



ID del documento: SAI-Vol.2.N.2.002.2024

Tipo de artículo: Investigación

Derechos Individuales y Colectivos: Pilar Fundamental para una Sociedad Sostenible

Individual and Collective Rights: Fundamental Pillar for a Sustainable Society

Autores:

Pedro Antonio Saltos García¹

¹Pedro Antonio Saltos García, Universidad Estatal de Milagro,
psaltosg@unemi.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-4416-2488>

Corresponding Author: *Pedro Antonio Saltos García*, psaltosg@unemi.edu.ec

Reception: 11-mayo-2024

Acceptance: 15-junio-2024

Publication: 08-julio-2024

How to cite this article:

Saltos García, P. A. (2024). Derechos Individuales y Colectivos: Pilar Fundamental para una Sociedad Sostenible. Sapiens Discoveries International Journal, 2(2), 1-14.
<https://sapiensdiscoveries.com/index.php/SDIJ/article/view/34>



Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la empresa familiar y su impacto en la economía y en el derecho societario ecuatoriano. A lo largo del estudio, se determinó que la empresa familiar representaba una institución de gran relevancia en la economía ecuatoriana, con ventajas significativas en comparación con otras formas de organización. Los hallazgos evidenciaron que, tanto en Ecuador como a nivel global, las empresas familiares desempeñaban un papel fundamental en la generación de riqueza, empleo e innovación. Mediante una metodología basada en el análisis estadístico y doctrinario, se estableció que estas empresas constituían el principal motor económico y surgían con el propósito de crear nuevas oportunidades laborales y generar patrimonio. No obstante, se identificó la necesidad de fortalecerlas y desarrollar estrategias que garantizaran su supervivencia y permanencia en el tiempo. Finalmente, la investigación concluyó que la empresa familiar era un elemento clave para la economía ecuatoriana, resaltando la importancia de que el Estado ecuatoriano promoviera su continuidad y estabilidad a largo plazo.

Palabras clave: Empresa familiar; Economía ecuatoriana; Generación de empleo; Sostenibilidad empresarial; derecho societario

Abstract

The purpose of this research was to analyze the family business and its impact on the Ecuadorian economy and corporate law. Throughout the study, it was determined that the family business represented an institution of great relevance in the Ecuadorian economy, with significant advantages compared to other forms of organization. The findings showed that, both in Ecuador and globally, family businesses played a fundamental role in the generation of wealth, employment and innovation. Through a methodology based on statistical and doctrinal analysis, it was established that these companies were the main economic engine and emerged with the purpose of creating new job opportunities and generating wealth. However, the need to strengthen them and develop strategies to guarantee their survival and permanence over time was identified. Finally, the research concluded that the family business was a key element for the Ecuadorian economy, highlighting the importance for the Ecuadorian State to promote its continuity and long-term stability.

Keywords: Family business; Ecuadorian economy; Employment generation; Business sustainability; Corporate law.





1. INTRODUCCIÓN

En Ecuador, las empresas familiares representan aproximadamente el 70% del total de empresas y constituyen una fuente de empleo para millones de personas. Se estima que existen alrededor de 2,5 millones de empresas de este tipo en el país (Espinoza, Salinas, Camino-Mogro y Portalanza, 2021). Entre estas, muchas han logrado consolidarse como medianas y grandes empresas (Espinoza, Salinas, Camino-Mogro & Portalanza, 2021). Como se analizará en este estudio, las empresas familiares desempeñan un papel clave en la economía de cualquier nación, desmintiendo la percepción de que su impacto es limitado. De hecho, este modelo empresarial domina la estructura económica en la mayoría de los países con economías de mercado (Matías y Franco, 2020). Diversos estudios y estadísticas han puesto en evidencia la relevancia de estas empresas en términos económicos (INEC, 2022). Su actividad tiene un impacto significativo en la sociedad, ya que generan valor a través del empleo y la creación de riqueza para sus propietarios (Kotlar, De Massis, Fang y Frattini, 2014).

En los sistemas económicos de libre mercado, las empresas familiares constituyen una parte sustancial del tejido empresarial, contribuyendo de manera importante a la generación de riqueza. A nivel mundial, se calcula que generan empleo para aproximadamente 100 millones de personas (Jaskiewicz, Combs y Rau, 2015). Además, el 25% de las 100 empresas más grandes del mundo tienen origen familiar (Jaskiewicz, Combs y Rau, 2015). Estas compañías representan el 60% de las empresas a nivel global.

