



Artículo

La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar

Henry Antonio Arenas Cardona^{a,*} y Daniela Rico Balvín^b^a Docente Investigador, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia^b Investigadora, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 22 de enero de 2013

Aceptado el 6 de febrero de 2014

On-line el 14 de mayo de 2014

Clasificación JEL:

M19

Palabras clave:

Empresa familiar

Protocolo familiar

Relación empresa-familia

Sucesión

RESUMEN

En este artículo se abordan las percepciones que tienen las empresas familiares, expertos, entidades y gremios del Valle de Aburrá (Colombia) respecto al protocolo y la sucesión familiar. El trabajo corresponde a una investigación de tipo exploratoria que permite evidenciar que las familias empresarias tienen temor a realizar el protocolo familiar, debido principalmente a su desconocimiento acerca del tema. Se pretende entonces sensibilizar a empresarios, estudiantes universitarios, investigadores, y a la sociedad en general, del importante papel que desempeñan las empresas familiares en la actividad económica como generadoras de riqueza y empleo, una herramienta importante para su perdurabilidad, continuidad y formalización es el protocolo familiar

© 2013 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

Family business, protocol and family succession

ABSTRACT

This article approaches the perceptions that family businesses, experts, organizations, and associations of the Valle de Aburrá (Colombia) have about protocol and family succession. The work is an exploratory research that demonstrated that family businesses are afraid to make a family protocol, mainly due to their ignorance on the subject. Thus, this article aims to make entrepreneurs, university students, researchers, and society in general aware of the important role of family businesses in economic activity and as generators of prosperity and employment. It also attempts to demonstrate that the family protocol is an important tool for sustainability, continuity and formalization of family businesses.

© 2013 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

A empresa familiar, o protocolo e a sucessão familiar

RESUMO

Neste artigo abordam-se as percepções que têm as empresas familiares, especialistas, entidades e sociedades do Valle de Aburrá (Colômbia), relativamente ao protocolo e à sucessão familiar. O trabalho corresponde a uma investigação de tipo exploratória que permite provar que as famílias empresarias têm medo de realizar o protocolo familiar devido, principalmente, ao seu desconhecimento sobre o assunto. Pretende-se, desta forma, sensibilizar empresários, estudantes universitários, investigadores e a sociedade em geral sobre o importante papel que as empresas familiares na actividade económica como criadoras de riqueza e emprego, uma ferramenta importante para a sua duração, continuidade e formalização é o protocolo familiar.

© 2013 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos os direitos reservados.

JEL classification:

M19

Keywords:

Family business

Family protocol

Family-business relationship

Succession

Classificação JEL:

M19

Palavras-chave:

Empresa familiar

Protocolo familiar

Relação empresa-família

Sucessão

* Autor para correspondencia: Calle 67 n.º 53–108, oficina 13–103, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Correo electrónico: arenascardonahenryantonio33@gmail.com (H.A. Arenas Cardona).

1. Introducción

Según datos de la [Presidencia de la República de Colombia \(2004\)](#), las micro, pequeñas y medianas empresas (en adelante, Mipymes) se caracterizan por ser unidades empresariales ampliamente generadoras de empleo. En su mayoría son empresas familiares de los estratos 1, 2 y 3; el 85% de los microempresarios son jefes de hogar y sus familias dependen exclusivamente de los ingresos generados por su micro, pequeñas y medianas empresas, lo que conduce a afirmar que Colombia, según estadísticas citadas, tiene una mayoría de empresas Mipymes, de las cuales un alto porcentaje son empresas familiares. En dichos datos también se muestra una tasa de mortalidad en las empresas familiares del 70% en la transición de la primera a la segunda generación, y menos del 10% pasan a la tercera, cifras que son preocupantes por sus efectos adversos en la economía del país; de ahí que las empresas familiares se encuentren en alto riesgo de desaparecer, en razón de que los empresarios no saben ni a quién ni cómo entregar el mando.

La competencia y la lucha por un espacio en el mercado no limitan las posibilidades de las empresas familiares; por el contrario, representan nuevas oportunidades para los empresarios, por cuanto estas se verán retadas a reconocer sus habilidades, salir de la informalidad y aplicar el protocolo y la sucesión familiar para ser más sólidas y poder enfrentar en el futuro nuevas estrategias.

No se debe desconocer que el estudio de las empresas familiares ha inspirado la escritura de gran número de artículos, y libros, el surgimiento de cátedras y programas de formación, institutos y asociaciones a nivel mundial. En Colombia, por ejemplo, se observa la circulación de un número importante de libros, de algunos artículos y de un buen número de trabajos de grado que dan cuenta de la pertinencia del tema. Sin embargo, es necesario profundizar aún más en el mundo de las empresas familiares ([Román, 2009](#)).

