

Navidad y nuevo año en las empresas familiares

Archivado en: Columnistas · M. Pía Bartolomé V.

Pía Bartolomé | Miércoles, 30 de diciembre de 2020, 07:53

Compartir 1

Twitter

Para el mundo cristiano, el personaje principal en estas fiestas es Jesús de Nazareth; a quien honramos y agradecemos su acto de amor al despojarse de su divinidad y nacer en un establo en Belén. El texto bíblico no menciona la fecha de su nacimiento, pero sí afirma que nació de una sencilla joven judía.

Sucede que las madres tenemos esa facultad para ejercer influencia sutil, poderosa y efectiva en nuestro entorno y, por supuesto, en nuestros hijos. María no fue la excepción.

Para una madre no es fácil lidiar con las fricciones normales y naturales que se generan entre sus hijos(as), o entre ellos(as) y su padre en la cotidianidad de la vida familiar. Esta dificultad se intensifica enormemente cuando los roces se dan en un ámbito laboral, dentro de la empresa de la familia; más aún cuando ocurren en torno a procesos de sucesión que suelen estar acompañados de intensos desafíos a nivel emocional.

Sabemos que una transferencia estratégica generacional -como llamamos al proceso de sucesión- armoniosa, fluida y exitosa es clave para el éxito de las empresas familiares y son una oportunidad única para su supervivencia: reinversión de cara al futuro y profesionalización. Jamber Li y Henning Piezunka mencionan que luego de realizar cientos de entrevistas con directores ejecutivos, sucesores y altos directivos cuyas empresas habían pasado de padres a hijos, encontraron un patrón claro: la madre era una figura clave en los casos en que las sucesiones iban bien, así como en aquellas que fracasaban.

La razón de esto obedece a que la sucesión está cargada de emociones y vínculos históricos que se proyectan al presente y se extenderán al futuro. La culpa de un hijo por desplazar al padre y quitarle su liderazgo, o el temor de un padre que lo lleva a ralentizar el proceso, buscando excusas y restándole, de facto autonomía al nuevo líder. El miedo del hijo a eventuales represalias del padre al salir de su sombra y la angustia de no cumplir con sus expectativas. Los temores naturales del padre de perder la identidad ante sí mismo y los demás y con ello el respeto asociado a su posición. La rabia y la pena que generan las comparaciones subyacentes y los desencuentros en estos procesos suman dificultad y complejidad. ¿Qué tienen que ver las madres en todo esto? La madre naturalmente intentará intervenir, para resolver.

Ahora bien, de acuerdo con Li y Piezunka, esta intervención alcanza su máximo éxito cuando la madre no estaba involucrada en la gestión de los negocios. Esto le permitiría neutralidad y confiabilidad; dos cualidades necesarias y que no suelen ir juntas. Entonces, era percibida como más imparcial y respetada por su autoridad familiar, ganando legitimidad como articuladora del proceso. Esto permitiría entre otras cosas hacer cumplir los sanos límites entre la empresa y la familia evitando que los conflictos por el liderazgo entre padre e hijo se trasladen desde el escritorio a la mesa de comedor y viceversa. En nuestra propia experiencia, madres involucradas en el negocio e inteligentes emocionalmente, si reciben a tiempo la orientación adecuada, lograrán resultados similares.

En las bodas de Caná, María se acerca a Jesús muy preocupada, porque los novios se quedaron sin vino. Con cariño Jesús le dice que aún no ha llegado su momento. Sin embargo, su madre les dice a los sirvientes que sigan todas las instrucciones de Jesús. Esa intervención, que podría haber sido vista como una interferencia frente al designio supremo del Padre, termina motivando el primer milagro de Jesús. ¡Cuántos milagros podrían suscitar las madres en el contexto de una familia empresaria!



M. Pía Bartolomé V.

Psicóloga, Máster en Comportamiento del Consumidor
Gerenta de Proyectos Proteus