar anacronismos, y debatir sobre situaciones reales contrastables empíricamente, aplicando para su interpretación aquellos conceptos que mejor reflejen la compleja realidad observada. Historiadores como Roy Church y Mary B. Rose para Gran Bretaña, Keetie E. Sluyterman y Doreen Arnoldus en Holanda, Jari Eloranta y Susanna Fellman en Escandinavia, Andrea Colli en Italia, y numerosos historiadores de la empresa en España han reiterado la necesidad de situar en contextos históricos muy concretos y definidos cualquier reflexión teórica sobre «las» empresas familiares<sup>22</sup>.

Teniendo esta consideración en cuenta, cabe afirmar por otro lado que en las últimas dos décadas algunos conceptos procedentes de la Organización empresarial, la Teoría económica y la Sociología han ido calando en el modo en que los historiadores arriba citados organizan e interpretan la información histórica procedente de archivos públicos o privados. Estos historiadores están incorporando ya a sus trabajos la noción de ciclo vital y el problema del nepotismo en la sucesión intergeneracional en las empresas familiares, y discutiendo la aplicabilidad de la teoría de la agencia y de la economía familiar

bakuk, P. L. Payne, R. Church, H. Morikawa, Phil Scranton, y M. B. Rose) se han reeditado en M. B. Rose (ed.) (1995). La revista británica *Business History* ha venido publicando desde hace varios años destacados artículos que defienden la variedad y funcionalidad de formas de organización empresarial en Asia, Europa y América, criticando a la escuela Chandleriana y a la supuesta universalidad y éxito de la gran empresa corporativa en el crecimiento económico contemporáneo. En las reuniones anuales de la European Business History Association se presentan con frecuencia avances de tesis doctorales en la misma línea, como la reciente de Arnoldus (2002). Un buen resumen de las posiciones extremas en esta controversia, en castellano, en J. M. Valdaliso y S. López (2000: 384-393).

<sup>22</sup> Contribuciones relevantes de Church, Rose, Sluyterman, y desde Estados Unidos Phil Scranton, pueden consultarse en el monográfico sobre capitalismo familiar editado por G. Jones y M. B. Rose publicado en *Business History* (1993), vol. 35, no. 4. Arnoldus (2002), Fellman están acabando su investigación sobre empresas familiares finlandesas. Arnoldus y Fellman, junto a Colli y Fernández Pérez han presentado algunos avances de sus trabajos en sesiones sobre empresa familiar organizadas por M. B. Rose en la Universidad de Reading (1998) y en las reuniones anuales de la European Business History Association celebradas en Rotterdam (1999) y Oslo (2000). En estas dos sesiones Colli y Fernández han presentado avances de sus respectivas investigaciones sobre sucesión (en Rotterdam) y formación (en Oslo) en las empresas familiares en Italia y España respectivamente, en perspectiva histórica. En España historiadores sociales y económicos clásicos como Felipe Ruiz, Jordi Nadal, y Antonio Domínguez Ortiz entre otros, y volúmenes colectivos recientes de historia económica de España de la Editorial Crítica ofrecen ejemplos abundantes de la necesidad de enmarcar en contextos concretos el estudio de la actividad empresarial.



para describir conflictos en la dirección y estrategias de estas empresas. La teoría evolucionista se ha adoptado para relativizar el papel de los individuos en la toma de decisiones empresariales, incorporando la variable tiempo en el estudio de cambios organizativos y productivos en las empresas, y demostrando la trascendencia que rutinas acumuladas en el tiempo tienen en la elección de tecnología y formas de organización empresarial<sup>23</sup>. Algunos estudios históricos sobre empresas familiares han utilizado recientemente teoría económica para relativizar la noción de «capital» en épocas o lugares en los que el sistema financiero estaba poco desarrollado y era el entramado personal el que en sí mismo constituía capital social acumulado<sup>24</sup>. Otros historiadores de la empresa han combinado la economía del coste de transacción y otras teorías económicas para analizar las relaciones entre empresas y en el seno de una empresa<sup>25</sup>.

En la última década estos historiadores de la empresa sensibles a las aportaciones de la Economía y la Organización de Empresas han reiterado la necesidad de insertar las empresas familiares que estudian en su entorno social y empresarial, y así enriquecer las indicaciones biográficas y los datos microeconómicos de los casos contemplados.

En este sentido se comprende la influencia que en la historia empresarial europea están ejerciendo teorías sociológicas sobre grupos empresariales y las bases que explican lazos duraderos de solidaridad entre ellos. Según algunos de estos teóricos, como Mark Granovetter y Richard Swedberg, las empresas están organizadas y actúan no sólo en función de aspectos internos sino en contextos externos que influyen y a menudo determinan el marco posible de actuación de los actores económicos. La cultura, la religión, la ideología política, y la pertenencia a una región o a una etnia determinada son para Granovetter factores importantísimos para entender la existencia de grupos y redes empresariales, sobre todo en sociedades que priorizan los lazos personales de confianza<sup>26</sup>. En relación a ello se han combinado estas ideas con otras procedentes de la economía neoinstitucional para realizar aproximaciones históricas a las empresas familiares en Asia, Gran Bretaña, Holanda, e Italia<sup>27</sup>.

<sup>23</sup> Nelson, R.R. y Winter, S. G. (1982). La influencia del evolucionismo, resumida en Rose, M. B. (1999).

