# Dinámicas familiares y conflictos en empresas familiares

*Por Leonardo Correa Rodríguez*

Dentro del mundo de las empresas, una tipo sobresale dado que representa casi el 80% de empresas privadas en el mundo, y son las empresas familiares, las cuales integran gestion empresarial, gestion patrimonial y gestion emocional.

Estas dinámicas pueden ser tanto fuente de fortaleza como de conflictos. En este ensayo, exploraremos los desafíos que surgen debido a las diferencias generacionales y las estructuras de poder en el contexto de una empresa familiar.

Estás iniciativas comerciales que nacen normalmente como una herramienta de superviviencia de un fundador y por la necesidad como principal motor a menudo abarcan varias generaciones. Cada generación trae consigo valores, experiencias y expectativas distintas. Estas diferencias pueden generar conflictos:

1. Tecnología y Cambio: Los más jóvenes pueden estar más abiertos a la tecnología y la innovación, mientras que los mayores pueden aferrarse a métodos tradicionales. La resistencia al cambio puede afectar la adaptabilidad de la empresa.

2. Visión y Objetivos: Las generaciones pueden tener visiones divergentes sobre el futuro de la empresa. Los fundadores pueden priorizar la estabilidad, mientras que los herederos pueden buscar expansión y diversificación.

3. Comunicación: Las brechas generacionales pueden dificultar la comunicación efectiva. Diferentes estilos de comunicación y expectativas pueden dar lugar a malentendidos y tensiones.

¿Otro de los temas relevantes es la estructura de poder en la compañía familiar, quien manda? El fundador, y hasta cuando, ¿quien le sucede? Y debe ser miembro de la familia, la multiplicidad de expectativas muchas sin fundamento son un niño para el conflicto y las riñas familiares con factores económicos.

En una empresa familiar, la estructura de poder puede ser compleja:

1. Fundadores y Herederos: Los fundadores a menudo tienen un papel central. Sin embargo, cuando los herederos asumen posiciones de liderazgo, pueden surgir conflictos. ¿Deben los fundadores ceder el control o mantenerlo?

2. Roles y Responsabilidades: La asignación de roles y responsabilidades puede ser un terreno minado. ¿Quién lidera la empresa? ¿Quién toma decisiones financieras? La falta de claridad puede generar rivalidades.

3. Equidad vs. Mérito: ¿Se otorgan posiciones basadas en lazos familiares o en méritos? El equilibrio entre ambos es crucial para evitar resentimientos.

**Sobre el poder**

Luego del poder otro tema que nos lleva a una discusión y a la obligacion de planear es la protección y sucesión del patrimonio familiar:

La distribución del patrimonio entre los miembros de la familia puede ser delicada. ¿Cómo se divide la propiedad? ¿Qué criterios se aplican? Las diferencias pueden afectar las relaciones familiares.

¿Quien debe recibir mas patrimonio, el mayor de los hermanos? ¿Por ser el mayor, el menor por ser en teoría el mas desprotegido? El que trabaja como comercial en la empresa y produce mas dinero, son dilemas que generan estrés en la relación y que deben ser afrontados de forma directa y seria para evitar debilitamientos de la familia, la empresa y el patrimonio.

Compartir una empresa familiar también implica compartir riesgos financieros, las decisiones sobre inversiones, dividendos y reinversión pueden generar tensiones, pero se hace obligatorio la conformación de espacios de reunion para la participacion de todos los miembros de la familia, donde de forma correcta o incorrecta acorde a sus a capacidades y actitudes pueda expresas sus opiniones sobre el devenir de su tambien propiedad.

Los socios familiares pueden sentirse divididos entre lealtades familiares y el bienestar de la empresa. ¿Qué prevalece: el interés personal o el éxito empresarial? Y aunque no parezca las lealtades ocultas fundamentadas en beneficios económicos, recompensas familiares y emocionales son motores de las

decisiones menos racionales y muy perjudiciales para la compañía.

En conclusión, las dinámicas familiares en empresas familiares son un campo de batalla donde se cruzan tradición, poder y patrimonio. La comunicación abierta, la planificación cuidadosa y el respeto mutuo son esenciales para navegar estos desafíos y construir empresas familiares exitosas y armoniosas.

Se requiere de paciencia, comunicación, tranquilidad mental y de madurez emocional para gestionar la empresa familiar, por cuanto la comunión de elementos dinero y sentimientos siempre sera un elemento a considerar con mayor detenimiento.

ICGE · www.icge.co · icge@gmail.com — Documento de libre descarga con fines académicos. Se permite su difusión citando la fuente.