En Ecuador, las empresas familiares conforman el 91% del total de empresas privadas formales, generando el 80% del empleo privado y contribuyendo con el 65% del Producto Interno Bruto (PIB) (Espinoza, Salinas, Camino-Mogro & Portalanza, 2021). Dentro de las 1.000 empresas más grandes del país, el 70% tienen un carácter familiar (INEC, 2022). En Latinoamérica, este tipo de empresas representan el 80% del total de compañías (Galve y Salas, 2003). A nivel internacional, grandes corporaciones como Ford, Walmart, Fiat, Benetton, Zegna, Peugeot, BMW y Thyssen han surgido de empresas familiares (Tamayo y Salazar, 2022). Una de las ventajas de este modelo empresarial es su eficiencia operativa, ya que los costos de transacción y agencia suelen ser reducidos o casi inexistentes (Biosca, 2003).

Las empresas familiares se distinguen por la interacción entre tres elementos fundamentales: la propiedad, la gestión empresarial y la familia. La interrelación de estos factores, donde las mismas personas pueden desempeñar múltiples roles como propietarios, gestores y miembros familiares, exige la armonización de distintos intereses. Esta dinámica suele hacer que las empresas familiares sean más eficientes que aquellas no familiares, ya que reducen costos asociados a la gestión y administración. Este estudio examina las características de estas empresas en cuanto a propiedad y administración, así como sus ventajas y desventajas en comparación con otros modelos empresariales.





Trascendencia económica de la empresa familiar

Históricamente, se ha tendido a subestimar la importancia de la empresa familiar en la economía ecuatoriana, considerándola una entidad de bajo impacto en términos de generación de ingresos y empleo. No obstante, este tipo de empresas tiene un papel crucial en la economía, aportando de manera significativa en tres aspectos clave: la generación de ingresos, la creación de empleo y el fortalecimiento patrimonial de sus propietarios (DeMoss, 2003). En los sistemas de mercado, la red empresarial se encuentra estrechamente vinculada a los negocios familiares. Prueba de ello es que, de las 100 empresas ecuatorianas con mayor facturación, 25 tienen origen familiar (KPMG Encuesta). A nivel mundial, el 25% de las 100 empresas más grandes pertenecen a esta categoría, incluyendo marcas como Ford, Walmart, Marriott, Hilton y Microsoft (U.S. Bureau of Census, 2021).

El desarrollo económico global no puede comprenderse sin reconocer la influencia de las empresas familiares, ya sea que operen como entidades unipersonales o sociedades estructuradas. En Ecuador, estas empresas han mantenido una presencia constante en el tejido empresarial, contribuyendo significativamente a la generación de empleo y a la acumulación de riqueza. Su relevancia en el panorama económico y social ha sido tal que, en muchos sectores, se han convertido en motores clave del desarrollo empresarial.

Datos económicos de la empresa familiar

Datos a nivel mundial

Aproximadamente el 60% de las empresas en el mundo son de origen familiar. En el ranking de las 500 empresas con mayor facturación global (Fortune 500), el 35% corresponden a compañías familiares (EY Family Business Index, 2023). Estas empresas generan empleo para 100 millones de personas y representan el 25% de las 100 principales compañías del mundo, destacando entre ellas Ford, Walmart, Microsoft, Marriott y Hilton (Trigo y Amat, 2000).

Datos a nivel europeo

En Europa, las empresas familiares contribuyen con el 65% del PIB y el empleo. Se estima que en la Unión Europea existen aproximadamente 17 millones de empresas familiares, lo que equivale al 60% del total, empleando a 100 millones de personas. En el Reino Unido, el 76% de las 8.000 compañías más grandes son familiares. En Alemania, entre el 50% y el 60% de sus 1.000 principales empresas tienen esta naturaleza. Entre los ejemplos europeos más destacados se encuentran Hennes & Mauritz, Fiat, Hermes, Heineken, Grupo Wallenberg, Ermenegildo Zegna, Salvatore Ferragamo, Benetton, Peugeot, BMW y Thyssen (Trigo y Amat, 2000).