<sup>24</sup> Capital social se definiría incluyendo no sólo recursos financieros y de otro tipo más intangibles que permiten el funcionamiento de una empresa, sino también la red social que permite obtener dichos recursos. Un breve resumen sobre definiciones al respecto, incluyendo la de F. Fukuyama y una crítica a la misma, en Arnoldus (2002: 336-337). Para España un intento de aplicación de dicho concepto a la transferencia de conocimiento en instituciones, en L. Gálvez y J. Cuevas (2001).

<sup>25</sup> En España destacan los trabajos de Eugenio Torres sobre el grupo Sota y Aznar, de A. Escudero sobre empresas mineras vizcaínas, y de J.M. Valdaliso para la flota mercante. Referencias a sus contribuciones, en F. Comín y P. Martín Aceña (1996) *La empresa en la historia de España*, y en Valdaliso (1999: 100-104).

<sup>26</sup> Granovetter, M. y Swedberg, R. (1992). Granovetter, M. (1992). Granovetter (1995).  
<sup>27</sup> Roy Church (1993: 17-43). Andrea Colli y Mary B. Rose (1999: 24-47). Arnoldus (2002) y K. Sluterman (en G. Jones y M.B. Rose, eds., 1993) para Holanda. Estudios de diversa orientación teórica sobre empresas familiares en Asia, en Akie Okochi y Shigeaki Yasuoka, eds. (1984).

Las teorías de distintas disciplinas permiten por lo tanto a la Historia empresarial reciente ir más allá de la descripción de casos individuales, y establecer relaciones entre empresas y comparaciones intersectoriales a distintas escalas geográficas<sup>28</sup>. Uno de los aspectos que más ha suscitado la comparación entre empresas familiares ha sido el de la sucesión o transmisión intergeneracional del negocio, el principal problema compartido que afecta a estas empresas según han señalado los estudiosos del comportamiento organizacional, para los cuales la «mortalidad» o desaparición aparente de las empresas familiares en el tránsito intergeneracional ha sido y es altísima en Occidente<sup>29</sup>.

El problema de la sucesión o continuidad en el control de los negocios de una familia (o familias), ha sido constatado por los historiadores desde hace ya mucho tiempo. En estudios sobre historia moderna se utilizó hace varias décadas la braudeliana expresión «traición de la burguesía» para indicar la evolución de una familia a lo largo de varias generaciones desde una vida de ahorro, trabajo y sacrificio (de artesanos, comerciantes o profesionales liberales) a una vida ennoblecida que dilapida el patrimonio en consumo improductivo. Esta constatación fue observada también desde la historia empresarial, que acuñó el término «síndrome de Buddenbrook» para caracterizar los frecuentes casos de desaparición de empresas familiares debidos al escaso interés de terceras y cuartas generaciones en seguir la iniciativa empresarial de sus antepasados<sup>30</sup>. En las últimas dos décadas la investigación empírica en

<sup>28</sup> Un ejemplo relevante es Mary B. Rose (2000). Los estudios sobre demografía relativos a migraciones también han desarrollado conceptos cuya potencialidad interpretativa para la historia empresarial está todavía pendiente de plena explotación. Es el caso de las implicaciones teóricas del concepto de «cadenas migratorias», que podría complementar y en algunos casos mejorar el análisis que la Historia económica realiza sobre orígenes del empresariado y sobre formación de mercados laborales en épocas y sociedades cuyos entornos empresariales dependen en gran medida de relaciones personales. Una breve reflexión sobre la importancia del concepto cadenas migratorias para analizar problemas de sucesión en empresas familiares, en P. Fernández (2000: 503-511).

<sup>29</sup> Entre otros cabe señalar como evidencias generales que incluyen todo tipo de empresas visibles en documentación histórica los resultados procedentes de la llamada demografía de empresas, en Ph. Jobert y M. Moss (eds.) (1990); M. Lescure (1996). Distintas aportaciones se han presentado recientemente en el *Workshop on Demography of Firms and Industries* celebrado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universitat de Barcelona el 16-17 noviembre 2001. Para España, y con datos comparativos para fines del siglo xx, M. A. Gallo (1998), y numerosos «documentos de trabajo» del Instituto de la Empresa Familiar (listados en su página [www.iese.es](http://www.iese.es)). Hay estudios que sugieren que la alta frecuencia de desaparición de empresas familiares también se halla en Asia, como el de Sudipti Dutta (1997).

<sup>30</sup> La traición de la burguesía braudeliana se refiere en general a una familia acomodada de origen burgués que, en la edad moderna y en Europa tendía a querer vivir de rentas y noblemente, alejándose de la vida de trabajo y ahorro de la primera generación. El «síndrome de Buddenbrook» toma su nombre de una novela publicada en 1901 por Thomas Mann en la que se narra la decadencia de una familia de comerciantes de Lübeck —los Buddenbrook— a lo largo de tres generaciones. La historia empresarial anglosajona adoptó este nombre para referirse a la desaparición de un negocio familiar por la progresiva transformación del espíritu de trabajo y ahorro de la generación fundadora en mala gestión y estrategias de inversión improductiva de terceras y cuartas generaciones. Una visión crítica del «síndrome de Buddenbrooks» desde la historia empresarial en Mary B. Rose (1993: 127-143).

amplios grupos socioeconómicos y en grupos de empresas han aportado críticas que relativizan enormemente la validez tanto de la «traición burguesa» de Braudel como el «síndrome de Buddenbrook». Por una parte, los historiadores han demostrado que en probados casos la transformación de un estilo de vida «burgués» en vida rentista y noble fue una adaptación funcional eficiente a cambios en el entorno político, social y económico<sup>31</sup>. Y la historia empresarial ha criticado ampliamente el «síndrome de Buddenbrook», recordando entre otros aspectos que la desaparición de una empresa en la documentación no supone muy a menudo desaparición de las redes de empresarios que la originaron: el cambio de nombre de la sociedad, o el control a través de yernos o parientes con distinto nombre frecuentemente fueron y son mecanismos de continuidad de un negocio familiar<sup>32</sup>.

