

Cuaderno nº 27

Octubre de 2018

**CUADERNOS DE REFLEXIÓN
DE LA CÁTEDRA PRASA DE EMPRESA FAMILIAR**

¿INSTITUCIONALIZA

LA FAMILIA EMPRESARIA?

Autor: Doctor José Javier Rodríguez Alcaide

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

¿INSTITUCIONALIZA LA FAMILIA EMPRESARIA?

Profesor Dr. José Javier Rodríguez Alcaide

Catedrático Emérito de la Universidad de Córdoba. Ex-Director de la Cátedra PRASA de Empresa Familiar de la Universidad de Córdoba. E-mail: pa1roalj@uco.es

ISSN: 2174-8896

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
INFLUENCIA DE LAS INSTITUCIONES SOBRE LAS FAMILIAS EMPRESARIAS FORMALIZADAS	7
LA FAMILIA EMPRESARIA: INSTITUCIÓN NO FORMALIZADA	9
LA CÁTEDRA COMO INSTITUCIÓN FORMAL.....	13

INTRODUCCIÓN

Siempre en esta Cátedra de Empresa Familiar ha existido la preocupación entre “lo que sabemos” y “lo que necesitamos saber”. Una constante preocupación ha sido la de analizar las inconsistencias teóricas para llegar a comprender las conductas de las familias empresarias e incluso la naturaleza de la familia empresaria en su relación con el entorno institucional.

¿Pueden ser diferentes las interacciones de la empresa familiar con su contexto institucional de las que exhiben las empresas no familiares? ¿Influyen las familias empresarias en las instituciones y estas en las empresas familiares?

Para analizar estas cuestiones hay necesidad de acudir al núcleo de la teoría institucional: la teoría institucional reconoce como instituciones a las siguientes: el Estado, las empresas, las profesiones, las religiones, la comunidad civil y las familias. La familia es una de las siete instituciones claves que se influyen recíprocamente. Por tanto, la familia empresaria y su empresa familiar actúan en conexión con las otras cinco instituciones. La familia empresaria y su empresa familiar dispone de cierta “lógica institucional” para guiar sus transacciones económicas, su comportamiento social y su modo de influir en sus entornos. Siempre se ha creído que las cátedras de empresa familiar pueden hacer importantes contribuciones teóricas a la teoría de las instituciones porque familia empresaria y empresa familiar lo son. Cada cátedra de empresa familiar analizará este ámbito institucional en función de la cultura de la región en la que están implantadas.

Unas preguntas inquietantes serían las siguientes: ¿Cómo sobreviven familias empresarias cuyas empresas familiares tienen menos de cinco empleados y representan el 85% de la población empresarial de una determinada región? ¿Cómo pueden estas familias acomodarse a prescripciones institucionales del municipio, región o del gobierno de la nación, que no son consistentes con la racionalidad económica de estas familias empresarias?

¿Cómo pueden a través de sus asociaciones empresariales intentar cambiar las instituciones como mecanismo para poder acceder de modo favorable a nuevas oportunidades y de modo competitivo? ¿Cómo pueden estas medianas y pequeñas empresas familiares preservar su riqueza socioemocional ante las prescripciones no sólo del mercado sino de los gobiernos locales y regionales? En esta Cátedra de empresa familiar siempre se ha prestado mucha atención al lado familiar de las empresas familiares y al aspecto bidireccional entre familia empresaria y su empresa familiar pero se debe prestar atención a la relación familias empresarias y administraciones local y regional.

Es obvio que muchas leyes específicas y sus regulaciones derivadas afectan a la empresa familiar. Lo ha sido y es la que bonifica el impuesto de sucesiones a los herederos de una empresa familiar si permanecen sin transferir la propiedad durante un largo período de tiempo. Desde luego afectan a la exigencia de retribuir con un salario mínimo al personal contratado, que es de carácter general o los cambios en las políticas fiscales de carácter impositivo. Lo que se olvida es reconocer que esas regulaciones administrativas influyen en acontecimientos relacionados con la familia empresaria, como son muertes,

casamientos, divorcios, y en los posibles socios de la empresa familiar que no son familiares.

La familia empresaria no sólo navega en el mercado sino en un entorno institucional muy plural como son los movimientos organizados feministas, ecologistas, religiosos. Nos preocupa saber cómo tan diferentes familias empresarias en creencias, valores y normas son capaces de perseguir sus intereses a través de su empresa familiar en un contexto institucional tan variado y variante. Las familias empresarias en algunas zonas son actores notables a la hora de perseguir su propio interés y consiguen de los reguladores del mercado que se pueda acrecentar la productividad, reducir costes de transacción y clarificar las expectativas cara al futuro.

