El rol del padre empresario en la formación de los sucesores: aprovechar el 92%

Por Leonardo Correa Rodríguez

Como padres empresarios, tenemos el privilegio —y la enorme responsabilidad— de formar no solo personas íntegras, sino también posibles sucesores del legado familiar. Nos preocupamos por estructurar protocolos, definir roles y anticipar conflictos, pero a veces olvidamos lo más esencial: **el tiempo que realmente tenemos para influir en la vida de nuestros hijos**.

Diversos estudios, entre ellos los populares análisis del autor Tim Urban (*Wait But Why*), han mostrado que aproximadamente **el 92% del tiempo presencial que compartiremos con nuestros hijos a lo largo de la vida ocurre antes de que cumplan 18 años**. Aunque no es una cifra matemática exacta, sí refleja una realidad emocionalmente profunda.

¿De dónde sale ese 92%?

Pensemos en este ejemplo simple:

- Si durante los primeros 18 años vivimos con nuestros hijos y los vemos casi todos los días, eso suma alrededor de **6.500 días compartidos**.
- Luego, si durante los siguientes 40 años los vemos cinco veces al año, eso apenas suma **200 días más**.
- Es decir, de un total aproximado de **6.700 días juntos en toda la vida**, **el 92%** habría ocurrido antes de los 18 años.

Claro en familias empresarias este número no siempre es igual dado que trabajan juntos, viajan por negocios juntos, sin embargo, cuando salen a estudiar a otas ciudades y paies, cuando se casan y cuando no se trabaja en la misma área de la compañía, estos tiempos de compartir se diluyen.

Más allá de la cifra exacta, la reflexión es clara: **la mayor oportunidad de formar, influir y conectar con nuestros hijos está en los primeros años de vida**.

¿Qué significa esto para los empresarios familiares?

Significa que **la verdadera sucesión no comienza con un protocolo, sino con un desayuno compartido; no se define en una junta, sino en una conversación cotidiana.** Si esperamos a que nuestros hijos tengan edad adulta para "prepararlos" para el negocio familiar, ya habremos perdido la ventana más amplia de influencia.

Durante la infancia y adolescencia es cuando más tiempo compartimos, cuando nos observan más de cerca, cuando las historias que contamos y las decisiones que tomamos modelan sus valores, su carácter y su sentido de pertenencia.

A medida que crecen, ese tiempo se reduce, y la conexión ya no puede depender solo de la autoridad o de la urgencia de la sucesión. Por eso, **el legado se comienza a transmitir en los momentos cotidianos**, incluso mucho antes de que ellos entiendan conceptos como gobierno corporativo o sostenibilidad patrimonial.

¿Qué hacer para aprovechar ese 92%?

1. **Modelar con el ejemplo:** Más que enseñar sobre el negocio, mostrar con nuestras acciones lo que significa liderar, decidir con ética, respetar a los demás y comprometerse con una causa.

2. **Involucrarlos sin imponerles un destino:** Llevarlos a la empresa, contarles historias familiares, permitir que pregunten, se acerquen y sientan que el legado también puede ser parte de su historia, si así lo deciden.

3. **Crear espacios de conversación intencional:** No todo se habla con formalidad, pero sí con profundidad. Compartir decisiones difíciles, aprendizajes, errores, dudas… es abrir la puerta al pensamiento empresarial.

4. **Transmitir identidad familiar, no solo estructura empresarial:**

Ayudarlos a entender qué hace única a nuestra familia, qué valores nos definen, qué propósito nos mueve, y cómo eso se conecta con el negocio.

5. **Aceptar que la sucesión es un proceso emocional, no solo técnico:** Acompañar a los hijos en su propio desarrollo, sin que se sientan obligados a repetir nuestro camino, es tan importante como preparar la estructura jurídica y financiera.

Porque al final, el 92% del tiempo está ahí, en la infancia y adolescencia. Y si no lo aprovechamos para sembrar valores, cultivar relaciones y despertar propósito, ninguna estrategia de sucesión será suficiente. El mejor legado no se transfiere por imposición, se construye con presencia.

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