A diferencia de lo que ocurre en la gran empresa no familiar, en la gran empresa familiar la continuidad en el control del negocio se ha visto condicionada por lo menos por tres factores específicos que le son peculiares. Dichos factores son en primer lugar la existencia de hijos y/o yernos que puedan continuar con el negocio, y menos frecuentemente hijas, nueras o sobrinas<sup>33</sup>. En segundo lugar, el tipo de relaciones que se establecen entre herederos, que pueden ser pacíficas pero a menudo son conflictivas si no existe una planificación (eficiente) de la sucesión aceptada por los herederos. Y finalmente la existencia de herederos con formación apropiada, en función de los condicionantes tecnológicos, humanos y de capital de su sector de actividad en cada momento histórico<sup>34</sup>. Algunas reflexiones recientes tienden a señalar un cuarto elemento diferencial, más debatido por encontrarse también en algunas grandes empresas no familiares, que sería la estrecha vinculación de la gran empresa familiar con poderes fácticos (políticos, económicos, sociales) a escala local y regional y con poder de presión a escala estatal<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> Abunda en la historiografía española el estudio de casos locales y regionales de adaptación. Entre otros puede señalarse el de J. Torras (1992). Para Andalucía, y entre muchos casos puede utilizarse trabajos sobre Málaga de Begoña Villar, y para Cádiz la familia Colarte estudiada por Manuel Bustos o de forma más amplia las numerosas trayectorias de nietos de comerciantes cargadores de Indias residentes en Cádiz en el tránsito del siglo XVIII al siglo XIX estudiadas por P. Fernández.

<sup>32</sup> Mary B. Rose (1993: 127-143).

<sup>33</sup> En literatura sobre dirección de empresa, en particular la anglosajona, existen abundantes referencias sobre la visible actuación empresarial de mujeres, como por ejemplo Gillis-Donovan y Moynihan-Bradt (1990). En España las Comunidades Autónomas empiezan a publicar algún breve documento sobre mujeres empresarias en la actualidad. En la XII Cumbre Mundial de Mujeres celebrada en Barcelona en julio de 2002 se aportaron datos sobre el contraste en los porcentajes de presencia femenina en la dirección de pymes (creciente e importante) y grandes empresas (escasas) —algunos de estos datos, en *El País* y *La Vanguardia* del 12 y 14 julio 2002. La historia económica o empresarial apenas ha tratado este tema, por la dificultad de localizar fuentes que iluminen sobre una presencia a menudo oculta y no reconocida. Ver al respecto Yeager (1999), Kowaleski-Wallace (1997) y Kwolek-Folland (1998). Excepcionalmente se hallan referencias —pocas— sobre algunas mujeres empresarias en la historia reciente de España como en E. Torres, dir. (2000) y en Colli, Fernández y Rose (en prensa).

<sup>34</sup> P. Fernández Pérez (1999: 1401).

<sup>35</sup> Es lo que se deduce de varios trabajos de Andrea Colli sobre multinacionales italianas bajo control familiar, y también en A. Colli y M. B. Rose (1999: 24-47).

De estos tres/cuatro elementos condicionantes de la continuidad en el control familiar de un negocio el que ha recibido mayor número de estudios y reflexiones ha sido el relativo a la planificación (pacífica o conflictiva) de la sucesión, tanto desde las publicaciones de dirección de empresa como desde la historia empresarial<sup>36</sup>. Los numerosísimos casos estudiados y disponibles revelan una enorme variedad de situaciones, pero también que las estrategias de sucesión han sido históricamente condicionadas por costumbres locales y regionales, por la legislación (mercantil y tributaria sobre todo), y por la situación sociopolítica y económica.

Los escasos estudios comparativos entre empresas familiares (industriales, comerciales, y financieras) de distintos países europeos señalan que a pesar de la mencionada diversidad de casos y situaciones se observan algunas similitudes notables en las estrategias de sucesión en la Europa anterior a la Segunda Guerra Mundial. M. B. Rose y A. Colli realizaron un estudio comparativo de empresas manufactureras familiares británicas e italianas, observando que antes de la Segunda Guerra Mundial la sucesión en la dirección fue determinada por la existencia de redes personales de base local, en un largo período comprendido entre fines del siglo XVIII y 1940. Dicho predominio, y los factores esenciales que determinaron la sucesión variaron sustancialmente en Gran Bretaña pero no en Italia a partir de entonces según dichos autores. En el primer período señalado los contactos, la formación de valores compartidos, y la captación de recursos (financieros, laborales, y de socios empresariales) se realizaron a nivel de la comunidad local, facilitando la creación de redes personales de «alta confianza recíproca» que permitan la selección de sucesores en la dirección. Por otro lado, en el caso de los distritos industriales estudiados en ambos países se formaron reservas de información, conocimiento, y experiencia técnica de las que las empresas familiares podían obtener ventajas comparativas de carácter productivo y comercial pero también cara a la planificación eficiente de la sucesión en la dirección. Tras la Segunda Guerra Mundial, en Gran Bretaña —y a diferencia de Italia— una combinación de cambios económicos (de alcance internacional) e institucionales (especialmente en legislación tributaria y mercantil) habrían forzado un cambio notable en las empresas familiares industriales: disminución de su peso, y progresiva presencia de instituciones financieras corporativas en el control de los negocios. En Italia, en contraste, desde 1940 se habría reforzado la empresa familiar en la industria y los mecanismos internos que regulaban la sucesión: por un lado asociando intereses de varias familias con el poder político del Estado (en sectores intensivos en tecnología y capital, como el automóvil y construcciones mecánicas), y por otro lado manteniendo flexiblemente pequeñas empresas familiares de base local en torno a distritos industriales de sectores más tradicionales de bienes de consumo. En ambos casos, las empresas italianas familiares usaron estrategias «internas» de selección de sucesores.

