



Retos de las empresas familiares.

Crear una empresa familiar no es una gran ciencia, pero sí lo es mantener el balance entre la relación empresarial y la familiar sin que alguna de éstas afecte a la otra, es un tema muy extenso que está siendo tratado por expertos en la materia debido a su importancia. En el presente artículo se tratarán temas base únicamente para plasmar parte de la experiencia propia de su autora.

Mantener el equilibrio:

Usualmente, las decisiones relevantes dentro de la organización son tomadas por los propietarios y/o directores, puestos que regularmente son ocupados por los padres, en múltiples ocasiones existen diferencias entre los directores (padres) y los mandos medios (hijos), las cuales pueden poner en riesgo las condiciones de la empresa, estas diferencias pueden deberse a situaciones de carácter generacional, profesional o de intereses por lo que es importante que cada miembro del sistema / subsistema familiar y de empresa esté abierto a la conciliación para que los resultados en ambas relaciones sean satisfactorios para todos.

Conciliación de intereses entre los integrantes.

La familia es la base de toda relación pasada, presente y futura en la formación de los individuos en general, por lo que la energía que se manifiesta en la familia debe trasladarse a la empresa familiar, si se posee una energía familiar positiva o negativa esta se canalizará hacia la empresa y se hará manifiesta en los resultados de la misma. Para construir y sobrevivir en una empresa familiar exitosa se debe canalizar la energía positiva, por las vías adecuadas evitando las demandas y exigencias familiares, en exceso.

Cada miembro de la familia-empresa, debe asumir un rol específico con base en sus aptitudes, actitudes, profesión y capacidades y este debe ser extremadamente claro para todos los miembros de la familia-empresa.

Integrar capacidades.

Es vital que el desempeño de cada puesto esté estrictamente determinado, sin embargo, debido a la diferencia intergeneracional que existe entre los miembros de la familia-empresa, estos pueden ir variando respecto a los cambios radicales que se dan actualmente en todos los campos de los negocios a nivel general. La actualización en sistemas tecnológicos, profesionalización en diversos campos dan lugar a que éstos se faciliten para las generaciones más jóvenes, lo que puede llevarlos a menospreciar a los más viejos, debe existir una comunicación eficaz para aprovechar ambas capacidades: la experiencia y la actualización y obtener el mayor beneficio de la fusión de ambas.

Profesionalización.

Es común que los miembros de la familia- empresa que ocupan los puestos de dirección tengan la idea de que “ya lo saben todo”, es importante que todos los integrantes de la familia-empresa estén en constante búsqueda de la profesionalización, preparación y actualización para que los conocimientos, ideas, planes y propuestas, entre otros, estén en la misma *sintonía* y lleguen a un buen entendimiento y aceptación de parte de al menos, la mayoría de los miembros.

Sucesión:

El tema de la sucesión suele ser uno de los más complicados de tratar en las empresas familiares ya que puede traer como consecuencia el “herir susceptibilidades” entre los sucesores, ya sea por la edad, la capacidad, el género y otros. El sucesor debe planificar, luego de un profundo análisis y con el tiempo prudencial el proceso de la sucesión del “poder” y, hacer conciencia entre los sucesores que, la decisión tomada ha tenido como base no, el amor a quien lo sucederá sino muchos otros aspectos, más objetivos y menos subjetivos y demostrar con hechos por qué se ha tomado tal decisión.

Licda. Rita Graciela Pinto de León

Gerente Administrativa