Éxito en la Sucesión de Empresas Familiares: Factores de influencia.

Brasil tiene cerca de 6,4 millones de empresas de las cuales el 90% son familiares, por lo que es posible afirmar que tienen un papel significativo en el desarrollo económico, social y hasta político del país (Sebrae, 2015). Los datos muestran que de cada 100 empresas familiares brasileñas sólo el 30% llegan a la segunda generación y únicamente el 15% a la tercera. Estas cifras revelan que una parte importante de las empresas familires no consiguen sobrevivir al traspaso generacional o lo hacen con mucha dificultad. Estos mismos números evidencian la importancia del proceso de sucesión, ya que puede poner en riesgo los equilibrios familiares y desatar conflictos irresolubles que pueden ser la causa de la desaparición de la empresa (Sebrae, 2010). El objetivo de este trabajo fue analizar el proceso de sucesión desde una perspectiva integradora, teniendo en consideración todos los factores que pueden influir en él. Más concretamente, se ha investigado cómo los órganos de gobierno, el plan de sucesión y el entorno económico, familiar y organizacional condicionan el éxito en la sucesión de las empresas familiares y cuál es la importancia relativa de cada una de estos factores en la explicación de dicho éxito. También se ha comprobado si estas variables y su importancia en el éxito de la sucesión se mantienen con independencia del tipo de empresa familiar analizado: empresa familiar pura, mixta o profesional. Esta taxonomía de empresas familiares se basa en las creencias del grupo familiar (los por qués) sobre cómo debe de ser cada uno de los elementos claves que aparecen en la definición de empresa familiar: la propiedad, la dirección y la transmisión.

Dado el solapamiento entre el sistema familia y empresa, el éxito en la sucesión de una empresa familiar no puede contemplarse únicamente desde una perspectiva económica. También deben de ser tenidos en consideración criterios subjetivos, que capten el impacto del proceso de sucesión sobre las relaciones entre los miembros de la familia. Desde este punto de vista la sucesión se considerará exitosa cuando tras el proceso sucesorio las relaciones familiares positivas no se han deteriorado y se mantiene la armonía familiar. Creemos que el éxito es un constructo multidimensional en el que se pueden encontrar factores tanto objetivos como subjetivos.

Nuestros resultados han mostrado que la taxonomía de empresas familiares basada en las creencias sobre la propiedad, la dirección y la transmisión puede ayudarnos a entender cómo se desarrolla el proceso de sucesión y su grado de éxito. Así los factores analizados toman diferente importancia en función de que la empresa familiar sea pura o profesional. Por ejemplo, en las empresas familiares puras el entorno familiar resulta importante para explicar el éxito en la sucesión, mientras que en las empresas familiares profesionales esta variable no es significativa.

Nuestro modelo de análisis es innovador y supone un intento por considerar conjuntamente las implicaciones del sistema familiar y empresarial, así como del entorno económico, en la explicación del éxito en la sucesión de las empresas familiares. Por otra parte, este trabajo es pionero en la utilización del constructo armonía familiar para medir el éxito en la sucesión de las empresas familiares. También es el primero que utiliza una taxonomía de empresas familiares basada en los porqués, en la aceptación de verdad acerca de cómo debe ser la propiedad, la dirección y la transmisión de la empresa. Los trabajos previos han descrito el tipo de empresas familiares basándose en datos sobre el porcentaje de propiedad y/o del número de personas de la familia que ocupan puestos de dirección. Estas clasificaciones, que pueden resultar operativas para la realización de estudios empíricos también pueden volverse "engañosas" pues la clasificación en uno u otro tipo de empresas va a depender de dónde se pongan los límites sobre los parámetros considerados. Nuestra clasificación es mucho más estable pues las creencias básicas de una empresa tienden a ser inamovibles e indiscutibles, dado el arraigo tan profundo que tienen a causa del mecanismo de validación en el entorno (Castresana y Blanco, 2001).

Palabras-claves: Empresa Familiar; Sucesión; Éxito; Factores; Integradora; Armonía.