<sup>36</sup> Desde la historia empresarial, y sin ánimo de exhaustividad, son útiles las investigaciones y publicaciones ya citadas de M. B. Rose, A. Colli, S. Fellmann, D. Arnoldus, y P. Fernández.

res en la dirección dentro de las redes familiares y de localidad más frecuentemente que captando profesionales independientes externos<sup>37</sup>. La posibilidad de establecer un patrón mediterráneo de sucesión familiar caracterizado por la opacidad y el personalismo frente a un patrón noreuropeo de sucesión caracterizado por la transparencia y la meritocracia ha sido negada por los mismos A. Colli y M.B. Rose en un trabajo realizado con P. Fernández. En este trabajo no sólo se rechaza que Gran Bretaña pueda ser modelo del norte de Europa en este tema, sino que exista un supuesto patrón mediterráneo de familismo empresarial en la sucesión. Ello se demuestra al señalar que aunque el predominio de empresas familiares en Italia y España todavía hoy es innegable los factores que condujeron a dicho predominio fueron históricamente distintos y por ello los procesos de sucesión en la dirección de estas empresas en ambos países no son ni mucho menos idénticos<sup>38</sup>.

Otro de los aspectos contrastables entre empresas familiares de distintas épocas y ámbitos geográficos que recientemente focaliza el interés de los historiadores de empresa es el de la formación. Preparar, educar, enseñar sería —según señalaba Casson en su modelo dinámico— una de las ventajas comparativas reconocidas que, en algunos sectores de actividad, tendrían las empresas familiares sobre las no familiares. La transmisión interna y reservada de «secretos» relativos a un producto o proceso productivo, y a redes y contactos financieros y comerciales, significaba a menudo uno de los elementos clave que aseguraban la especialización en un negocio, y la reputación. La formación de los miembros familiares que controlan un negocio es, por consiguiente, un tema estrechamente relacionado con el de la sucesión o transmisión intergeneracional de la empresa.

Desde la década de 1960 han venido apareciendo numerosas publicaciones dentro del ámbito de la Historia de la Ciencia y la Técnica que facilitan información sobre el avance del conocimiento científico y técnico, y sobre su institucionalización en centros privados o públicos y asociaciones profesionales, en distintos países<sup>39</sup>. Sólo recientemente se han comenzado a relacionar estos estudios con los relativos a los procesos formativos en las empresas familiares, indicándose en las primeras aproximaciones realizadas una idea que necesita todavía desarrollo y contraste empírico: que hasta la II Guerra Mundial existieron dos grandes períodos coincidentes en general con grandes cambios tecnológicos e institucionales. En el primero, durante la primera revolución tecnológica ligada a la industrialización, el nivel de la comunidad local, la importancia de la técnica sobre la ciencia, el estado del mercado de capitales, y la fragmentación de mecanismos difusores de innovación habrían

<sup>37</sup> La comparación extensa se realizó en un seminario realizado en la Universidad de Reading en 1998, y una síntesis se publicó en M. B. Rose y A. Colli (1999: 24-47).

<sup>38</sup> A. Colli, P. Fernández Pérez y M. B. Rose (en prensa).

<sup>39</sup> Algunas obras de síntesis útiles, con bibliografía abundante, son R. Fox y A. Guagnini (1993), y M. Berg y K. Bruiland (eds.) (1998). Debe mencionarse también, para el ámbito más restringido de Cataluña, el excelente libro de J. Maluquer (dir.) (2000).

otorgado a las redes personales un papel fundamental en la formación de los miembros de empresas familiares. En el segundo período, más vinculado a la segunda revolución tecnológica (y como el primero, de duración variable según regiones y países), la formación —en empresas especializadas en las nuevas tecnologías— requirió progresivamente bases más científicas que técnicas, cada vez más se realizó en centros superiores exteriores a la empresa (con frecuencia impulsados por redes familiares locales), y nuevas redes personales de alcance extraregional se crearon para reducir costes de información y transacción<sup>40</sup>.

