L

a naturaleza nos muestra la inevitable sucesión de los seres humanos. Los adultos mayores, los adultos, los jóvenes, los niños conforman las comunidades. Van aprendiendo unos de otros y se van reemplazando. Llegado el momento al que le toca decide según su leal saber y entender.

El conocimiento de las familias y sus dinámicas es de importancia mayor para los profesionales que trabajan con las empresas, porque aproximadamente un 70% de estas son de familia.

Por lo general los abuelos fundadores ejercen una tremenda autoridad, delegando algunas tareas, pero conservando el poder de apoyar o revocar cualquier decisión. De allí hacia abajo por el árbol genealógico encontramos de todo: los que tienen interés en el negocio y los que no, los que saben del negocio y los que no, los que viven del negocio y los que no, los que quieren que el negocio crezca y perdure y los que propenden por su venta o pronta liquidación, los que trabajan dentro del negocio y los que no. Los hay quienes trabajan para la competencia.

Entre las diferentes tipologías encontramos los jóvenes que están siendo preparados para asumir en el futuro la dirección de los negocios, de manera que están estudiando y ganando experiencia empresarial para estar listos cuando les llegue el momento.

Sobre el asunto que estamos planteando encontramos el documento [*PwC’s Global NextGen Survey 2019 Agents of change: Earning your licence to operate*](https://www.pwc.com/gx/en/family-business-services/assets/pwc-global-nextgen-survey-2019.pdf)*.* La mayoría de los encuestados, un 46%, manifestó que se ven como *Transformers.* Piensan que están llamados a hacer mejoras en las organizaciones a las cuales pertenecen.

En Colombia muchas veces oímos que las empresas familiares tienen una vida corta y que rara vez pasan de la tercera generación (nietos). Se dice que por desconocer el negocio lo involucran en altos riesgos que terminan por llevar a la insolvencia a las entidades.

Hay quienes han hecho cambios con éxito y quienes han fracasado. Esto tiene mucho que ver con la conservación de los empleados antiguos o su reemplazo por jóvenes. Queramos que no, de un lado hay gran experiencia, del otro mucha energía e ideas nuevas.

Algunas de las empresas han sobrevivido porque abandonaron su estructura familiar y se adentraron en el mercado de capitales, confiando la administración a profesionales.

Con todo, no hay leyes, en sentido sociológico, que nos indiquen el camino del éxito. A veces un vecino triunfa y otro se quiebra.

Curiosamente en nuestro medio estudiamos mucho grandes estructuras, que son pocas, e ignoramos las familiares que son muchísimas. Este pecado está presente en los programas de contaduría que así se orienten a Pymes no asumen el estudio de las personas como materia obligatoria para ganar competencia empresarial.

*Hernando Bermúdez Gómez*