

Economía

La Cámara de Comercio de Madrid ayuda a las empresas familiares a asegurar su continuidad.

El 60% del tejido productivo madrileño son empresas familiares, que generan el 70% del PIB de la región y el 75% del empleo privado.

Alcalá de Henares, 06/05/2008

Más de medio millón de empresas españolas se enfrentarán durante los próximos diez años al relevo generacional, según un estudio del Instituto de la Empresa Familiar. Sin embargo, el 78% de ellas asegura no tener preparada la sucesión, conclusión que se extrae de una prospección de la escuela de negocios Esade. De ahí que la Cámara de Comercio de Madrid haya decidido tomar cartas en el asunto y, por iniciativa conjunta de las comisiones consultivas de la Empresa Familiar de la entidad cameral y de la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM), se están organizando diversas reuniones para consensuar las mejores fórmulas para abordar la sucesión y la continuidad de las más de 300.000 empresas familiares madrileñas.



Bajo el título "El cambio generacional. Planificando la continuidad de la empresa familiar", la Cámara de Comercio de Madrid ha reunido a renombrados expertos en esta área de la gestión empresarial para consensuar las pautas necesarias a la hora de afrontar este reto en las empresas familiares. Un reto que conlleva la modificación de su estructura, pero que no debería perjudicar las garantías de éxito del negocio y la continuidad del mismo.

En esta línea, Ángel Asensio, presidente de la Comisión Consultiva de la Empresa Familiar de la Cámara de Comercio de Madrid, afirmó que el objetivo de este debate en la sede de la institución es "proporcionar las claves para intentar superar con éxito lo que debe ser todo un proceso, que no suceso, del cambio generacional en la estructura de la empresa".

Sin embargo, José Javier Rodríguez Alcalde, director de la Cátedra Prasa de Empresa Familiar de la Universidad de Córdoba, indicó que, en su experiencia "las familias empresarias no tienen conciencia del cambio intrínseco del sistema familia-empresa, aunque sí lo tienen de los cambios en el entorno". El catedrático aseguró que "para que la transición sea eficaz, cada miembro de la familia debe pasar con éxito las siguientes fases: concienciación, crisis, confrontación, cristalización y cambio".

Las estadísticas demuestran la dificultad que entraña heredar el legado de un padre o un abuelo emprendedor: más del 30% de las empresas familiares alcanza la segunda generación, mientras que tan sólo el 15% llega a la tercera. Entre los expertos con los que consulta la Cámara de Comercio de Madrid y CEIM están se encuentran la Asociación para el Desarrollo de la Empresa Familiar de Madrid (Adefam), Sánchez-Crespo Abogados y Consultores, así como los directores de cátedras especializadas de las Universidades de Córdoba y León.

Rodríguez Alcalde enumeró los "efectos devastadores" que las transiciones y los relevos producen en algunos familiares: "Hay familiares que pierden su conexión con la familia por razones que ellos mismo niegan y también con la empresa como organización. El retiro o el cambio en el organigrama para algunos es una desorientación y una pérdida de rumbo. Hay otros familiares que, cuando se encargan de la más alta responsabilidad en la empresa, son presos de ansiedad, pues dudan de sí mismos a la hora de tomar decisiones. Se sienten impostores lo que les lleva a la parálisis propia y de la empresa. Y hay familiares que se aburren dentro de su organización empresarial. No son capaces de dimitir a pesar de que su hastío conduce a efectos negativos no sólo en la productividad de su empresa sino también en la moral de la familia y del personal".

La pauta fundamental para afrontar con éxito este cambio es, en palabras de Antonio J. Sánchez-Crespo, presidente de Sánchez-Crespo Abogados y Consultores: "En la familia, comunicación, comunicación y comunicación; y en la empresa, profesionalizar el gobierno de la familia".