

El final es tan importante como el principio



En las empresas familiares, así como en la vida misma, se viven etapas, ciclos de evolución. Uno de ellos puede darse ante un cambio generacional, un transición de liderazgo y poder. Ante estas circunstancias, muchos empresarios han compartido conmigo un sabio consejo “el final es tan importante como el principio”, es decir, que el futuro requiere de organización, esfuerzo y dedicación, como los inicios de todo emprendimiento o nacimiento empresarial. Pensándolo así, el futuro de toda empresa familiar esta asegurado si se logra dejar el negocio en manos de unos hijos preparados, una familia propietaria implicada con el negocio, y una empresa profesionalizada para operar en un mercado cada día más exigente.

Así pues, la mayor preocupación de muchos fundadores es lograr este gran reto. Que la empresa continúe y que sus hijos la continúen con el mismo entusiasmo. Si este fuera su caso, recomendamos:

- Dotar a los hijos de una excelente formación universitaria, si es posible, completada con estudios de postgrado.
- Transmitir a los hijos conocimientos e información sobre la realidad empresarial de su familia empresaria, para que ellos aprenden a quererla.
- Dar completa libertad para que escojan cualquier otra opción de orientar su vida profesional fuera de la empresa de la familia, si así lo desean.
- Crear o informar de las normas y acuerdos de relación entre familia y empresa. Es decir, compartir con sus hijos que la vinculación a la empresa tiene unas reglas que tienen que ser respetadas.

En una ocasión, comentando estas mismas recomendaciones tuve la oportunidad de preguntarle a un empresario ¿Qué requisitos les exigió a sus hijos para incorporarse a la empresa?, de aquel caso recuerdo la respuesta: “en primer lugar una formación universitario, hablar otro idioma y experiencia fuera de la empresa familiar un par de años”.

Siendo esta planificación de mucha importancia, esto no evita que en algunas familias los conflictos igualmente se inicien. Pero no hay que temerles, sino afrontarlos con total normalidad. Para afrontarlos, gestionarlos y minimizarlos, los fundadores deben estar dispuestos a retirarse a tiempo y de verdad, planificar la sucesión e incorporar a los hijos con antelación suficiente y formalizar reuniones de familia que ayuden a evitar -o resolver- los inevitables problemas que vayan surgiendo.

Son muchos los casos de familias empresarias que se preparan para la evolución de su empresa familiar y que recurren a crear órganos de gobierno que faciliten los cambios y mejoren la relación entre Familia y Empresa.

Autor: Natalia Christensen, Fundación Nexia.

11/06/2008

© 2007 Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.