Datos en Estados Unidos



En Estados Unidos, las empresas familiares aportan entre el 40% y el 60% del PIB y generan el 50% del empleo. De los 15 millones de negocios existentes en el país, el 70% son de origen familiar, representando el 50% de los salarios pagados y el 40% del Producto Nacional Bruto (PNB). Además, un tercio de las empresas listadas en Fortune 500 están bajo propiedad o control familiar (Cohn, 1992). Entre los ejemplos más notables figuran Bechtel, Levi Strauss, Marriott, S.C. Johnson, New York Times y Washington Post.

Datos en Latinoamérica y Ecuador

En Latinoamérica, el 80% de las empresas son familiares. Algunos de los conglomerados más destacados incluyen el Grupo Macri, el Grupo Carvajal, el Grupo Luksik, el Grupo Pérez Companc y Televisa (Trigo y Amat, 2000).

En Ecuador, este tipo de empresas constituyen el 91% de las empresas privadas formales, generando el 65% del PIB y el 60% del empleo. Además, representan el 60% del total de las exportaciones ecuatorianas (INEC, 2020). Dentro de las 1.000 compañías más grandes del país, el 20% son familiares, consolidándose como un pilar fundamental de la economía nacional. En términos de empleo, estas empresas brindan trabajo a más de 8 millones de personas y aportan dos tercios del PIB ecuatoriano (Espinoza, Salinas, Camino-Mogro & Portalanza, 2021).

Mantiene a las familias alejadas de la pobreza

En el contexto de la distribución de ingresos, se ha establecido que las empresas familiares desempeñan un papel crucial en la prevención de la pobreza dentro de los hogares. A pesar de los riesgos financieros que asumen los propietarios de estas empresas, su situación económica suele ser más estable en comparación con la población en general. En los Estados Unidos, menos del 1% de las familias dueñas de negocios familiares se encuentran en situación de pobreza, mientras que el nivel de pobreza general es del 11% (U.S. Bureau of Census, 2021).

El modelo tradicional de las empresas familiares implica la incorporación del cónyuge e hijos en la actividad comercial, evolucionando desde un negocio individual hasta una estructura organizacional familiar. Este mecanismo no solo fortalece la estabilidad económica del hogar, sino que también garantiza la subsistencia y el bienestar de sus integrantes.

Controlan la riqueza mundial y generan rendimientos

Las empresas familiares constituyen la base fundamental de la economía global. En Ecuador, por ejemplo, una proporción significativa del sector empresarial está compuesta por negocios de propiedad familiar (Espinoza, Salinas, Camino-Mogro & Portalanza, 2021). Estos grupos empresariales concentran una parte sustancial de la riqueza nacional, con ingresos y activos que superan el promedio poblacional, llegando a poseer el doble de recursos que el resto de la población.

A pesar de su importancia económica, muchas naciones carecen de un departamento gubernamental dedicado exclusivamente al desarrollo de la



empresa familiar, a diferencia del sector agrícola, que está ampliamente regulado y respaldado por instituciones públicas (Heck y Stafford, 2019). Paradójicamente, el sector agrícola está dominado por empresas familiares, lo que resalta la falta de atención política hacia este tipo de negocios (Demsetz, 1983).

Las empresas familiares logran un rendimiento superior debido a su enfoque en la sostenibilidad y el crecimiento organizacional más que en el beneficio individual de sus directivos. A diferencia de los gerentes externos, que pueden priorizar beneficios personales como aumentos salariales o ascensos, los propietarios de empresas familiares alinean sus decisiones con los valores y objetivos del negocio (Daily y Dollinger, 1993). La ausencia de costos de supervisión y la alineación de intereses entre propiedad y gestión contribuyen a su eficiencia operativa.

Participación en sectores productivos clave

Las empresas familiares tienen una presencia significativa en diversos sectores económicos. Predominan en el ámbito agrícola y en sectores de servicios como comercio minorista, restauración, hotelería, talleres de reparación, concesionarios de automóviles, transporte y distribución. En la industria, destacan en los sectores alimentario, vitivinícola, farmacéutico y perfumería, donde el conocimiento y la experiencia transmitidos a través de generaciones juegan un papel clave (DeMoss, 2003). Su relevancia es tal que dominan actividades económicas como el comercio al por mayor y al detal (DeMoss, 2003).