INFLUENCIA DE LAS INSTITUCIONES SOBRE LAS FAMILIAS EMPRESARIAS FORMALIZADAS

Es obvio que el Derecho Civil influye en los comportamientos de la familia empresaria a la hora de conformar el tipo de sociedad mercantil que se diseña y en sus resultados. También el Derecho del Trabajo que obliga a que todo empresario familiar, que trabaje en su empresa y posea más del 25% del capital, deba afiliarse no al Régimen General de la Seguridad Social sino al de Autónomo y ello influye en el relevo general en la gestión y en la transmisión intervivos de la propiedad.

Obviamente en la sociedad por capitales hay normas cuyo cumplimiento exige un cambio de organización y modo de retribución a familiares propietarios administradores. Son muchas las facetas en que la familia empresaria se siente afectada por las regulaciones y prescripciones de instituciones administrativas. Las leyes de sucesiones y donaciones que gobiernan la transferencia de derechos de propiedad afectan a la continuidad del negocio, a la distribución de esos derechos entre herederos y al modo futuro de administración y gestión de la empresa. Obviamente, en España, el impuesto de sucesiones y donaciones puede erosionar la solvencia de la empresa si ciertos activos deben ser vendidos porque la administración estima que esos activos no están afectos a la actividad económica.

La ley del divorcio que obliga a la división del negocio familiar y los costes del litigio pueden influir negativamente en la supervivencia de la empresa y en el empeoramiento de los resultados de la empresa. En esta Cátedra se tienen

datos para evaluar los efectos negativos de un divorcio sobre el futuro de la empresa familiar. El Derecho de Familia puede ayudar o no a resolver conflictos relacionados con la empresa o a avisar de lo que se debe diseñar para no entrar en declive cuando se produce acontecimientos de muerte, divorcio, incapacidad total.

Las enseñanzas de la Cátedra de Empresa Familiar muestran cómo ser flexibles al responder a las presiones institucionales y previsoras mediante el desarrollo de una constitución o protocolo de la familia empresaria y tiene constancia de la heterogeneidad con la que las familias empresarias responden ante las presiones institucionales.

La Cátedra de Empresa Familiar presta atención no sólo a las prescripciones y regulaciones formales sino también a las presiones de las instituciones no formalizadas dentro de la familia y fuera de ella. De manera especial a la familia empresaria que es una institución no formalizada a no ser que esa formalización haya sido contemplada en el protocolo familiar empresarial.

LA FAMILIA EMPRESARIA: INSTITUCIÓN NO FORMALIZADA

La familia empresaria es una institución no formalizada en tanto que la empresa familiar se intenta definir a partir de diferentes atributos. La familia empresaria nace como institución formalizada cuando la familia en su constitución o protocolo le otorga esta naturaleza y la identifica para poder relacionarse con la empresa familiar.

Se escribe sobre la relación entre empresa familiar y otras instituciones y jamás se atiende al rol de la familia empresaria con otras instituciones, por ejemplo, mediante Fundaciones familiares. La familia empresaria dispone de cierta lógica que se contradice con la lógica de los negocios en mercados regulados e intervenidos. Interesa formalizar la institución llamada familia empresaria, porque su lógica se centra en preservar valores y creencias en tanto que las empresas, también las familiares, ponen su énfasis en normas relacionadas con eficiencia y eficacia. Conviene que la familia empresaria adquiere carácter institucional para que exprese con nitidez sus normas y valores, casi siempre en contradicción con los de la empresa.

Los movimientos feministas y defensores de la igualdad de los sexos en la empresa familiar pueden obligar a cambiar ciertos valores en la familia empresaria sobre si se da preferencia al hombre o la mujer para dirigir la empresa familiar. Esa presión para pasar de la diferenciación de sexo hacia la igualdad existe en el ambiente social pero es irrelevante en entornos socioeconómicos desarrollados en los que la natalidad está restringida y la familia empresaria difícilmente muestra más de dos descendientes dispuestos al

relevo generacional. Se puede producir en sociedades muy procreativas con más de dos descendientes en la familia empresaria.