Dentro del marco universitario resulta fundamental promover la iniciativa empresarial y apoyar la continuidad de los negocios familiares, cuya supervivencia depende, en parte, de los esfuerzos que se hagan en pro de la formación de todo el conjunto de personas involucradas en la empresa familiar, lo que genera no solo una responsabilidad para las empresas, sino para la sociedad en general, ya que esto representa un impacto social y económico donde todos están involucrados y donde todos son responsables. La universidad y la investigación tienen un papel fundamental para la generación y la difusión del conocimiento sobre la empresa familiar, por lo que las investigaciones deberán dirigirse en mayor medida a presentar propuestas de mejora, y no solo ser simples espectadores de la realidad.

En consecuencia, el objetivo de la investigación fue el de identificar las percepciones que tienen las empresas familiares, expertos, entidades y gremios, respecto al protocolo familiar y la sucesión en el Valle de Aburrá (Colombia). El estudio se enmarcó bajo un enfoque cualitativo, de tipo exploratorio, a partir del cual se elaboró el presente artículo que comprende las siguientes secciones: en la primera se realizó la revisión bibliográfica y estado del arte relacionado con el objeto de estudio; la segunda comprende el diseño y la adaptación de los instrumentos para la recolección de la información; en la tercera se analizan los datos recogidos en el trabajo de campo, y finalmente, en la cuarta se presentan los resultados que permitieron dar cumplimiento a los objetivos propuestos y las conclusiones.

2. Marco teórico

A pesar del avance experimentado en las últimas décadas en el fenómeno de la empresa familiar, gran parte del camino está aún por recorrer. Y para lograr grandes adelantos en este campo la investigación deberá afrontar ciertas barreras teóricas y

metodológicas; entre ellas está, por ejemplo, la comprensión y la definición del propio concepto de empresa familiar, de protocolo de familia y de sucesión familiar. A continuación se realiza una revisión de dichos conceptos.

2.1. Empresa familiar

La dificultad para obtener una definición clara y consensuada de empresa familiar se debe, en buena medida, a que los negocios familiares son realidades multidimensionales por naturaleza ([Uhlner, 2002](#); citado en [Casillas, Díaz y Vásquez, 2005](#)), por lo que varios autores han propuesto definiciones apoyadas en múltiples factores. Este ha sido uno de los aspectos sobre el que más se ha escrito, y es posible encontrar en la literatura una amplia escala de definiciones y juicios. No obstante, la mayoría de las definiciones giran en torno a 3 aspectos, desarrollados por [Casillas et al. \(2005\)](#), que sirven para delimitar y facilitar la comprensión de las empresas familiares:

- La propiedad o el control de la empresa: se define a partir del porcentaje de participación de la familia en el capital de la empresa o del hecho de que un familiar admita que controla su empresa.
- El poder que la familia ejerce sobre la empresa: se define a partir del trabajo desempeñado en la empresa por algunos miembros de la familia. En muchos casos hace referencia a que la familia propietaria desempeña funciones ejecutivas en la empresa o a que el director general de la empresa es un miembro de la familia propietaria.
- La intención de transferir la empresa a generaciones venideras: se define en relación con el deseo de mantener en el futuro la participación de la familia en la empresa, al número de generaciones de la familia propietaria que intervienen en la misma o al hecho de que los descendientes directos del fundador tienen el control sobre la gestión o propiedad de la empresa.

2.2. Sucesión familiar

La sucesión es uno de los factores fundamentales para asegurar la continuidad de una empresa familiar: «la planificación de la sucesión abarca la creación de documentos que organicen la transferencia de la propiedad de la firma, desde el dueño hacia otros (familiares, directivos ajenos a la familia, asociaciones de caridad, etc.), de la manera más eficiente desde el punto de vista impositivo» ([Casillas et al., 2005](#), p. 233).

[Socorro \(s.f.\)](#) define lo que ha de entenderse por planes de sucesión como «la continuación ordenada y planificada de una persona en lugar de otra, con iguales o superiores características», planes que se centran en el desarrollo de competencias de quienes aspiran a desempeñar un rol gerencial dentro de una empresa.

Para [Aronoff, McClure y Ward \(2003\)](#), por su parte, la sucesión significa «la transición del liderazgo y propiedad de la empresa familiar de una generación a la siguiente. Es un proceso de planeación y administración de toda la vida que abarca un amplio rango de pasos encaminados a asegurar la continuidad del negocio a través de las generaciones» (p. 4).

En un sentido más amplio, [Guinjoan y Llauredó \(2000\)](#) definen el proceso de sucesión como «aquel conjunto de acciones que tienen lugar en el marco de la empresa familiar durante algunos años, realizadas bajo el control del futuro sucedido, que desembocan de forma programada y con las correcciones necesarias en la sustitución del empresario al frente de la empresa por sucesor(es) de la misma familia» (p. 5).

Referente a la propiedad, [Betancourt, Gómez y López \(2011\)](#) mencionan que algunos investigadores han evidenciado que el número de propietarios, ya sean individuos o familia, aumenta con cada cambio de control, generando con el tiempo distintas configuraciones de la propiedad que concentran el poder en algunas de

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/997340>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/997340>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)