

Empresa Familiar vs. empresa no familiar

Las Empresas Familiares son una forma predominante de empresa en todo el mundo. Como toda empresa, la Empresa Familiar tiene los problemas de gestión y actividad propios de un negocio, a los cuales ha de sumar un conjunto de desafíos nuevos: la relación de la familia y la empresa.

En el siguiente cuadro encontrará una guía con los puntos fuertes y débiles de una empresa familiar. Lo importante, una vez más, es potenciar las fortalezas y controlar al máximos los riesgos provocados por las debilidades.

Puntos fuertes	Puntos débiles
Carisma del fundador	Dificultad de transferir este carisma a las futuras generaciones. Dificultad para delegar e innovar
Rapidez en las decisiones	Incompatibilidad de personalidad como responsable
Lealtad y obediencia de los empleados a la tradición. Cultura empresarial fuerte	Fraccionamiento del poder accionario en la sucesión. Gestión centrada en el día a día debido a dificultades para establecer planes a largo plazo. Conflicto sobre las perspectivas de negocio entre los miembros de la familia
Nombre del fundador como un símbolo	Asignación de cargos importantes por vínculo y no por competencia profesional
Si la figura del fundador es un buen ejemplo, la empresa como un todo crea unos valores de acuerdo con los del fundador	Permite contratar a profesionales no competentes
Agilidad en la toma de decisiones	Las decisiones tomadas por pocas personas pueden no obedecer a una lógica (pueden ser demasiado personales)
Proporciona más estabilidad en el trabajo, ya que el contacto con el propietario es directo y la relación que se establece es más personal	Normalmente, no hay ningún apoyo económico destinado al crecimiento de la empresa
Objetividad (los objetivos de la empresa están claros)	Poca libertad para desviarse de los objetivos fijados
Si el propietario está en activo, es fácil corregir errores	La estructura puede verse afectada por personas que no tienen capacidad profesional para la función

Normalmente, el antecesor procura transmitir conocimientos a su sucesor, sobre el negocio en sí y sobre los productos, lo que garantiza la continuidad y la calidad del producto final de la empresa	Paternalismo. Falta de normas (las cosas dependen del humor del propietario). Formación del sucesor dentro de la propia empresa (de manera que adquiere todos los "vicios")
Dirección firme. Aproximación de los dirigentes a la estructura de la empresa, transmitiendo estabilidad y confianza	Intereses personales. Conflicto de intereses. Debilidad ante la desaparición del fundador
Liderazgo definitivo. Poder de decisión. Confianza	Centralización de poderes. Implicación subjetiva
Aproximación y comprensión humana. Poder de sugestión y persuasión	No conformidad con las nuevas realidades. Adaptación y asimilación más lentas
Preocupación por la responsabilidad social, aunque proteccionista	Falta de preparación y desarrollo de los puestos de autoridad y gerencia
Más humano, considerando el aspecto social de los empleados	Desconfianza en la innovación (barreras). Mucha incompetencia
Relaciones informales entre los diferentes niveles	Conflictos de poder. Lentitud en las decisiones. Exceso de centralización
Tradicción en todo lo que se hace	Muchos obstáculos entre los miembros de la 2ª y 3ª generación de la familia. Lucha por el poder

