
para conseguir los objetivos marcados, los empleados del GrBk actúan como asesores financieros de sus clientes, intentando que en sus economías domésticas haya cierta propensión al ahorro.

Este llamativo sistema bancario se extendió con éxito a otras zonas del mundo como India, Nepal o Tanzania. El GrBk finalmente diversificó su actividad (telecomunicaciones, energía, software, etc.).

En conclusión, son dos obras entretenidas aunque más rigurosa y completa la primera a que se hace referencia. El protagonista ha recibido innumerables críticas de diversas instituciones como el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, economistas, el

colectivo de la banca tradicional y algunas con cierto sentido ya que propone ideas un tanto utópicas que no creo sean aplicables en todas las zonas del mundo y que de ser así se necesitaría un equipo humano de dimensiones indescriptibles para llevarlo a cabo. Si bien, hay que reconocer que hace un intento (el índice de reembolso es del 99% aproximadamente) por erradicar la pobreza en el mundo. Eso y dejando al margen las críticas es lo que hay que valorar de este personaje y sus entusiastas colaboradores. De hecho él no da la espalda al sector privado, pero entiende que hay que movilizarla a través de cierta conciencia social para luchar contra la pobreza. [Rafael AGUILAR PRIEGO]

Empresa

RODRÍGUEZ ALCAIDE, José Javier, RODRÍGUEZ ZAPATERO, M. y RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, M. (2007) *Transparencia informativa y Conflictos de funcionalidad en la empresa familiar*, Córdoba, Cátedra Prasa de Empresa Familiar, 46 pp. / RODRÍGUEZ ALCAIDE, José Javier, RODRÍGUEZ ZAPATERO, M. y RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, M. (2007) *El relevo generacional en la empresa familiar*, Córdoba, Cátedra PRASA de Empresa Familiar, 46 pp.

Se trata de dos nuevos cuadernos de la Cátedra de Empresa Familiar que dirige el profesor de la Universidad de Córdoba José Javier Rodríguez Alcaide.

El primero de ellos, que corresponde a los cuadernos de investigación, trata de "analizar si existen conflictos de funcionalidad en la empresa familiar y si estos conflictos tienen

relación o no con el grado de información que la propiedad y dirección facilita al resto de los familiares" (pág. 17).

Su contenido es el siguiente:

- Introducción
- Objetivos de la investigación
- Material y métodos
- Resultados
- Discusión de resultados
- Limitaciones del estudio
- Conclusiones

La investigación ha partido de la realización de encuestas dirigidas a 163 personas pertenecientes a 47 empresas familiares de la provincia de Córdoba. A estos datos se le aplicaron diversas pruebas estadísticas verificando su coherencia mediante el

método del alfa de Cronbach. Las variables utilizadas fueron: "Información estratégica y táctica", "Conflictos de funcionalidad" y "Aquiescencia".

Han obtenido las siguientes conclusiones:

"Los conflictos de funcionalidad en la empresa familiar aparecen ligados al nivel de información transmitida. La aquiescencia del liderazgo y respecto de quien toma las decisiones está también muy ligada a la información suministrada, de modo que puede entenderse que el nivel de información puede conducir a conflicto y disonancias si esta información es parca o insuficiente" (pág. 37).

En resumen, una buena investigación sobre distintos aspectos de la empresa familiar; aunque los autores indican que el tamaño de la muestra es reducido, obtienen conclusiones válidas desde un punto de vista estadístico.

Quizás, el lector no experto pueda tener cierta dificultad para seguir el contenido del cuaderno.

El segundo documento, que corresponde a la serie "cuadernos de reflexión", estudia los problemas relacionados con la sucesión del fundador de la empresa familiar.

Su contenido es el siguiente:

- La metafísica en la empresa familiar
- La base intelectual de la teoría de la empresa familiar
- Las motivaciones del fundador
- La preparación del sucesor

- El relevo generacional
- La sucesión y la acumulación de conocimiento
- Autoeficacia y sucesión
- La mujer en el relevo generacional

Entre sus conclusiones destacamos las siguientes:

- "Es muy importante a la hora de analizar las tensiones propias del relevo generacional la distinción entre estructuras de poder en la familia y en la empresa e interacciones de los familiares que detentan esos poderes" (pág. 39).
- Los principales cambios que se han de producir durante el relevo generacional son la transmisión legal de la propiedad y la transferencia de la autoridad.
- La inclusión, es decir la implicación de cada familiar, es decisiva en este proceso.
- "La manera en que el *control* es manejado en la empresa (gestión del conflicto y residencia del poder) tienen gran influencia en la *integración* de cada miembro de la familia en el negocio" (pág. 40).
- En el caso de que la sucesora sea una mujer, el grupo familiar se suele sentir más incluido que cuando el sucesor es un hombre.

Se trata de un escrito interesante sobre un tema que se presenta antes o después en todas las empresas familiares. [Adolfo RODERO FRANGANILLO]