Generación de empleo

El impacto de las empresas familiares en la generación de empleo es indiscutible (Galve y Salas, 2003). Su estabilidad las hace más resilientes en tiempos de crisis económica, permitiéndoles preservar el empleo de sus trabajadores. En Ecuador, estas empresas aportan aproximadamente el 65% del PIB, generan el 80% del empleo y representan más del 60% del comercio exterior (Banco Central del Ecuador, 2022). Además, presentan niveles superiores de eficiencia y productividad, lo que les permite adaptarse mejor a fluctuaciones económicas y encontrar nichos de mercado durante periodos de incertidumbre (Trigo y Amat, 2000).

Base de las grandes empresas cotizadas

Muchas de las grandes empresas que cotizan en bolsa tienen su origen en negocios familiares. Aunque el crecimiento de estas empresas puede implicar ciertos riesgos, aquellas que logran expandirse sin perder su esencia familiar han demostrado ser altamente exitosas. Este proceso reafirma la idea de que "para ser grande, primero hay que ser pequeño".

Características de la empresa familiar

Las empresas familiares presentan rasgos distintivos que las diferencian de otros tipos de negocios. Son entidades con fuertes lazos de cohesión entre sus socios, generalmente con vínculos de parentesco cercanos. Además, suelen ser



sociedades cerradas con restricciones en la transferencia de participaciones accionariales, tanto en vida como por herencia (Lora-Tamayo, 1980).

Concentración de la propiedad en un grupo familiar

Uno de los rasgos característicos de estas empresas es la concentración de la propiedad en una familia. Con el paso de las generaciones, la participación accionaria se diversifica entre los descendientes, pero la gestión sigue estando en manos del grupo familiar. En comparación con empresas no familiares, la propiedad tiende a mantenerse estable durante períodos prolongados, debido tanto a razones económicas como afectivas.

En grandes corporaciones, los cambios en la dirección pueden generar desajustes organizacionales, mientras que en las empresas familiares los roles y responsabilidades están claramente definidos. Esto permite una gestión más eficiente, basada en un conocimiento profundo del negocio y en una estructura organizativa estable.

Participación de la familia en la gestión y dirección

El gobierno y la gestión de las empresas familiares están directamente influenciados por los intereses del grupo familiar. La toma de decisiones no solo responde a criterios económicos, sino también a la dinámica y valores familiares (DeMoss, 2003). Este sentido de pertenencia genera una cultura organizacional más fuerte y una mayor motivación entre los miembros del negocio (Otero, 1995).

El compromiso de los propietarios con la empresa es evidente en su participación activa en la administración. En Ecuador, por ejemplo, las empresas familiares reflejan la importancia de la tradición y los lazos familiares en la toma de decisiones (Mato, 2002). Además, la continuidad de la empresa a través de generaciones es un objetivo prioritario, ya que garantiza la estabilidad y la conservación de los valores empresariales. La presencia de una segunda generación en el negocio es una clara manifestación del deseo de mantener la empresa en el ámbito familiar.

Las empresas familiares se distinguen por su enfoque en la continuidad, lo que reduce los costos de agencia y transacción, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

Bajos costes de agencia y de transacción

Las empresas familiares presentan menores costes laborales debido a la participación de varios miembros de la familia en el negocio. Esta dinámica proporciona flexibilidad en el ámbito laboral y fortalece la adhesión a valores y principios arraigados entre los empleados (DeMoss, 2003).

Por otro lado, los familiares que trabajan en la empresa no se consideran empleados en sentido estricto, ya que no se cumplen los criterios de ajenidad, subordinación y dependencia característicos de una relación laboral contractual.



Dado que la propiedad y la administración de la empresa familiar recaen en los mismos individuos, se eliminan los costes de agencia y de transacción derivados del control de los administradores por parte de los propietarios. En comparación con empresas no familiares, las relaciones entre propietarios y directivos en una empresa familiar no se limitan a acuerdos contractuales, sino que incluyen lazos afectivos propios de una relación familiar, tales como las existentes entre padres e hijos, hermanos o cónyuges.

En contraste, en sistemas empresariales no familiares surgen conflictos de intereses entre propietarios y administradores, lo que puede generar costes adicionales según el grado de control ejercido por cada parte. En estos casos, la teoría de la agencia plantea que el agente puede no actuar siempre en concordancia con los intereses del propietario, lo que obliga a incurrir en costes de supervisión y compromiso (Jensen y Meckling, 1976).

