

¿Qué piensa la próxima generación?

Los intereses y preocupaciones de la próxima generación

Crónica elaborada por Fundación Nexia y disponible en su página web

(http://www.laempresafamiliar.com/abierto/articulo1_p.html)

El papel de la próxima generación en la continuidad de la empresa familiar y la importancia de inculcarle la responsabilidad por la propiedad desde temprana edad, es uno de los temas de mayor trascendencia para el conjunto de las empresas familiares.

Por primera vez, un estudio recoge, a nivel nacional, sus opiniones, sugerencias y preocupaciones.

El estudio “Los intereses y preocupaciones de la próxima generación”, realizado por Lucía Ceja de la **Cátedra Empresa Familiar de IESE** y Javier Macías de **Fundación Nexia**, con la colaboración de London Business School, está basado en las respuestas de más de 200 miembros de familias empresarias españolas y 20 entrevistas en profundidad con empresarios familiares, tanto activos en la gestión como con aquellos que no trabajan en la empresa familiar. La investigación está enfocada a miembros de la siguiente generación de las familias empresarias españolas. En su elaboración se incluyeron empresas familiares de distintos sectores, diversas situaciones generacionales, con y sin cotización en bolsa.

“Las empresas familiares españolas muestran el nivel más alto de propiedad emocional a nivel mundial.”

Siguiendo la lógica que sugiere que para fomentar el éxito de las empresas familiares es importante entender el vínculo emocional y cognitivo que une a los miembros de la siguiente generación y a la empresa familiar, este estudio pionero trata de analizar y explicar los orígenes del capital familiar.

Los resultados de la investigación indican que la familia es la responsable del nivel de compromiso y vínculo emocional que existe entre los miembros de la próxima generación y la empresa familiar. Entre sus principales conclusiones destaca el hecho de que, en general, los miembros de la siguiente generación piensan que el tener acciones o no tenerlas no afecta al vínculo emocional con la empresa familiar.

Desde las respuestas obtenidas mediante entrevistas en profundidad con los futuros sucesores de las empresas familiares, se concluye que, en la mayoría de los casos, los miembros de la siguiente generación perciben el vínculo emocional con la empresa familiar como algo positivo. Según afirma uno de los jóvenes empresarios encuestados: “muchas gente tiene acciones emocionales mucho antes de tener acciones reales”. Al mismo tiempo el estudio indica que el destino de la empresa familiar es muy importante para la mayoría de los encuestados porque fomenta la unidad familiar, así como también representa una fuente de ingresos y una oportunidad perfecta para transmitir valores familiares y crear riqueza para la sociedad.

“Los miembros de la siguiente generación creen que el tener acciones o no tenerlas no afecta al vínculo emocional con la empresa familiar.”

Los miembros de la siguiente generación creen que el tener acciones o no tenerlas no afecta al vínculo emocional con la empresa familiar.

Transmisión del vínculo emocional a través de las generaciones

Los intereses y preocupaciones de la próxima generación parte de la investigación realizada en empresas de todo el mundo por London Business School, con la colaboración de Fundación Nexia e IESE Business School, que demostró que las empresas familiares españolas muestran el nivel más alto de propiedad emocional a nivel mundial.

Entre los factores que pueden llegar a potenciar la transmisión del vínculo emocional destacan la experiencia laboral en la empresa familiar, la comunicación e información acerca de la empresa familiar y el ejemplo de los padres, que con su dedicación y esfuerzo transmiten los valores y educan sobre la importancia del trabajo.

A pesar de que la mayoría de los participantes definieron como “difícil” la relación con la generación mayor, el estudio reconoce el conflicto como una fase del ciclo vital de la empresa y las generaciones que trabajan juntas y recomienda entender el conflicto como “un momento en el proceso de evolución”. Como principales retos en la incorporación de la siguiente generación, el estudio recomienda a los futuros sucesores definir un plan de carrera y cuáles serán los términos de esa incorporación, además de concienciarlos para que estén dispuestos a afrontar conflictos entre familiares y desarrollar su habilidad para determinar fronteras entre la familia, la empresa y uno mismo. Y sobre todo, que sepan que siempre serán miembros de la familia, aunque no trabajen en la empresa de la familia.

El estudio ha sido presentado en el VII Encuentro Nacional del Fórum Familiar en Salamanca el día 9 de mayo de 2009