Es frente a este contexto general que sería útil apuntar ahora las que han sido principales aproximaciones teóricas a la empresa familiar realizadas por los historiadores españoles. La historia empresarial publicada en España en las últimas tres décadas ha sido abundante, y su desarrollo ya ha sido objeto de trabajos bien informados como los de Torres, Torres y Puig, y Valdaliso. En la década de 1970 predominaron publicaciones sobre una empresa o grupo de empresas que —como ha afirmado J. M.<sup>o</sup> Valdaliso— combinaban en general un buen trabajo de archivo con el recurso a una teoría económica neoclásica, dominando la preocupación por estudiar aspectos productivos<sup>41</sup>. Esta línea teórica aún está produciendo excelentes trabajos sobre empresas familiares en distintas regiones de España, de la mano de una joven generación de historiadores económicos<sup>42</sup>. En esa década y en la siguiente se desarrollaron también otras dos aproximaciones en la historia empresarial realizada en España, que siguen siendo influyentes y que han sido la biografía de empresas o empresarios y el estudio de asociaciones patronales a escala regional o nacional<sup>43</sup>. La

<sup>40</sup> Esta hipótesis de trabajo, elaborada a partir de investigaciones empíricas, se plantea en P. Fernández y N. Puig (2001) «Knowledge and training in Family Firms of the European Periphery: Spain 18<sup>th</sup> to 20<sup>th</sup> Centuries», comunicación inédita presentada en la European Business History Conference 2000, Oslo, sesión organizada por M. B. Rose y A. Colli. De forma sólida esta hipótesis se demuestra para el sector de la industria alimenticia holandesa contemporánea en Arnoldus (2002).

<sup>41</sup> Una breve síntesis es la de J. M.<sup>o</sup> Valdaliso (1999), en la que figuran numerosas referencias bibliográficas.

<sup>42</sup> Es el caso de empresas familiares de la industria textil, aceitera, y papelería, estudiadas por la última hornada de discípulos de Jordi Nadal, miembros del Departament d'Història i Institucions Econòmiques de la Universitat de Barcelona, como R. Soler, R. Ramon y M. Gutiérrez. También, con mayor preocupación por cuestiones sobre mercado de trabajo, las empresas textiles del género de punto del Maresme estudiadas por Montserrat Llonch y la Compañía Arrendataria de Tabacos estudiada por L. Gálvez. También aspectos productivos centran la atención de empresas familiares de la industria harinera castellana estudiadas por Javier Moreno, y de la industria del zapato en Valencia de J. Miranda.

<sup>43</sup> Síntesis de referencias bibliográficas de obras y autores, en Valdaliso (1999) y también en Torres, E. (1993). La línea de biografías empresariales sigue gozando de interés, como muestra la buena acogida de las incluidas en E. Torres, dir. (2000), y las aparecidas en la Editorial LID —por ejemplo, las escritas por M. Rodrigo sobre los Comillas y E. Torres sobre los Sota y Aznar— y en la Editorial Marcial Pons —la última, firmada por Pablo Díaz Morlán sobre los Ybarra entre 1801 y 2001—. Un ensayo reciente que sintetiza mucho de lo que se sabe de asociacionismo empresarial en España, con abundantes referencias bibliográficas, es M. Cabrera y F. del Rey (2002). Las biografías periodísticas abundan, pero suelen carecer de rigor y del necesario contraste con datos de archivos públicos y privados.



importancia de la familia, la región, y las redes personales de obtención de capital e información han sido constatados en todos estos estudios, y en otros de carácter más genérico sobre la empresa en la historia de España, algo que concuerda con lo que ha sido estudiado en otros países europeos hasta por lo menos la Segunda Guerra Mundial<sup>44</sup>. La aplicación de teorías económicas y teorías de organización empresarial al estudio de empresas familiares ha sido importante en la última década, sobre todo en Cataluña y el País Vasco. Entre otros, destacan los trabajos de J.M. Benaül y J.Ma. Valdaliso. El primero ha utilizado la teoría sobre distritos industriales para interpretar la evolución y transformación de las empresas de la industria lanera española, y el segundo ha descrito la formación e interrelación histórica de los grupos empresariales en la flota mercante gracias a conceptos del coste de transacción y teorías de la economía evolutiva<sup>45</sup>. También cabe mencionar, con una aproximación cercana a teorías sociológicas de redes empresariales, la teoría económica de la familia, y la economía neoinstitucionalista, trabajos recientes de P. Fernández en Barcelona y N. Puig en Madrid sobre sucesión y formación en empresas familiares españolas de las industrias de transformados metálicos y química<sup>46</sup>.

Por otra parte, los trabajos de Lina Gálvez relativos a la Compañía Arrendataria de Tabacos y de Montserrat Llonch para el sector del género de punto son excepciones notables que han intentado visibilizar a las mujeres en la propiedad y gestión empresarial, o que han adoptado de forma profunda una perspectiva de género en la historia empresarial hecha en España. En parte ello se debe a la opacidad de las fuentes públicas y privadas de información, aunque la necesidad de buscar fuentes apropiadas empieza a ser reconocida en España. Como Simone de Beauvoir reconocía en su famoso ensayo sobre el segundo sexo, y Margaret Walsh en una comunicación inédita presentada al VI congreso de la EBHA de Helsinki en 2002, el problema también se debe a que la actuación empresarial de las mujeres ha ido históricamente ligada a una situación minoritaria y privilegiada en el curso de la industrialización tanto en Europa como en América, y a que las corrientes teóricas de la Economía y la Historia influídas por el marxismo tuvieron como prioridad estudiar las relaciones de poder entre clases dominantes y desposeídas tomando como foco la fábrica y la corporación. Sólo recientemente tendencias revisionistas en los departamentos norteamericanos de Estudios de la Mujer, y en departamentos progresistas de Economía e Historia de Estados Unidos y Europa empiezan a rescatar para la Historia económica y empresarial a ese grupo minoritario de mujeres que sin duda existió y compatibilizó trabajos y roles<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Comín y Martín Aceña (1996), Valdaliso (1999), Valdaliso y López (2000).

<sup>45</sup> Benaül (1996), Valdaliso (1996).

<sup>46</sup> Fernández Pérez (1999), Fernández Pérez (2000), Fernández Pérez y Puig (2001).