La familia empresaria, formal o informal, siempre busca preservar la riqueza socioemocional generada y no sólo la económica y patrimonial. Esa riqueza socioemocional está formada, en parte, por su capital social relacional a través de redes de amistad y de la familia extendida y lo hace a través de estructuras flexibles e informales y concebidas a largo plazo. Estas redes informales con otras instituciones son muy desarrolladas en áreas rurales, en pueblos pequeños en los que la relación se hace bajo reglas informales. La familia empresaria tiene más facilidades a la hora de iniciar un pequeño negocio en un pueblo que en una gran ciudad a pesar de servir a mercados locales y regionales en lugar de a mercados nacionales, aunque gracias a la digitalización esa barrera está desapareciendo. Aunque no se ha estudiado apenas, conviene señalar que las familias empresarias en ciertos ambientes culturales reciben presiones externas de las lógicas, basadas en la política, en reivindicaciones laborales generales, en la religión y de la comunidad en la que viven. La lógica empresarial de la externalización de servicios puede enfrentarse a la lógica de la realidad económica empresarial buscadora de eficiencia.

Condicionada la familia empresaria por lógicas sociales dominantes puede verse obligada a modificar la lógica no sólo familiar sino empresarial. El relevo generacional puesto en manos de un descendiente familiar puede ser aceptado y bien recibido en ciertas áreas y sectores y no en otros lugares y sectores dependiendo del historial de la empresa, sector de actividad y mercados en los

que opere la empresa. La característica antropológica de cada familia empresaria hace que su dialéctica con las instituciones de su entorno difieran.

Muchas familias empresarias por sus raíces locales históricas, sus conexiones y su orientación hacia el largo plazo ejercen influencia en comunidades y senos en las que han anidado, de modo que influyen en el establecimiento de normas y valores dentro de su comunidad. Esa tendencia puede ser tanto en valores positivos como negativos, representados en el nepotismo, cronismo, egoísmo, generación de desigualdad, o positivos tales como mejorar empleo, nivel de vida, mejora de la educación, etc.

En zonas rurales y en pueblos de tamaño mediano las normas, valores y creencias influyen en cascada a través de la comunidad cuando la sociedad local observa las iniciativas tomadas por la familia empresaria en su empresa familiar. Es de gran interés conocer los mecanismos a través de los cuales los valores y creencias de las familias empresarias conforman o modelan a las instituciones informales del pueblo o de la zona. Es obvio que en este mundo informado conviene conocer cómo los comportamientos de familias empresarias promueven valores y normas sociales o degradan las existentes y también necesario conocer los tipos de cambio social que defienden o que intentan impedir que se produzcan en su entorno. En España un buen período para analizar estos mecanismos es el decenio 2008-2018 de crisis económica profunda en el sector de la construcción.

Tras casi dos decenas de experiencia en esta Cátedra se está en condiciones de investigar desde una perspectiva coevolutiva el papel de las familias empresarias en las instituciones políticas, sociales y económicas durante la crisis

económica y la influencia de la crisis de crédito y de mercado en la reorientación de los modelos de negocio y de filosofía de vida en las familias empresarias. Veinte años de experiencia de esta cátedra es tiempo suficiente para abordar el estudio de la dinámica evolucionaria de la zona y de sus familias empresarias. Desde una perspectiva dinámica, longitudinal y recursiva se puede estudiar la evolución de dos centenares de familias empresarias y los cambios sociales en la zona a partir de casos de estudio, etnografías familiares y narrativa con fundamento de información almacenada.

LA CÁTEDRA COMO INSTITUCIÓN FORMAL

La misión de la Cátedra de Empresa Familiar es instruir a familias empresarias, informar y dar recomendaciones previa solicitud de las familias empresarias. Como institución interesa conocer qué atributos de esta institución se valoran positivamente por parte de quienes toman decisiones en la empresa familiar. En general se ha observado que se valora más, tras el período de instrucción recibida, las recomendaciones y prestan atención especial al contenido de la recomendación y a su profundidad. Como era previsible existe una elevada variación de enjuiciamiento dependiente de la generación que dirige la empresa y de la riqueza socioemocional de la familia empresaria.

Uno de los objetivos de la Cátedra es asesorar y ayudar al consenso formalizado en un documento, denominado Protocolo familiar. Una de las cuestiones que estamos sistematizando es el conocimiento de cómo el asesoramiento atraviesa y se perfunde entre los miembros de la familia, dadas las características y modos de funcionar de esta cátedra. Es obvio que las características de las familias y el modo de organizarse las empresas afectan a la decisión de solicitar ayuda dependiendo de la cultura en cada familia.

Existe un período, que transcurre desde finaliza el plan de formación específico para familias empresarias hasta que deciden solicitar ayuda para alcanzar consenso respecto del relevo generacional en la gestión y la transmisión de la propiedad, en el que desconocemos cuál ha sido el proceso interno hasta llegar a la decisión de solicitar ayuda. Tratamos de identificar y sistematizar los factores contingentes familiares que han influido en la decisión de solicitar

ayuda, qué enjuiciamientos se han producido y qué elementos relacionales intrafamiliares y con la cátedra han sido relevantes para alcanzar aquella decisión.

