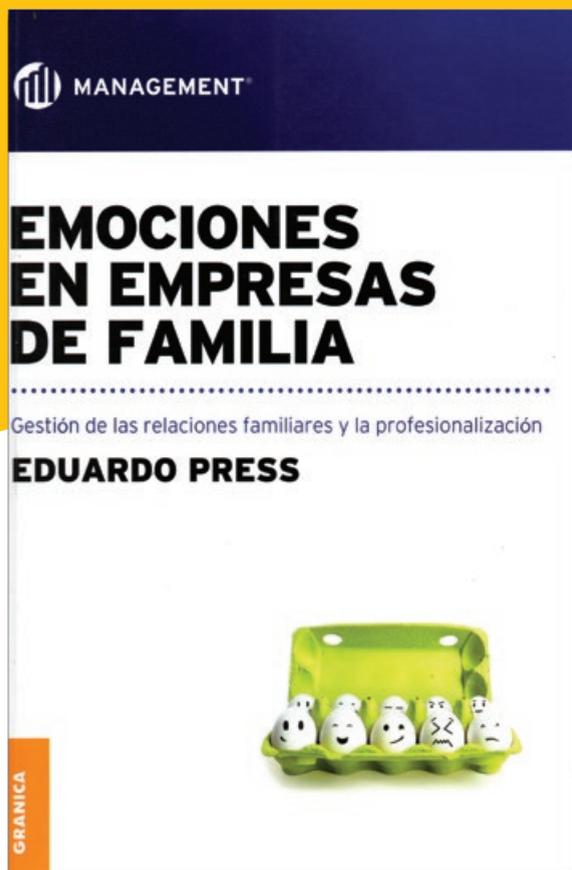


Recomendamos Leer

EMOCIONES EN EMPRESAS DE FAMILIA

Las empresas familiares tienen enormes fortalezas, pero también grandes debilidades. La mayoría de estas últimas están en las dificultades en el manejo de las emociones y en el déficit en la organización de su gestión



(...) En mi experiencia los temas que habitualmente preocupan a los emprendedores dueños de una EF, los aspectos societarios, la gestión, la producción, la organización interna, el vínculo con los proveedores y clientes, la comunicación, la relación entre los miembros de la familia, trabajen o no en la empresa, están atravesados longitudinalmente por intensas emociones.

(...) Duele “que no me reconozcas”, duele “que no me tengas en cuenta”, duele “que te salgas siempre con la tuya”, duele “que me critiques frente a los empleados”, duele “que todo me lo discutas”, duele “que solo valores lo que tú haces”, duele “que critiques todo el tiempo al nene/nena”, etc. Muchas veces las relaciones familiares en la EF duelen.

(...) Los temas propios de negocios, las decisiones, las reuniones son teñidos por cuestiones emocionales, la mayoría de ellas de larga historia. Una palabra, un mínimo gesto, un intercambio de miradas puede ser suficiente para que se genere una reacción que invada y contamine toda la experiencia de ese momento. Al poco tiempo suele ceder. Pero cuando se repite cotidianamente y pasa a ser parte de lo habitual estamos frente a un problema de gestión.

(...) La familia propietaria es entre otras cosas un modelo para las relaciones entre el resto de la gente; difícilmente se pueda demandar buenas prácticas en las relaciones personales si desde la cabeza de la empresa la familia propietaria no las aplica, o por lo menos no son cuidadosos de su intimidad.

(...) Cuando uno pregunta quién se ocupa de cada cosa las respuestas son variadas, en general, cada uno sabe qué tiene que hacer, pero acompañado de infinidad de superposiciones y ambigüedades que por momentos se tornan contradictorias, entorpeciendo la marcha del negocio y convirtiéndose en una fuente potencial de situaciones conflictivas.

(...) En la actualidad existe más conciencia de los fundadores de EF y generaciones siguientes de la necesidad de profesionalizar la gestión. Aun así, la gestión de personas es de las últimas en ser profesionalizadas. Cuando se le pregunta a un dueño de EF quién se ocupa del área de gestión de personas, las respuestas más habituales son: “La nena” (sic) o “Mi señora” ... “porque tiene carácter” o “porque se sabe llevar bien con la gente”. Y la mayoría de las veces estas funciones quedan limitadas al pago de sueldos, control de asistencias, vacaciones, etc.

(...) Otra forma muy común que también genera dificultades es cuando todos los hijos ganan lo mismo con independencia de su formación, aptitudes, contratación al trabajo, responsabilidades, asignación de tiempo, etc. En general, esto responde a un sentido de equidad por parte de los padres que la mayoría de las veces no resulta justo. Es cierto que es difícil hablar de estas cosas, pero mucho más difícil será el futuro cercano si no se hace.

(...) Cuando las familias son chicas —padre, madre, uno o dos hijos— y las relaciones son armoniosas pareciera que se facilitaría la transición generacional. Pero no es así, el tema es que al no haber una estructura desarrollada todo se hace según la impronta del fundador. De ese modo es más difícil que delegue responsabilidades en la siguiente generación, responsabilidades que además generalmente no son muy claras ni están bien definidas.

Este libro se
encuentra a la venta
en el **IEEM**

Emociones en empresas de familia

Eduardo Press

Granica. Buenos Aires, 2015.

190 págs.