<sup>47</sup> Maggie Walsh (2002).

## 5. Conclusiones

Las empresas familiares son ya un viejo tema de estudio presente en obras de organización de empresa, economía e historia económica y empresarial. Hasta hace unas décadas los objetivos y métodos utilizados por cada una de estas tres disciplinas académicas eran en general muy distintos y sus resultados apenas se interrelacionaban. Desde finales de los años 1970 y hasta la actualidad un grupo creciente de investigadores procedentes de estas disciplinas han empezado a adaptar aportaciones teóricas de distintos ámbitos científicos, produciéndose una auténtica «reinstalación» teórica de las empresas familiares. La Organización de Empresas ha ido más allá del análisis individualizado de «casos» y está elaborando modelos evolutivos que permiten el análisis de empresas de distintos sectores y ámbitos territoriales con fines prácticos. La Teoría Económica empieza a ofrecer modelos que integran aspectos de la teoría neoclásica convencional con nuevas ideas que permiten realizar análisis más cercanos a la realidad para interpretar el éxito y el fracaso de las empresas familiares en una economía de mercado. La Historia económica y empresarial, que sigue ofreciendo excelentes descripciones de casos de empresas emblemáticas, ha empezado a adaptar críticamente teorías económicas y sociológicas para lograr generalizaciones que posibiliten la comparación intersectorial e interterritorial. Así se entiende la publicación de importantes trabajos sobre países o sectores dominados por redes empresariales por donde circula confianza y negocio, artículos que a nivel europeo resaltan la importancia del nivel regional sobre el estatal en el estudio de la sucesión, y trabajos que empiezan a analizar los mecanismos cambiantes de formación y aprendizaje en territorios dominados por redes de empresas familiares.

Más allá del caso aislado, los renovados estudios de empresa familiar intentan examinar grupos de empresas, su imbricación en entornos históricamente definidos, y la relación existente entre dichos entornos y las estrategias empresariales internas y externas. Los avances en esta triple dirección están siendo importantes, aunque plantean preguntas con respuestas aún hoy inciertas, que sólo una investigación pausada (no vinculada a productividades académicas) podrá ofrecer. ¿Hasta qué punto contribuirán las nuevas teorías y análisis a modificar paradigmas recientes en el estudio de la empresa, y de la economía? Si realmente la perspectiva local y regional sigue siendo fundamental para entender diferencias culturales en el comportamiento de las empresas familiares, ¿es posible generalizar y comparar el comportamiento de las empresas familiares en un mundo globalizado? ¿o generalizar sólo es posible si tratamos de grandes empresas? ¿Por qué en la industria la presencia femenina fue —y es— abundante entre los asalariados y no entre los «capitanes de la industria»? Y, finalmente, ¿por qué el avance del capitalismo ha significado en el largo plazo para numerosas mujeres empresarias un trasvase desde empresas familiares del sector primario a pymes familiares del sector servicios, en Europa y Estados Unidos?

Lo que sin duda es cierto es que en el ámbito de la Economía y de la Historia económica y empresarial el tratamiento concedido a la empresa familiar

está cambiando, haciéndose más abstracto, objeto de conceptualización, modelización, y comparación. Estos cambios se han producido especialmente en el ámbito anglosajón en las últimas dos décadas y han contado con la activa participación de especialistas no anglosajones de Europa y Asia.

### Referencias bibliográficas

- Actualidad Económica-Gestión, 9 de noviembre de 2001.
- ARNOLDUS, D. (2002): *Family, Family Firm, and Strategy: Six Dutch Family Firms in the Food Industry 1880-1970*. Vrije Universiteit, Amsterdam
- BARNES, L. B. y HERSHON, S. A. (1976): «Transferring power in the family business». *Harvard Business Review*, 54 (4): 105-114.
- BARRY, B. (1975): «The development of organization structure in the family business». *Journal of General Management*, 3 (1):42-60.
- BECKER, G. (1991): *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge MA.
- BECKHARD, R. y DYER, W. G. Jr. (1983): «Managing continuity in the family-owned business». *Organizational Dynamics*, 12 (1): 5-12.
- BENAU, J. M.<sup>a</sup> (1996): «Realidades empresariales y estructura productiva en la industria textil lanera catalana, 1815-1870», en Comín y Martín Aceña (eds.), *La empresa en la historia de España*, Civitas, Madrid: 171-186.
- BERG, M. y BRULAND, K. (eds.) (1998): *Technological Revolutions in Europe: Historical Perspectives*. Edward Elgar, Cheltenham.
- CABRERA, M. y REY, F. (2002): *El poder de los empresarios en España*, Espasa Calpe, Madrid.
- CALDER, G. H. (1961): «The peculiar problems of family business». *Business Horizons*, 4 (3): 93-102.
- CASSON, M. (1999): «The Economics of the Family Firm». *Scandinavian Economic History Review*, vol. XLVII, no.1: 10-23.
- CASSON, M. y ROSE, M. B. (eds.) (1997): *Institutions and Evolution of Modern Business*. Frank Cass, Londres.
- CHANDLER, A. D. Jr. (1990): *Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism*, Nueva York.
- CHANNON, D. (1973): *The Strategy and Structure of British Enterprise*. MacMillan, Londres.
- CHURCH, R. (1993): «The Family Firm in Industrial Capitalism: International Perspectives on Hypotheses and History». *Business History XXXV*: 17-43.
- CHURCHILL, N. y LEWIS, V. (1983): «The five stages of small business growth». *Harvard Business Review* (mayo-junio): 30-51.
- COLLI, A. y ROSE, M. B. (1999): «Families and Firms: The Culture and Evolution of Family Firms in Britain and Italy in the Nineteenth and Twentieth Centuries». *Scandinavian Economic History Review*, XLVII, no. 1: 24-47.
- COLLI, A., FERNÁNDEZ PÉREZ, P. y ROSE, M. B. (en prensa): «National Determinants of Family Firm Development? Family Firms in Britain, Spain and Italy in the Nineteenth and Twentieth Centuries». *Enterprise and Society*.
- COMÍN, F. y MARTÍN ACEÑA, P. (1996): *Los rasgos históricos de las empresas en España: un panorama*, Madrid, Fundación Empresa Pública, Documento de trabajo 9.605.
- (1996): *La empresa en la historia de España*, Civitas, Madrid.
- DANCO, L. A. (1975): *Beyond survival. A business owner's guide for success*. Cleveland University Press.