Cuando el propietario y el directivo coinciden en una misma persona dentro de la empresa familiar, estos costes de agencia desaparecen, proporcionando ventajas que otras empresas no poseen. La estructura de control de la empresa familiar permite una mayor supervisión, ya que quienes poseen la propiedad también ejercen funciones de dirección. En consecuencia, se reduce la necesidad de implementar mecanismos internos de gobernanza para el control de la gestión (Fama y Jensen, 1983).

La administración de la empresa familiar refleja la misma estructura de la propiedad, lo que permite una mayor flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones, minimizando posibles conflictos entre propietarios y directivos. Desde una perspectiva económica, esta estructura es altamente eficiente, ya que los costes de agencia que podrían surgir por desacuerdos en la gestión son inexistentes o insignificantes.

En las empresas familiares, la alineación entre propietarios y gestores minimiza la divergencia de intereses, el oportunismo y el riesgo moral que surgen cuando la propiedad y la gestión están separadas (Daily y Dollinger, 1993). Así, la reducción de los costes de supervisión y control permite a la empresa familiar ahorrar recursos que pueden reinvertirse en su desarrollo (Fama y Jensen, 1983).

Por último, la visión a largo plazo de los miembros familiares constituye otra ventaja significativa, ya que fortalece la disciplina en la toma de decisiones y optimiza la gestión de recursos (Fama y Jensen, 1983).

Genera lealtad, alta rentabilidad y capacidad de reacción

Las empresas familiares se fundamentan en valores compartidos que se transmiten de generación en generación, favoreciendo la cohesión y estabilidad a largo plazo. La continuidad del legado familiar es un objetivo prioritario, y el desarrollo de líderes dentro de la familia constituye un rasgo distintivo y valioso.



Dado que los propietarios y la administración pertenecen al mismo núcleo familiar, no es necesario establecer mecanismos formales para regular sus obligaciones de lealtad. Un acto desleal de un administrador dentro de una empresa familiar representaría una falta contra sí mismo y su familia, reduciendo así la necesidad de incurrir en costes de supervisión. En este sentido, las transacciones de control, vigilancia e información se realizan sin coste adicional.

La lealtad de los hijos hacia el negocio familiar, incluso sin recibir compensación económica, contribuye a la generación de riqueza y al fortalecimiento del proyecto empresarial. Los valores familiares influyen en la conducta de los agentes económicos dentro de la empresa, fortaleciendo la confianza y la estabilidad.

Además, la coincidencia entre propiedad y gestión en la empresa familiar elimina los costes de transacción asociados a la comunicación, supervisión y control entre propietarios y gestores. Como modelo de gobernanza, la empresa familiar ofrece ventajas competitivas al minimizar los costes de producción y de transacción derivados del intercambio de bienes y servicios.

Desde la perspectiva de la economía de los costes de transacción, se busca la opción institucional más eficiente para gobernar la producción y el intercambio, eligiendo aquella que minimice los costes totales. En este sentido, la empresa familiar no solo reduce los costes de producción, sino también los asociados a la vigilancia, control y coordinación operativa.

Uno de los elementos esenciales de la empresa familiar es la alineación entre propiedad y gestión, con un enfoque en la rentabilidad a largo plazo (Cuesta, 2001). Mientras que las empresas transnacionales priorizan la estabilidad y el crecimiento del grupo empresarial, en la empresa familiar la rentabilidad se convierte en un objetivo primordial. Además, la reinversión de beneficios en la expansión del negocio reduce los costes financieros asociados a la inversión.

Finalmente, al contar con costes de agencia y transacción reducidos, la empresa familiar logra un ahorro significativo en gastos operativos, permitiendo una mayor conservación de los ingresos generados. Debido a la concentración de la propiedad y el compromiso de los propietarios con la continuidad del negocio, la rentabilidad a mediano y largo plazo cobra una importancia central, a diferencia de las sociedades de capital disperso.

Ventajas de la Empresa Familiar

Además de los aspectos ya mencionados, la empresa familiar presenta diversas ventajas que favorecen su desarrollo y estabilidad. A continuación, se analizan algunas de estas fortalezas.

Compromiso de los miembros de la Empresa

En la empresa familiar, predominan valores como el compromiso, orgullo, lealtad, confianza y respeto por la autoridad. Los integrantes del negocio sienten el proyecto como propio, lo que aumenta su nivel de implicación y esfuerzo para



alcanzar el éxito. La estabilidad económica de los miembros de la familia depende directamente del desempeño de la empresa, lo que refuerza su compromiso con la gestión (Gallo, 1995).

