

# Redes sociales en empresas de familia: una propuesta metodológica

Adriana Elizabet Chávez<sup>1</sup>

## Fundamentación

El presente estudio busca aportar al estudio micro sociológico de las redes sociales en empresas de familia. En este caso, abordaremos cómo la estructura de relaciones de esta forma particular de organización capitalista interviene en el momento decisivo de traspaso del poder para la continuidad de la empresa<sup>2</sup>.

Las empresas de familia son actores relevantes en la economía de sus países. En su gestión se encuentran en interacción aspectos emocionales, económicos y organizacionales, y se solapan e interactúan las redes familiares, de negocio y sociales (Seaman, 2014). Allí se puede observar lo central de la incrustación de lo económico, lo político y lo parental en el mundo empresarial (Quirós, 1998).

Seaman (2014) y Adler Lomnitz (1993) han trabajado la

---

1 CHAVEZ, Adriana Elizabet. Estudiante de Doctorado en Administración por UNR. Máster en Sociología Aplicada. Licenciada en Administración. Universidad Nacional del Nordeste. lic.ad-chavez@gmail.com

2 Agradezco los comentarios sobre la metodología del proyecto de investigación doctoral a mi codirector Dr. Andrés Matta.

configuración de las redes familiares y empresariales y su interpretación, y en este caso se observará la función de las redes de apoyo en un proceso de cambio organizacional.

Para el campo de la Administración en Argentina recurrir al análisis de redes sociales para el estudio de las empresas de familia toma relevancia, ya que se trata de una herramienta que permite investigar los vínculos y relaciones dentro y entre organizaciones.

## **Objetivo**

Proponer una metodología de recogida de datos relacionales sobre el proceso sucesorio de empresas de familia.

## **Metodología**

Se realizó revisión bibliográfica de autores nacionales e internacionales relacionados al análisis de redes sociales y empresas de familia. Asimismo, se realizaron entrevistas exploratorias a empresas que hayan pasado por el proceso. Para el diseño de la encuesta reticular se consideraron los trabajos de Ronald Burt (2017), Steve Borgatti (2003) y Claire Seaman (2014, 2017).

Para el abordaje de la problemática y en función a los lineamientos de los autores se propone:

- 1- Enfoque de investigación mixto, cuali cuantitativo, se reconstruirá el proceso sucesorio desde la perspectiva de sus protagonistas, y se identificará la red personal de predecesor y sucesor.

- 2- Muestra: se trabajará con pocos casos (Molina, 1995; Fletcher, 2002; Seaman, 2017; Teves, 2014) escogidos a partir de selección estratégica (Glaser y Strauss, 1967 en Valles) en función al grado de participación actual del predecesor en la empresa (Sonnenfeld y Spence, 1989 en Leach, 2016) y forma en que se realizó la transición (Belausteguigoitia Rius, 2004) en empresas de segunda generación que hayan atravesado el proceso sucesorio hace no más de cinco años.
- 3- Fuentes de datos: los datos primarios se recolectarán de los relatos de predecesor y sucesor (Gallo, 1998; Llauradó & Guinjoan, 2000; Pérez, et al, 2007; Arnoldo Araya, 2012; Niethard, 2013) para construir (y reconstruir) la historia de la empresa, su perfil y funcionamiento; y las relaciones que intervinieron.
- 4- Instrumentos: Entrevista en profundidad: historia de familia y empresa, momento probable de inicio del proceso sucesorio, duración, identificación de etapas, actores, roles y estatus organizacional y familiar, conflictos, comunicación, resistencias, relaciones familiares y no familiares, eventos de la vida familiar concomitantes, cultura organizacional (Adler Lomnitz & Perez Lizaur, 2006; Suárez Cabrera & Santana, 1998; Perez, et al 2007)
- 5- Encuesta reticular<sup>3</sup>: identificar el momento inicial y final del proceso, eventos significativos durante y personas que intervinieron (más valiosa, que facilitaron u obstaculizaron el proceso, internas y externas

---

<sup>3</sup> Se toma como referencia el cuestionario propuesto por Burt (2017).

al negocio), caracterización de alteri y fuerza de los vínculos (tipo de relación, grado de cercanía, frecuencia del vínculo, confianza) y relación entre los sujetos que conforman la red.