- DONNELLY, R. (1964): «The family business». *Harvard Business Review*, 42: 93-105.
- DUTTA, S. (1997): *Family Business in India*. Response Books, Nueva Delhi.
- FERNÁNDEZ PÉREZ, P. (1997): *El rostro familiar de la metrópoli. Redes de parentesco y lazos mercantiles en Cádiz, 1700-1812*. Siglo XXI de España Editores, Madrid.
- (1999): «La empresa familiar y el «síndrome de Buddenbrook» en la España contemporánea: el caso Rivière (1860-1979)», en Albert Carreras, Pere Pascual, David S. Reher y Carles Sudrià (eds.) (1999): *Doctor Jordi Nadal. La industrialització i el desenvolupament econòmic d'Espanya*, vol. II. Publicacions Universitat de Barcelona, Barcelona:1398-141.
- (2000): «Leadership Succession in Spanish Family Firms, 19<sup>th</sup> to 20<sup>th</sup> Centuries», en Anne-Marie Kuijlaars, Kim Prudon y Joop Visser (eds.), *Business and Society*, Center of Business History, Rotterdam: 503-511.
- FERNÁNDEZ PÉREZ, P. y PUIG RAPOSO, N. (2001): «Knowledge and Training in Family Firms of the European Periphery. Spain, 18<sup>th</sup> to 20<sup>th</sup> centuries», Comunicación presentada a la *V European Business History Association Conference*, 31 agosto-1 septiembre 2001, Norwegian School of Management, Oslo.
- FLAMHOLTZ, E. (1986): *How to make the transition from an entrepreneurship to a professionally managed firm*. Jossey-Bass, San Francisco.
- FOX, R. y GUAGNINI, A. (1993): *Education, technology and industrial performance in Europe 1850-1939*. Cambridge University Press, Cambridge.
- FUKUYAMA, F. (1995): *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. The Free Press, Nueva York.
- GALLO, M. A. (1995): *Empresa Familiar*. Textos y casos. Editorial Praxis, Barcelona.
- (1998): *La sucesión en la empresa familiar*. Colección Estudios e Informes. Servicio de Estudios de «la Caixa», núm. 12, Barcelona.
- GALLO, M. A. y CAPPUNYS, K. (1997): «Consejos de administración en empresas familiares: Características de composición y funcionamiento. Niveles de utilidad». Documento de Investigación núm. 346. IESE, Barcelona.
- GALLO, M. A. y ESTAPE, M.<sup>a</sup> J. (1993): «La empresa familiar entre las 1.000 mayores empresas de España». *La Empresa Familiar*, 4. Estudios y Ediciones IESE, Barcelona.
- GÁLVEZ, L. (2000): *Compañía Arrendataria de Tabacos, 1887-1945: Cambio tecnológico y empleo femenino*, LID, Madrid.
- GÁLVEZ, L. y CUEVAS, J. (2001), «Technical Education, Regional Industrialization and Institutional Development in 19<sup>th</sup> century Spain», paper inédito presentado en la EBHA VI Conference, Oslo.
- GERSTICK, K. E., DAVIS, J. A., MCCOLLON HAMPTON, M. y LANSBERG, I. (1997): *Empresas familiares. Generación a generación*. McGraw Hill, México.
- GILLIS-DONOVAN, J. y MOYNIHAN-BRADT, C. (1990): «The power of invisible women in the family business». *Family Business Review*, III (2): 153-167.
- GRANOVETTER, M. (1992): «Economic institutions as social constructions: a framework for analysis». *Acta Sociologica*, 35: 3-11.
- (1995): «Coase revisited: business groups in the modern economy». *Industrial and Corporate Change*, 4/1: 93-130.
- GRANOVETTER, M. y SWEDBERG, R. (1992): *The Sociology of Economic Life*. Westview Press, Boulder.
- GOURVISH, T. y TRATSOO, N. (eds.) (1998): *Missionaries and Managers: American Influences on European Management Education, 1945-1969*. Manchester University Press, Manchester-Nueva York.
- HOLLANDER, B. S. y ELMAN, N. S. (1988): «Family-owned business: An emerging field of inquiry». *Family Business Review* I (2): 145-164.
- JOBERT, Ph. y MOSS, M. (eds.) (1990): *The Birth and Death of Companies. An Historical Perspective*. The Parthenon Publishing Group, Lancs & New Jersey.