Obviamente no toda ayuda solicitada es aceptada y concluye en un pacto de la familia de carácter intergeneracional. Intentamos averiguar los mecanismos cognitivos que conducen a firmar el pacto o a declinar la aceptación cuando el documento está disponible para ser firmado. Obviamente edad, experiencia, generación, liderazgo, intereses personales influyen en la formulación del pacto o en la no aceptación en los términos mayoritariamente propuestos y también depende de la opinión de otros asesores en los espacios de derecho civil, laboral y fiscal.

El período necesario para que la ayuda sea fértil y fructifique es más o menos duradero, depende la complejidad de la familia y de las empresas y de la receptividad familiar, como grupo, al asesoramiento. Los aspectos temporales, como la edad de los administradores, juegan un papel clave así como el tiempo de reflexión antes de solicitar ayuda. Las presiones y demandas de la empresa son factores que retardan la decisión porque obstaculizan la previa reflexión sobre la necesidad de solicitar ayuda.

Como Cátedra nos interesa conocer si el asesoramiento, antes y durante la elaboración del pacto familiar, ha influido positivamente en el modo y precisión de tomar decisiones en la familia empresa. También si las relaciones interfamiliares se han reforzado o debilitado como consecuencia de la ayuda prestada y qué parte de nuestra ayuda ha reforzado a la institución familiar o la ha empeorado. Disponemos de una métrica no muy refinada para evaluar la

eficiencia de este tipo de ayudas que contempla el ritmo y circunstancias en que los consensos familiares son renovados y especialmente si se ha logrado amplia transparencia de intereses familiares a ser desplegados ante quien les presta ayuda.

En estos momentos reflexionar sobre la relación del sistema de ayuda, formado por familia empresaria y cátedra, sobre los comportamientos en la muestra amplia de empresas solicitantes, sobre solapamientos entre las partes, perspectivas de la familia solicitante y asesoramiento, sobre todo por la incertidumbre que representa el pacto del relevo en la gestión en la familia empresaria y la óptima distribución de la propiedad es crucial para comprender la naturaleza y el alcance de este tipo de ayuda.

PUBLICACIONES ANTERIORES DE LOS CUADERNOS DE LA CÁTEDRA PRASA DE EMPRESA FAMILIAR

Serie: Investigación

Nº 1. Enero 2005

“Los factores claves para un pacto en la familia empresaria”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero

Nº 2. Junio 2005

“Teoría descriptiva de la empresa familiar cordobesa”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 3. Enero 2006

“Los procesos cognitivos de los constituyentes a la hora de consensuar su protocolo familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 4. Junio 2006

“La empresa familiar: implicación y logro de sus constituyentes”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Serie: Reflexión

Nº 1. Octubre 2005

“El economista y el género femenino”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 2. Marzo 2006

“Marco conceptual y liderazgo en la empresa familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 3. Octubre 2006

“Comunicación en la empresa familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. Don Antonio J. Sánchez Crespo

Nº 4. Marzo 2007

“El factor familia en la organización de la empresa familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. Don Antonio J. Sánchez Crespo

Nº 5. Enero 2007

“La constelación de la red familiar relacional”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 6. Junio 2007

“Transparencia informativa y conflictos de funcionalidad en la empresa familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 7. Enero 2008

“El padre líder en la Empresa Familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 8. Junio 2008

“Comportamiento carismático del padre líder en la Empresa Familiar y actitudes de los hijos como subordinados”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 9. Enero 2009

“El género femenino en la empresa familiar cordobesa”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 5. Octubre 2007

“El relevo generacional en la empresa familiar”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 6. Marzo 2008

“La estructura reticular de la familia empresaria”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. Don Antonio J. Sánchez Crespo.

Nº 7. Octubre 2008

“Conceptos previos al protocolo familiar y su esencia filosófica”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. Don Antonio J. Sánchez Crespo

Nº 8. Marzo 2009

“Visión sicodinámica de la familia empresaria”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 9. Octubre 2009

“La organización y toma de decisiones en la familia empresaria”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 10. Junio 2009

“El triángulo climático de la empresa familiar: Del análisis del Caso a la Teoría”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 11. Enero 2010

“La implicación en la familia o en la empresa y su relación con la cooperación y la percepción del logro”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 12. Junio 2010

“El capital intangible en la familia empresaria de Córdoba”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 13. Enero 2011

“La Empresa Familiar en Córdoba”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 14. Junio 2011

“Fundamentos del modelo IR, inteligencia relacional, como predictor del futuro pacto de la familia empresaria”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 10. Marzo 2010

“La familia empresaria ante la crisis económica”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 11. Octubre 2010

“Sucesión en tiempos de crisis”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 12. Marzo 2011

“Visión antropológica de la familia empresaria”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 13. Octubre 2011

“Trayectoria vital y predisposición a testar en las familias empresarias”

Autores: José Javier Rodríguez Alcaide. Maribel Rodríguez Zapatero. Magdalena Rodríguez Jiménez.

