

(Sobre) Vivir a la sombra

Archivado en: Columnistas · María Pía Bartolomé

Pía Bartolomé | Lunes, 15 de mayo de 2023, 19:11

Compartir 0

Twitter

Gran parte del éxito de las empresas familiares reside en un vínculo filial sólido, que evoluciona y se enriquece junto al negocio, para proyectar el legado del fundador, involucrar la mirada y aporte de las nuevas generaciones y darle sentido de trascendencia. Paradojalmente, es en ese mismo núcleo donde se sostienen, muchas más veces de lo que imaginamos, las tramas más complejas de recelo, desconfianza y frustración que impiden avanzar a tantos otros emprendimientos. Son rasgos de nuestro lado más sombrío, como seres humanos, que en el caso de una empresa familiar se pueden convertir, para los sucesores, en un enorme obstáculo en su propio desarrollo.



Legítimamente, un fundador devenido en icono para la comunidad, aquel capaz de crear un patrimonio de incalculable valor para él, empujando por años, a pulso y prácticamente solo, el negocio familiar, puede desconfiar de las capacidades de quienes deberán asumir su legado más temprano que tarde. Si a eso sumamos una personalidad absolutista, donde el deseo por perpetuar su obra está por sobre los afectos hacia los suyos, el trauma puede ocasionar heridas muy difíciles de superar.

Frente a estos personajes de corte feudal, probablemente ninguna habilidad de sus sucesores sea suficiente. Este tipo de empresarios, con matices, es más habitual de lo que parece. Los más cercanos son los más atormentados por su desdén, irracional e incomprensible. A ellos los trata de una forma diferente del resto de su círculo. En algunos casos, los invita a sumarse al proyecto, ofreciéndoles apostar por convertirse a futuro en los líderes del negocio, a cambio de salarios por debajo del mercado -porque esto también "es tuyo"- o asignándoles funciones que otros profesionales no estarían dispuestos a asumir, con el objetivo de mantenerlos ocupados y, ojalá, de erradicar cualquier intento de vuelo intelectual propio que los aleje de la empresa o que pudiera quitarles el trono.

Sin embargo, tratar de vivir o sobrevivir a la sombra de un fundador empezará paulatinamente a incomodar a los sucesores y al ecosistema. Y si alguno de estos hijos decide irse y tomar vuelo propio, probablemente será acusado de traición y falta de lealtad con el proyecto familiar o el fundador, que terminan siendo una misma cosa. Otros, más temerosos, se someterán a esa "cárcel de oro" por una lealtad inconsciente al páter familias todopoderoso, del que quieren ganar su afecto y preferencia; por el deseo genuino de ganarse un puesto del que se sienten absolutamente merecedores, porque desean seguir los pasos de su padre/madre a quién admiran o por no contar con el don de construir desafíos por cuenta propia.

Sin juzgar a ninguna de las partes ni buscar razones más profundas -que las hay- se entiende que el proceso de transferencia del legado puede ser visto como un valle de sombra difícil de atravesar. Sin embargo, se hace más transitable cuando se logra motivar y entusiasmar a los hijos e hijas con el modelo, en un entorno afectuoso, cuando se les reconoce, por poco que sea, sus aportes o cuando se les permite involucrarse de tal manera que terminan poniéndose la "camiseta" por el legado, al sentirlo que es propio también. Para eso se requiere dejar el rol de jefe para transformarse en un líder y que sus capacidades no solo les permitan construir un imperio, sino que, además, perpetuarlo.

Pero también existe un camino de libertad para aquellos "atrapados": salirse del sistema, tomando las riendas de su propio futuro -cuando levantarse, siendo mayor, no resulte tan buena apuesta-. Se trata de valientes de otro tipo que deciden dejar la falsa sensación de seguridad que brinda la sombra del negocio familiar, para emprender sus propios desafíos, no sin antes hacer la pérdida de cortar el cordón de aquellas múltiples razones que los ha mantenido atados a una relación jefe/empleo(a) dañina, para comenzar a reconstruir un vínculo de padre/hijo(a) más sano.

María Pía Bartolomé