El fuerte vínculo de confianza entre los integrantes de la empresa, derivado de sus relaciones familiares, facilita la cooperación y la toma de decisiones. Este nivel de confianza es un factor diferenciador con respecto a empresas no familiares, donde las relaciones suelen basarse en acuerdos contractuales más formales.

Flexibilidad en la Administración

Las empresas familiares se caracterizan por una menor burocracia gerencial, lo que las hace más flexibles en comparación con las empresas no familiares. Al estar dirigidas por miembros de la familia, la estructura de gestión es más sencilla y ágil, permitiendo una rápida adaptación a los cambios del entorno.

La estructura organizativa más horizontal y la agilidad en la toma de decisiones brindan ventajas competitivas, especialmente en mercados dinámicos. Las empresas familiares, generalmente de tamaño pequeño o mediano, se benefician de un alto grado de confianza entre sus miembros, lo que facilita la resolución rápida de problemas.

En conclusión, la empresa familiar destaca por su capacidad de adaptación, eficiencia en la gestión y reducción de costes, lo que la convierte en un modelo organizativo con ventajas significativas en términos de sostenibilidad y rentabilidad.

Orgullo en la Empresa Familiar

Las empresas familiares desarrollan una cultura distintiva, caracterizada por valores como el respeto hacia el individuo, la confianza y la empatía (Silverstein y Gellene, 1997). El legado y la herencia tienen un papel tan relevante en estas organizaciones que algunas estrategias de marketing han llegado a construir narrativas históricas ficticias para sus productos. Un ejemplo de esto es Nissan, que en ciertas campañas publicitarias ha mostrado actores mayores representando a los supuestos fundadores de la compañía, pese a que su origen se debió a una decisión gubernamental tras la Segunda Guerra Mundial (Silverstein y Gellene, 1997).

Autoridad Centralizada

El liderazgo dentro de una empresa familiar suele estar concentrado en una figura central: el fundador y jefe del grupo, cuya presencia fomenta cohesión, estabilidad y una orientación estratégica a largo plazo. Esta autoridad bien definida proporciona seguridad tanto al interior como al exterior de la organización. La armonía, el entendimiento y la unidad entre los miembros de la familia fortalecen la eficiencia operativa y simplifican las dinámicas informales dentro de la empresa. Asimismo, la cultura corporativa basada en valores familiares crea un entorno distintivo y atractivo tanto para empleados como para clientes.



Compromiso con el Proyecto Empresarial y Entrega a un Ideal

La identidad y cultura organizacional en una empresa familiar suelen representar una ventaja competitiva, ya que resisten los cambios con mayor firmeza. La existencia de lazos familiares impulsa el altruismo, lo que a su vez reduce los costos de agencia y mejora la eficiencia operativa. Dado que las relaciones entre los integrantes están mediadas por afecto y compromiso, las actividades conjuntas pueden ejecutarse de manera más eficiente sin depender de mecanismos costosos de supervisión. En este contexto, los miembros de la familia tienden a sentir un fuerte sentido de pertenencia hacia la empresa, lo que se traduce en una dedicación y compromiso sostenidos en el tiempo.

Transmisión del Conocimiento y Formación en el Núcleo Familiar

Uno de los principales factores que contribuyen a la estabilidad de las empresas familiares es la transmisión de conocimientos dentro del grupo. Los miembros de la familia involucrados en la gestión reciben formación directamente desde el núcleo familiar, generalmente a lo largo de un extenso período de tiempo y bajo la guía del fundador. Este proceso fomenta la lealtad y el arraigo a la cultura empresarial. La continuidad del conocimiento y la estructura organizativa estable proporcionan una ventaja significativa, ya que quienes forman parte de la empresa poseen un entendimiento profundo de sus procesos, sistemas de producción y desafíos. La fuerte conexión emocional con el negocio motiva a los propietarios a realizar mayores sacrificios y a mantener una visión a largo plazo, lo que no siempre es común en ejecutivos externos.