Nº 14. Marzo 2012

“La empresa familiar. Su concepto y delimitación jurídica”

Autor: Ignacio Gallego Domínguez

Nº 15. Enero 2012

“Posicionamiento de la pequeña y mediana empresa familiar sobre la responsabilidad social”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 16. Junio 2012

“La crisis económica actual y la empresa familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 17. Enero 2013

“Valores de la Empresa Familiar moderadores de los necesarios comportamientos para su Sostenibilidad”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Junio 2013

“Restricciones a la transmisibilidad de participaciones sociales”

Autor: Ignacio Gallego Domínguez

Enero 2014

“Interrelaciones claves en la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 15. Octubre 2012

“Herramientas de desarrollo del Protocolo Familiar”

Autor: Antonio López-Triviño Junco

Nº 16. Marzo 2013

“Consejo de Familia y Consejo de Administración. Estructuras necesarias para la creación de Capital Social en la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Nº 17. Octubre 2013

“El Pacto para la supervivencia de la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Marzo 2014

“La Empresa Familiar ante la crisis”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez. José Javier Rodríguez Alcaide.

Octubre 2014

“Distancia cognitiva óptima para explotar y explorar en la empresa familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero.
Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide.

Junio 2014

“Un nuevo modelo para abordar el Protocolo Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Enero 2015

“Una valoración del liderazgo en la Empresa Familiar: más luces que sombras”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Junio 2015

“La Familia Empresaria: Capacidad emprendedora transgeneracional. Resultados de un Pre Test”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Enero 2016

“Restricciones a la libre transmisión de acciones. Su utilidad en la Empresa Familiar”

Autores: Ignacio Gallego Domínguez

Junio 2016

“Decisiones de inversión en la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Marzo 2015

“El Relevo generacional en la Empresa Familiar. La sucesión “Mortis Causa” y el sistema legitimario español”

Autor: Ignacio Gallego Domínguez

Octubre 2015

“La imitación del padre empresario”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Marzo 2016

“Oïkos en la Grecia clásica, precursora de la Familia Empresaria”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Octubre 2016

“La Familia Empresaria a la luz del Evangelio de Lucas”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Marzo 2017

“Longevidad de la Empresa Familiar. Análisis longitudinal”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Enero 2017

“Modelos mentales antes la sucesión en la gestión en la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Junio 2017

“Patrimonio sociemocional de la familia empresaria”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Enero 2018

“¿Intencionalidad y Protocolo Familiar?”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Junio 2018

Paradojas entre Reputación y Continuidad

En la Empresa Familiar

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Octubre 2017

“Patrimonio Socioemocional y Órganos de gestión en la Empresa Familiar”

Autores: Maribel Rodríguez Zapatero, Magdalena Rodríguez Jiménez, José Javier Rodríguez Alcaide

Marzo 2018

“Sobre las ideas de un ejecutivo poeta”

Autor: José Javier Rodríguez Alcaide

La Cátedra PRASA de Empresa Familiar fue creada en el año 2000 por acuerdo entre la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO) y la Universidad de Córdoba (UCO) y financiada por la Fundación PRASA de Córdoba. Actualmente, además de vinculada a las tres instituciones anteriores, desde mayo del año 2007 se encuentra integrada en la Red de Cátedras del Instituto de la Empresa Familiar y vinculada a la Asociación Andaluza de la Empresa Familiar.

La labor de análisis e investigación sobre la empresa familiar en general y en particular de la provincia de Córdoba (España), ámbito de actuación de CECO y UCO, ha dado numerosos frutos, reflejados en la creación de las colecciones de Cuadernos de Reflexión, Cuadernos de Investigación y en la publicación de diversas monografías.

Los Cuadernos de Reflexión e Investigación pueden consultarse en la web www.catedraprasa.com



Edita: CÁTEDRA PRASA DE EMPRESA FAMILIAR

Dirección: Edificio Pedro López de Alba. C/ Alfonso XIII, nº 13

E-14071 Córdoba-España

Tlfn: 957-218747 / 957-212063

catedra.prasa@uco.es

www.catedraprasa.com