- 6- Red: egocéntrica, unimodal de nivel micro, personas vinculadas al proceso sucesorio de la empresa. Se limitará el tamaño de la red (elección fija), a un máximo de 15 personas (cantidad a confirmar según pruebas piloto)
- 7- Triangulación de la información: se propone combinar métodos y fuentes.

## **Resultados esperados**

Lo que se pretende es a partir del relato de los protagonistas del proceso sucesorio identificar los patrones de interacción entre las personas que intervinieron en ese acontecimiento de la vida empresarial ¿Cómo se configuró la estructura de relaciones de predecesor y sucesor en ese momento?

La teoría de redes aporta una perspectiva alternativa para comprender el contexto ambiental en el cual los empresarios operan y los negocios se desarrollan y explicar situaciones de asociación, solidaridad, comunicación o conflicto, considerando los valores y el poder en las estructuras y procesos sociales.

## Referencias bibliográficas

- Adler Lomnitz, L.; Lizauro, M. P. (1993). *Una familia de la elite mexicana. Parentesco, clase y cultura 1820–1980*. México: Alianza Editorial.
- Arnoldo Araya, L. (2012). “El Proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización”. *Tec, Empresarial*, 6 (2), 29–39.
- Belausteguigoitia Rius, I. (2004). *Empresas familiares: su dinámica, equilibrio y consolidación*. México: McGraw–Hill.
- Borgatti, S. P.; Foster, P. C. (2003). “The network paradigm in organizational research: A review and typology”. *Journal of management*, 29(6), 991–1013.
- Burt, R. S.; Opper, S. (2017). “Early network events in the later success of Chinese entrepreneurs”. *Management and Organization Review*, 13(3), 497–537.
- Cabrera–Suárez, M. K.; Martín Santana, J. D. (2006). “Factores que afectan al proceso de sucesión en la empresa familiar: Perspectiva del predecesor versus sucesor”. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 1258–1275.
- Ferré, M. G.; Llauro, J. M. (2000). *El empresario familiar y su plan de sucesión: preguntas y respuestas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Fletcher, D. (2002). A network perspective of cultural organising and “professional management” in the small, family business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 9(4), 400–415.
- Gallo, M.Á. (1998). *La sucesión en la Empresa Familiar. Servicios de estudios*. Tomo 12. Barcelona.
- International Network for Social Network Analysts (INSNA) (2010) *The international network for social network analysts*.
- Leach, P. (1996). *La empresa familiar*. Granica: Barcelona, España.
- Lucero Bringas, M. D. L. Á. (2017). *El protocolo familiar: una definición desde el management*. Tesis doctoral: [www.bibliotecadigital.uca.edu.ar](http://www.bibliotecadigital.uca.edu.ar)

- Seaman, C.; McQuaid, R.; Pearson, M. (2014). "Networks in family business: a multi-rational approach". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(3), 523-537.
- Seaman, C.; McQuaid, R.; Pearson, M. (2017). "Social networking in family businesses in a local economy". *Local Economy*, 32(5), 451-466.
- Pérez Rodríguez, M. J.; Basco, R. (2007). Fundamentos en la Dirección de la Empresa familiar: emprendedor, empresa y familia (No. Sirsi) 19788497325080).
- Quirós, E. G. (1998) Análisis antropológico de las empresas Familiares en Argentina. *Invenio: Revista de investigación académica*, (2), 131-145.
- Requena Santos, F. (1996). Redes sociales y cuestionarios, *cuadernos metodológicos*, 18. Madrid: CIS
- Teves, L.; Pasarin, L. (2014). ARS en Argentina: contrastes metodológicos y la aplicación a problemas sociales. *Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 25(2).