Maximización de Beneficios Privados para los Socios

Como cualquier otra empresa, la empresa familiar tiene como objetivo fundamental maximizar la riqueza de sus socios, optimizando sus recursos productivos. Su estructura permite la reducción de costos de transacción y agencia, lo que incrementa su eficiencia económica. Al tratarse de un negocio gestionado por un grupo familiar, se exige a los miembros un alto nivel de compromiso, similar a una extensión de la propia familia. La confianza interna facilita la comunicación, y la reputación del apellido familiar se convierte en un incentivo adicional para garantizar el buen desempeño de la empresa. Los esfuerzos personales de los integrantes, aunque demandantes, encuentran recompensa en el fortalecimiento y consolidación de la empresa en el mercado.

2. CONCLUSIÓN

El análisis económico del derecho ha permitido comprender mejor el papel de la empresa familiar como institución clave en el desarrollo económico. En este contexto, se ha examinado el impacto que estas empresas tienen en la economía de numerosos países, especialmente en su contribución a la generación de valor, empleo y distribución de dividendos entre sus propietarios.



A lo largo de este trabajo, se ha evidenciado que las empresas familiares poseen características distintivas que las diferencian de las no familiares. Uno de los aspectos más relevantes es la reducción significativa de los costos de agencia y transacción, lo que incrementa su eficiencia económica y rentabilidad en comparación con otros tipos de empresas. Asimismo, se han identificado múltiples ventajas que hacen de la empresa familiar un modelo de negocio con importantes beneficios.

En Ecuador, como en otras regiones, las empresas familiares presentan rasgos particulares que les otorgan una identidad única y contribuyen a su sostenibilidad. Estas organizaciones reflejan un fuerte arraigo cultural, cimentado en lazos familiares sólidos y tradiciones que influyen en la gestión y toma de decisiones. Su estructura flexible permite adaptarse con rapidez a los cambios del entorno. La transmisión de valores entre generaciones fomenta la cohesión y estabilidad a largo plazo, mientras que el proceso de sucesión se convierte en un elemento clave, resaltando el desarrollo del liderazgo dentro del núcleo familiar. Además, estas empresas se caracterizan por su compromiso a largo plazo, priorizando la continuidad del legado familiar.

Otro aspecto fundamental es que las empresas familiares logran consolidarse gracias a su estabilidad y al interés por preservar el negocio para futuras generaciones. La confianza entre los miembros facilita la cooperación y la toma de decisiones ágil, gracias a estructuras de gestión menos burocráticas. Asimismo, su cultura organizacional basada en valores familiares genera un entorno atractivo tanto para empleados como para clientes. La fuerte identificación de la familia con la empresa se traduce en mayor compromiso y dedicación. Además, su arraigo en la comunidad impulsa el desarrollo económico local y la generación de empleo sostenible.

No obstante, pese a estos beneficios, las empresas familiares también enfrentan retos particulares, como la gestión de conflictos internos, la planificación de la sucesión y la diferenciación entre asuntos familiares y empresariales. Comprender estas dinámicas es crucial para garantizar la sostenibilidad de estas organizaciones a largo plazo.

En conclusión, se pueden extraer las siguientes observaciones:

- a) Las empresas familiares representan una pieza fundamental en la economía de cualquier país, con especial relevancia en Ecuador.
- b) Su impacto es notable en sectores clave como el comercio al por mayor y al por menor, así como en la actividad agrícola.
- c) Su menor carga burocrática les otorga una flexibilidad superior a la de las grandes corporaciones.
- d) Suelen sobresalir en la explotación de nichos de mercado, donde enfrentan menores niveles de competencia.

Dado el aporte significativo de las empresas familiares a la economía, se recomienda fomentar su crecimiento y consolidación en Ecuador. Esto requiere



una gestión integral que contemple estrategias a corto, mediano y largo plazo. Es esencial impulsar la innovación y la adopción de tecnologías para garantizar la competitividad. Además, la capacitación y desarrollo del talento dentro de la empresa, tanto de miembros de la familia como de empleados clave, es fundamental para afrontar los desafíos del entorno.

La profesionalización de la gestión, con la incorporación de expertos externos, puede aportar conocimientos valiosos en etapas de crecimiento. A su vez, una administración financiera eficiente, basada en buenas prácticas contables y control de costos, contribuirá a la estabilidad económica. La implementación de políticas de gobierno corporativo claras facilitará la toma de decisiones y la prevención de conflictos. Finalmente, establecer redes estratégicas y planificar con anticipación la sucesión permitirá una transición generacional fluida y efectiva.

