

CONVOCATORIA DE COMUNICACIONES PARA UNA SESIÓN SOBRE

"La modernización de la gestión de las empresas familiares en España, siglos XIX-XX".

A PRESENTAR PARA SU APROBACIÓN POR EL X CONGRESO INTERNACIONAL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE HISTORIA ECONÓMICA (AEHE)
(Carmona, 8 y 9 de septiembre de 2011)

Organizadores: Paloma Fernández (Universitat de Barcelona) y Elena San Román (Universidad Complutense de Madrid)

Descripción: La historia empresarial de los últimos treinta años ha demostrado que la gran corporación caracterizada por Alfred D. Chandler Jr. introdujo significativas innovaciones en el terreno de la gestión empresarial, que incluyeron el incremento de la separación entre propiedad y dirección, la profesionalización de la dirección, y la consolidación de la meritocracia como sistema de relevo en la dirección. Ambas innovaciones supusieron una revolución en el gobierno corporativo de grandes empresas industriales y de servicios en Estados Unidos, Alemania, Francia, Japón, y el Reino Unido, entre otros, antes de la II Guerra mundial. También supusieron un incremento en lo que recientemente Pablo Díaz Morlán ha denominado como la oferta de función empresarial, es decir el aumento de directivos formados para gobernar estructuras empresariales mayores y más complejas.

Los discípulos y seguidores de A.D. Chandler han tendido a identificar a las empresas familiares como reliquias de las primeras fases del desarrollo capitalista, como estructuras de propiedad que dificultan el crecimiento e internacionalización de las empresas. Como han destacado Hartmut Berghoff y Christina Lubinski en sus trabajos sobre las Mittelstand alemanas, la gestión de empresas familiares en perspectiva histórica se ha considerado a menudo un tema trivial de investigación, considerando que los procesos realmente trascendentales han ocurrido dentro de grandes corporaciones de propiedad dispersa gestionadas por agentes desvinculados de la propiedad.

Sin embargo, numerosos trabajos en las últimas dos décadas (Berghoff 2006, Lubinski 2009, Klein 2000, Faccio y Lang 2002, Claessens/Djankov/Lang 2000, Villalonga y Amit 2008, y Salas y Galve 2003) han mostrado la importancia de las grandes empresas controladas por familias en la estructura industrial y de servicios de los países desarrollados (Estados Unidos, en primer lugar) y de las economías emergentes (donde, con la excepción de China, entre el 20 y el 50% de las mayores empresas por facturación son de propiedad familiar, y en algunos casos como en Méjico una veintena de grandes familias empresarias concentran un 10% del PIB y alrededor del 50% del valor de las acciones de la Bolsa mexicana). En estas grandes empresas familiares la separación entre propiedad y dirección, la profesionalización de la gestión, y la creación de marcos normativos reguladores de la sucesión generacional tuvieron lugar durante la segunda mitad del siglo XX, junto con otras innovaciones que han permitido a este tipo de empresas crecer e internacionalizarse, introduciendo formas de propiedad y gobierno que facilitaron el control de la empresa por algunos accionistas familiares tanto en formas concentradas como dispersas de gobierno corporativo.

Para facilitar la profesionalización de la dirección muchas empresas familiares crearon instituciones educativas adaptadas a sus necesidades que ampliaron la oferta de función empresarial en sus territorios, diseñaron nuevos sistemas de creación de capital social útil para las

nuevas generaciones de gestores familiares, contrataron “outsiders” ajenos a la familia, confiaron en consultores externos para asesorarles en su expansión, resolver conflictos internos y crear normas reguladoras de la sucesión. También renovaron sus relaciones con la sociedad a través de nuevas formas de asociacionismo, filantropía y otras actividades que hoy denominaríamos formas de Responsabilidad Social Corporativa.

Muchas de las empresas familiares que no supieron realizar este proceso de modernización en la gestión y en los mecanismos de sucesión lo han pagado en términos de pérdida de rentabilidad e incluso con la propia desaparición de la sociedad. En conjunto, se trató de un proceso revolucionario, opaco a los ojos de Chandler, del que apenas sabemos nada para España en perspectiva histórica.

Esta propuesta de sesión quiere convocar trabajos que, a partir de estudios sectoriales, regionales, o de caso, arrojen luz sobre este complejo y poco conocido proceso de adaptación de la dirección de las empresas familiares a los retos tecnológicos, de mercado, sociales, e institucionales, del período comprendido entre mediados del siglo XIX y fines del siglo XX en España. En todos los casos es necesario introducir marcos teóricos interpretativos y metodologías que permitan combinar la descripción de evidencias empíricas con el planteamiento de preguntas e hipótesis relevantes.

Los investigadores interesados deben enviar una propuesta de comunicación ANTES DEL 7 DE ABRIL DE 2010 a palomafernandez@ub.edu y a sanro@ccee.ucm.es . Cada propuesta deberá constar de autor/es, afiliación académica, dirección de contacto, título de la propuesta y breve resumen. Con los textos recibidos las convocantes de esta sesión elaborarán una propuesta de sesión que enviarán al comité organizador del Congreso.

De las propuestas presentadas se tendrá que hacer una selección, pues la organización del Congreso ha establecido un límite de OCHO ponencias por sesión. El resultado se dará a conocer antes del 30 de junio de 2010. La AEHE decidirá sobre la aceptación de la propuesta de sesión a mediados de diciembre de 2010. En caso de aprobación, los autores seleccionados deberán entregar a las convocantes de sesión sus trabajos antes del 13 de mayo de 2011, ya que el 1 de junio de 2011 la organización del Congreso debe estar en posesión de todas las ponencias