- JONES, G. y ROSE, M. B. (eds). (1993): «Special Issue on Family Capitalism», *Business History*, vol. 35, no. 4.
- KIMBERLY, J. (1979): «Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation and institutionalization». *Academy of Management Journal* 22 (3): 437-457.
- KINDLEBERGER, Ch. P. (1964): *Economic Growth in France and Britain, 1851-1950*. Oxford University Press, Londres.
- KIPPING, M. (1999): «American Management Consulting Companies in Western Europe, 1920 to 1990: Products, Reputation, and Relationships». *Business History Review*, 73: 190-220.
- KIPPING, M. y BJARVAR, O. (eds.) (1998): *The Americanisation of European Business: The Marshall Plan and the Transfer of US Management Models*. Routledge Studies in Business History, 5.
- KOWALESKI-WALLACE, E. (1997): *Consuming subjects: women, shopping, and business in the eighteenth century*.
- KWOLEK-FOLLAND, A. (1998): *Incorporating women: a history of women and business in the United States*. Twayne Publishers, Nueva York.
- LANSBERG, I. (1983): «Managing human resources in family firms: The problem of institutional overlap». *Organizational Dynamics*, 12 (1): 39-46.
- LAZONICK, W. (1991): *Business Organization and the Myth of the Market Economy*. Cambridge.
- LESCURE, M. (1996): «La demografía empresarial en Francia. Primer balance de las investigaciones históricas en curso». *Revista de Historia Industrial*, 10: 201-212.
- LEVINSON, D. J. (1978): *Seasons of a man's life*. Basic Books, Nueva York.
- LEVINSON, H. (1971): «Conflicts that plague the family business». *Harvard Business Review*, págs. 90-98.
- MALUQUER, J. (dir.) (2000): *Tècnics i tecnologia en el desenvolupament de la Catalunya contemporània*. Enciclopèdia Catalana, Barcelona.
- MERINO, F y SALAS, V. (1994): *Estrategia y resultados de la empresa familiar manufacturera*. Instituto de la Empresa Familiar, Barcelona.
- MILGROM, P. R. y ROBERTS, J. (1992): *Economics, Organization and Management*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- NELSON, R. R. y WINTER, S. G. (1982): *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- OKOCHI, A. y SHIGEAKY, Y. (eds.) (1984): *Family Business in the Era of Industrial Growth. Its Ownership and Management. Proceedings of the Fuji Conference*, University of Tokio Press, Tokyo.
- PUIG, N. y FERNÁNDEZ PÉREZ, P. (en prensa): «The Education of Spanish Entrepreneurs and Managers. Madrid and Barcelona Business Schools, 1950-1975». *Paedagogica Historica*.
- ROSE, M. B. (1993): «Beyond Buddenbrooks: the family firm and the management of succession in nineteenth-century Britain», en Jonathan Borwn, Mary B. Rose (eds.) (1993): *Entrepreneurship, networks and modern business*, Manchester University Press, Manchester: 127-143.
- (1999): «Networks, Values and Business: The Evolution of British Family Firms from the Eighteenth to the Twentieth Century». *Entreprises et Histoire*, núm. 22: 16-30.
- (2000): *Firms, Networks and Business Values: The British and American Cotton Industries since 1750*, Cambridge University Press, Cambridge.
- ROSE, M.B. (ed.) (1995): *Family Business*. Edward Elgar, Aldershot.
- TAGIURI, R. y DAVIS, J. A. (1982): «Bivalent attributes of the family firm». Working paper. Harvard Business School. Cambridge, mass. Reimpreso en 1996 en *Family Business Review* IX (2): 199-208.

- TORRAS, J. (1992) «Gremio, familia y cambio económico. Pelaires y tejedores en Igualada, 1695-1765». *Revista de Historia Industrial*, 2: 11-30.
- TORRES, E. (1993): *Catálogo de publicaciones sobre la historia empresarial española de los siglos XIX y XX*, Madrid, Fundación Empresa Pública. Documento de trabajo 9.301.
- TORRES, E. (dir.) (2000): *Los 100 empresarios españoles del siglo XX*. LID, Madrid.
- TORRES, E. y PUIG, N. (1994): «Panorama general de la historia empresarial en España», en Núñez, G. y L. Segretto, eds., *Introducción a la historia de la empresa en España*, Abacus, Madrid: 39-65.
- VALDALISO, J. M.<sup>a</sup> (1996): «Las empresas navieras españolas: estructuras y financiación (1860-1935)», en Comín y Martín Aceña, eds., *La empresa en la historia de España*, Civitas, Madrid: 303-323.
- (1999): «Orígenes y desarrollo de la historia empresarial en España», *Príncipe de Viana. Suplemento de Ciencias Sociales*, n. 17: 91-117.
- VALDALISO, J. M.<sup>a</sup> y LÓPEZ, S. (2000): *Historia económica de la empresa*, Crítica, Barcelona.
- WALSH, M. (2002): «Making Connections Between Gender and Business Histories», comunicación inédita presentada al VI Congreso Anual de la European Business History Association, Helsinki, Agosto 2002.
- WARD, J. L. (1987): *Keeping the family business healthy*. Jossey-Bass, San Francisco.
- (1991): *Creating effective boards for private enterprises: Meeting the challenges of continuity and competition*. Jossey-Bass, San Francisco.
- WHITESIDE, M. F. y BROWN, F. H. (1991): «Drawbacks of a dual systems approach to family firms: Can we expand our thinking?», *Family Business Review* IV (4), págs. 383-395.
- YEAGER, M. A. (ed.) (1999): *Women in business*. 3 vols. Edward Elgar, Cheltenham.