

Encuentro digital

MARTA BELTRÁN AMAGO, DIRECTORA DE ADEFAM (ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA FAMILIAR DE MADRID)



Marta Beltrán, directora de ADEFAM. Nos hablará sobre la empresa familiar y los jóvenes sucesores **miércoles 29 a las 12 horas**

- El envío de nuevas preguntas se encuentra cerrado -

#1 ¿Cuál son las principales motivaciones que tienen los sucesores a la hora de comenzar con el negocio familiar?

Los sucesores suelen sentir la empresa como algo propio, no en el sentido material, sino en un sentido mucho más emocional. Es un proyecto compartido con el sucesor y el resto de la familia. Trabajar en el negocio familiar tiene una dimensión más profunda que elegir cualquier otro tipo de trabajo. Poder continuar la obra de los anteriores miembros de la familia es una gran motivación.

Por supuesto, la satisfacción de trabajar para uno mismo y poder generar empleo y riqueza es otra importante razón para trabajar en la empresa familiar.

#2 ¿Cree que las nuevas generaciones gestionan de forma diferente los negocios familiares? Si es así, cómo lo hacen.

Siempre las nuevas generaciones van a ver las cosas diferentes y lógicamente gestionan de otra forma. Si es la segunda generación, obviamente no van a poder compartir lo que ha sido la fundación de la empresa, y esa ya es una gran diferencia como punto de partida.

Además, la educación, la cultura, los tiempos que se viven, son distintos en cada generación y por supuesto influyen en la percepción de la compañía y en su gestión. Lo importante es que los cambios en la gestión se adecuen a las necesidades del negocio.

#3 ¿Qué lección tiene que aprender la empresa familiar española de esta crisis?

De esta crisis se pueden aprender muchas lecciones. Creo que la más importante es que la empresa española necesita internacionalizarse. Las empresas que están fuera tienen muchas mejores expectativas de negocio que las que operan solo en España.

Otra lección importante es la gestión de la escasez, algo a lo que ya no estábamos acostumbrados. Hemos vivido muchos años con una alegría que ahora vemos no estaba fundamentada. Quizá sea un aprendizaje brusco, pero creo que no lo vamos a olvidar.

#4 Si tengo un directivo que está mejor preparado que mi hijo, ¿conviene que sea él mi sucesor en la empresa? ¿Cómo lo hago para evitar dejar de lado a mi hijo?

Conviene que la empresa esté lo mejor gestionada posible, y si es un directivo el que está más preparado, tendrá que ser él quien tenga el poder ejecutivo, lo que no quiere decir que sustituya a su hijo, ni a los accionistas actuales o futuros.

Hay muchas formas de mantener a la familia vinculada al negocio y a las decisiones que se toman en él. La creación de órganos de gobierno como el Consejo de Administración y el Consejo de Familia son francamente útiles para que las relaciones empresa y familia gocen de buena salud.

#5 Buenos días, ¿cree que es recomendable que los hijos trabajen primero en cargos de empleados rasos en la empresa antes de entrar en los órganos directivos?

Creo que es recomendable que los hijos tengan una experiencia previa a trabajar en la empresa familiar. Para mí lo ideal es que puedan estar varios años en alguna compañía que no sea la familiar, incluso en alguna multinacional, o gran empresa, porque siempre se llega a la empresa familiar con conocimientos y aprendizajes diferentes que serán de utilidad a la hora de dirigir la propia empresa.

Respecto a los cargos de empleados rasos no estoy segura de que esa sea la forma de saber como funciona la empresa, pero está claro, que es importantísimo que se conozca bien el negocio a todos los niveles.

#6 Hola y buenos días. ¿Qué hay que hacer cuando los hijos que van a entrar en la sucesión tienen ideas muy distintas a las del padre en lo que respecta a las líneas de negocio?

Pues para empezar creo que hay que hablar mucho, explicar el fundamento de esas ideas distintas, intentar conseguir el consenso de las partes, y muchas veces contar con la ayuda de algún externo que con formación y objetividad pueda aportar luz a este debate que es tan frecuente.

Hay que demostrar que las ideas distintas son válidas al igual que hay que dar opción a nuevas líneas de negocio.

#10 Buenos días, teniendo en cuenta que la crisis económica está afectando a compañías de grandes dimensiones ¿cómo está repercutiendo en las empresas familiares que suelen tener menos recursos?. ¿Tienen algún estudio de cuántas empresas familiares se han visto obligadas a cerrar el negocio por falta de ayudas?

No tenemos cifras exactas, pero los datos que se manejan por los institutos económicos hablan de unas 300.000 empresas cerradas durante estos últimos tres años que ya dura la crisis. Hay que tener en cuenta que muchas de ellas son microempresas, con menos de 5 empleados. De cualquier forma, estamos hablando de empresas familiares que se han visto asfixiadas por la caída del consumo, los impagos y la ausencia de crédito.

#11 Buenos días, ¿cree que entre las reformas que está acometiendo el Gobierno deberían incluirse algunas que incentiven la creación de pequeñas y medianas empresas? ¿Considera que deberían realizarse cambios en materia fiscal para las pymes?

Desde luego que pienso que todas las medidas para incentivar la creación de empresas serían importantísimas para reactivar la economía. España es un país que no facilita la creación de empresas, y nuestra cultura además contribuye a que el emprendedor, además de encontrarse dificultades burocráticas se encuentre pocos apoyos en el entorno. Hay que buscar todas las vías para impulsar a creación de empresas.

Mejorar la fiscalidad desde luego sería una de las medidas que se deberían tomar en cuenta.

Despedida

Muchas gracias por todas las preguntas tan interesantes que habéis formulado. Espero haber podido transmitir la importancia que tiene para España, en estos momentos, fomentar la iniciativa empresarial y el espíritu emprendedor.
