El síndrome de Edipo en las familias empresarias

Los problemas en la sucesión generacional

Por Leonardo Correa Rodríguez

Todos hemos escuchado sobre el sindrome de edipo, por las peliculas, por las lecturas, o por las reuniones de los colegio de los mas pequeños donde la sicologas les dicen sin ninguna medica previa a las madres que su retoño las puede terminar odiando o “matando” a su madre, llegado un momento.

El sindrome de Edipon se refiere a un conjunto complejo de emociones y sentimientos infantiles caracterizados por la presencia simultánea y ambivalente de deseos amorosos y hostiles hacia los progenitores. Como sabemos se trata tal vez de uno de los concpetos mas reconocidos no el mas importante de la teoria de Sigmund Freud, quien definio a este sindrome como deseo de elminar al padre del mismo sexo (parricidio), definido como complejo de edipo positivo.

Sobre este particular se ha hecho mencion en los procesos de sucesion familiar, al analizar que muchas de las decisiones que se adoptan por parte de los herederos muchas veces implica destruir en el pasado, y esto tiene elementos muy claves que debemos analizar con total claridad.

El primero que la destruir el pasado es muy complejo de aceptar en una empresa familiar donde los procesos son mas estaticos, donde la memoria del fundador juega un papel clave en la fisonomia de la compañía en el sentido de los valores y principios, modelo de negocio y gestion el mismo, por lo cual, a los herederos les corresponde la tarea de cambiar sin cambiar, lo que no siempre sucede, generando una resistencia a lo pasado y una interes de edificar el presente sin tener en cuenta el pasado, conllevando a procesos destructivos que generan que muchas empresas fracasen con el control de la segunda genereacion (miller et al., 2003)

En este ejercicio del sindrome es imporante entender desde un principio el

proceso de sucesion generacional, si el pasado es tan perfecto ni tan malo, ni los cambios todos son necesarios y tampoco insuficientes, es una pizca que permita entender los cambios y entender la cultura impregnada por el fundador o por el administrador de la empresa familiar, que no es facil de asimilar ni para los demas socios, los directivos no familiares, el fundador o administrador saliente, y que conlleva una frustracion para el recien llegado fresco de ideas, que no siempre corresponde a la identifidad de la familia empresaria.

Esto esta llevado con los concpetos de tradicion, proposito, metas y vision del fundador deban ser analizadas a la luz del contexto actual, es tal vez mas claro como lo definie Suddaby “la capacidad de gestionar el pasado reinterpretando las tradiciones es una capacidad de las empresas familiares exitosas” (Suddaby, Coraiola, et al., 2020), pero esto no se logra con el simple plantamiento del problema, esto conlleva un ejercicio de revision interna de todos los integrantes de la familia empresaria, con el fin de realizar una vision estrategica respecto a la empresa, sin olvidar el proposito inicial y fundamental de la empresa familiar, asi como los objetivos que se quieran estatablecer.

En conclusion podemos indicar que el sindrome de edipo en las empresas familiares, presenta la dificulta que es la sucesion generacional, este sindrome destruye empresas y familias, pues interpretan equivocadamente que los valores y principios no deben se actualizados por las futuras generaciones y adopota la literalidad para la ejecucion de estrategias en un mundo ecnominoc y social que no maneja esa vision suspendida.

REFERENCIAS

De Massis, A., Di Minin, A., Frattini, F. (2015). Innovación impulsada por la familia: resolviendo la paradoja en las empresas familiares . Revisión de la gestión de California, 58 (1), 5 - 19 . https://doi.org/10.1525/cmr.2015.58.1.5 Google Académico

De Massis, A., Frattini, F., Kotlar, J., Petruzzelli, AM, Wright, M. (2016). Innovación a través de la tradición: lecciones de empresas familiares innovadoras y direcciones para futuras investigaciones . Academia de Management Perspectives, 30

De Massis, A., Di Minin, A., Frattini, F. (2015). Innovación impulsada por la familia: resolviendo la paradoja en las empresas familiares . Revisión de la gestión de California, 58 (1), 5 - 19 . https://doi.org/10.1525/cmr.2015.58.1.5 Google Académico

(1), 93 - 116 . https://doi.org/10.5465/amp.2015.0017

Gómez-Mejía, LR, Cruz, C., Berrone, P., De Castro, J. (2011). El vínculo que une: Conservación de la riqueza socioemocional en empresas familiares . Academy of Management Annals, 5 (1), 653 - 707 . https://doi.org/10.5465/19416520.2011.593320 Google Académico

Suddaby, R. (2016). Hacia una conciencia histórica: Tras el giro histórico del pensamiento gerencial . M @ n @gement, 19 (1), 46 - 60 . https://doi.org/10.3917/mana.191.0046 Google Académico

Suddaby, R., Coraiola, D., Harvey, C., Foster, W. (2020). Historia y micro-fundamentos de las capacidades dinámicas . Revista de gestión estratégica, 41 (3), 530 - 556 . https://doi.org/10.1002/smj.3058 Google Académico

Suddaby, R., Foster, WM (2017). Historia y cambio organizacional . Revista de gestión, 43 (1), 19 - 38 . https://doi.org/10.1177/0149206316675031 Google Académico

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