Con la aplicación de estas estrategias, las empresas familiares ecuatorianas podrán consolidar su presencia en el mercado y enfrentar los desafíos del futuro, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central del Ecuador. (2017). Cuentas Trimestrales Nacionales del Ecuador Boletín N° 98.
- Biosca Doménech (2003). Empresa y Familia. Problemas y Soluciones. Barcelona, Gestión 2000. 38-58.
- Cuesta López, José Valeriano (2001) Mecanismos Jurídicos para la defensa de la Empresa familiar. Valencia. Edit. OPVI. 22.
- Daily, E. M.; Dollinger, M. J. (1993) An empirical examination of ownership structure in family and professionally managed firms. Family Business Review, vol. v, n° 2, summer. 117- 136.
- DeMoss Stetson, Michelle (2021) The Holistic Model: Destroying Myths and Creating Value in Family Business” Stetson University. Edit. Grez McCann. Florida, USA. The Family Business Center. 91.
- Demsetz, H. (1983) The structure of ownership and the theory of the firm. Journal of Law and Economics. vol.26, 375-390.
- Espinoza, C., Salinas, A., Camino-Mogro, S. & Portalanza, A. (2021). Empresas familiares en Ecuador. Policy Report. Ecuador. Universidad Espiritu Santo.
- EY and University of St. Gallen (2023) Family Business Index.
- Fama, E. F.; Jensen, M.E. (1983): Separation of ownership and control. Journal of Law and Economics, vol. 26. 301-325.
- Gallo, Miguel Ángel. (1995). Etapas en el desarrollo de la empresa familiar. Madrid. Seminario de la UIMP dirigido por Víctor Garrido de Palma, Civitas, 57 y 58.
- Galve Gorriz, Carmen y Salas Fumas, Vicente. (1995) Propiedad y eficacia de la empresa familiar. Teoría y evidencias empíricas. Madrid. Fundación BBVA, 71-90.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC (2022). Encuesta a Empresas. Encuesta Estructural Empresarial. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-a-empresas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-septiembre-2020/>
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G. y Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. New York. Journal of Business Venturing, 30(1), 29-49.





- Jensen, M. E.; Meckling, W. H. (1976): Theory of the Firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. New York. Journal of Financial Economics. N° 3, p. 305-360.
- KPMG Encuesta (2020) Encuesta global de empresas familiares de STEP Project. Global Consortium y KPMG Private Enterprise.
- K.Z. Heck, Ramona y Stafford, Kathryn (2019) The Vital Institution of Family Business: Economic benefits Hidden in Plain Sight, Florida, USA. Edit. Grez McCann, 86.
- Kotlar, J., De Massis, A., Fang, H., and Frattini, F. (2014). Strategic reference points in family firms. *Small Business Economics*, 43(3), 597-619.
- Lora-Tamayo Rodríguez, I (1980) La forma anónima y su adaptación a la pequeña y mediana empresa. Madrid. Edit. AAMN, 22-23.
- Matías, C., y Franco, M. (2020). The role of the family council and protocol in planning the succession process in family firms. *Journal of Family Business Management*. 108-109.
- Mato Rodríguez, José Luís (2002) Informe de la Ponencia de Estudio para la Problemática de la Empresa Familiar. Senado. 213.
- Mike Cohn, (1992) Passing the Torch, Succession, Retirement and Estate Planning Family- Owned Business, USA. McGraw-Hill. 123.
- Otero Lastres, J.M. (1995) La Junta General de Accionistas de la Sociedad Anónima Familiar, en La empresa familiar ante el Derecho. Madrid. El empresario individual y la sociedad de carácter familiar. 258.
- Tamayo Salazar, A. K. (2022). Análisis del emprendimiento exportador ecuatoriano. [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.] <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/29444>
- Trigo, Joaquín y Amat, Joan M. (2000) Problemática de la Empresa Familiar y la Globalización." Madrid. Fundación para el Análisis de los Estudios Sociales. 100 - 101.
- U.S. Bureau of Census (2021). Statistical Abstract of the United States: (119th edition) Washington, DC; U.S. Government Printing Office.
- Williamson, O. E. (1989) Las instituciones económicas del capitalismo. Fondo de Cultura Económica, México, Free Press. 29

Declaración de Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no presentan conflictos de intereses relacionados con este estudio y confirman que todos los procedimientos éticos establecidos por esta revista han sido rigurosamente respetados. Asimismo, garantizan que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra revista académica.