

EL IMPORTANTE ROL DE LA MUJER EN LA EMPRESA FAMILIAR

Es por todos sabido que las mujeres tienen, en una gran mayoría de casos, una inteligencia emocional muy desarrollada y suelen ser especialmente hábiles en fomentar la unión, la armonía y el equilibrio de la familia, siendo sensibles a las necesidades individuales de cada uno de los miembros de ésta, y teniendo, además, un fuerte sentido de la lealtad a la empresa y a quienes trabajan en ella.

En todas las familias empresarias exitosas, no dejan de admirar el rol tan importante que tienen las madres de los futuros accionistas, quienes inculcan valores desde la infancia, sabiendo transmitir la responsabilidad de la educación, de la resolución de los problemas en la juventud y de impulsar la motivación a aprender.

Ocurre también a veces, que es noticia el que la hija de un importante empresario o empresaria haya sido nombrada la nueva Presidente o Consejera Delegada de la Empresa Familiar. Sin embargo y afortunadamente, cada vez vemos más ejemplos de empresarios que no tienen la más mínima duda en señalar alguna de sus hijas como la futura líder de la empresa familiar, en igualdad de condiciones y exigencias que a cualquier otro de sus hijos varones, si las circunstancias personales, profesionales y empresariales así lo aconsejan.

¿Podríamos decir, por tanto, que se están reduciendo los prejuicios para contar con la mujer como líder en la Empresa Familiar? En parte sí, pero todavía hay mucho terreno por conquistar hasta llegar a la igualdad plena. En nuestros trabajos diarios como Asesores o Consejeros de Empresa Familiares, vemos con demasiada frecuencia la sorpresa y a veces también el desacuerdo para llevar a cabo nuestras propuestas de designar “sucesor” a la hija en lugar de al hijo, a pesar de admitir, por perfil profesional, carácter, compromiso, preparación y liderazgo, la hija cuenta con clara mayoría de votos en la familia y en la empresa, en el entendimiento de que su dedicación como futuras madres hacia sus hijos, les va a impedir estar atendiendo con eficacia los innumerables problemas del día a día de su Empresa Familiar.

Parece que una parte importante de los líderes empresariales actuales nacidos en los años cuarenta o antes suele tener todavía una visión de cierto machismo protector, ejercita a veces tanto por el padre como por la madre, que parece como si quisieran proteger a la hijas de la “dureza” del ejercicio del liderazgo empresarial, aun para aquellos que han decidido dar un paso al frente como futuras sucesoras, entendiendo muy bien qué es lo que eso significa.

Actualmente está viendo, de forma bastante habitual, como viene llegando una nueva situación de la mujer como protagonista de la vida empresarial en puestos de liderazgo, tanto en empresas familiares como en no familiares en ambos casos comprobados éxitos de incontestables solvencia, aunque como en el caso de los hombres, teniendo que renunciar a algunos aspectos de su vida privada familiar.

Es imprescindible dejar muy claro nuestro respeto a las mujeres que como esposas, madres o hermanas han decidido tener un papel de dedicación familiar y ésta es, sin duda, otro tipo de aportación importantísima en la Empresa Familiar, que sin ella no se hubieran podido desarrollar ninguna de las que conocemos como exitosas, pero también, en nuestro día a día,

hemos constatado que muchas mujeres desempeñan puestos de alta dirección y saben combinar su dedicación plena a la empresa con una maternidad responsable y una dedicación a la familia.

Dicho lo anterior, desde siempre hemos animado a los empresarios familiares, que tienen que decidir quién será su sucesor, a que lo hagan buscando los ingredientes básicos del mejor líder, que no suelen ser aquellos relacionados con el de mayor edad o el hijo varón, sino algo más complejo como es la preparación, el compromiso, el carácter, la experiencia, la ambición, la voluntad y tesón, y todo esto no es ni masculino ni femenino, como se demuestra diariamente con ejemplos de hombres y mujeres que saben llevar a sus empresas por el camino del éxito en todo el mundo, aunque siempre teniendo muy en cuenta los valores de la familia propietaria y, la libertad y responsabilidad de cada uno de sus miembros en su elección de vida.

En todo caso, para los empresarios o empresarias que puedan estar planteándose quién será su sucesor o sucesora, y que hayan decidido responsablemente dar el paso al frente, permítannos unos modestos y prácticos consejos:

- Considere y valore a todos sus hijos e hijas como potenciales candidatos en igualdad de condiciones.
- No se deje llevar por la tradición familiar si los líderes sólo han sido los varones.
- Tenga muy en cuenta los valores de su familia.
- Tenga una larga conversación con todos sus hijos acerca de la sucesión futura, pregunte y asegúrese de sus opiniones sinceras y de su colaboración futura con el elegido o elegida.
- Procure que sus hijos e hijas tengan las mismas oportunidades de prepararse y comprometerse.
- Expresé a su candidato o candidata lo que le espera y lo que tanto la familia como la empresa esperan y necesitan en su papel de sucesor, para que sean totalmente responsables en su decisión.
- Prepare un plan de sucesión realista y consensuado con todos los involucrados en el proceso.
- Escuche con atención las decisiones y motivación de vida de sus hijos y trasmítales sus experiencias.
- Elegir al mejor candidato será su mejor herencia personal, familiar y empresarial, aunque siempre tenga en reserva un plan alternativo por si algo le falla.
- Déjese asesorar por expertos si lo cree conveniente. Su experiencia e independencia emocional les ayudará a decidir.

Por último, algunos comentarios adicionales al papel de la mujer en la Empresa Familiar:

1.- Algunas mujeres, con similar preparación académica y ganas por luchar en favor de su Empresa Familiar que las de sus hermanos mayores, son relegadas a papeles secundarios y

tienen un “techo de cristal”, es decir, algo que no se ve, pero que existe encima de sus cabezas y que no les deja prosperar.

2.- Para una mujer prepararse bien tener iniciativa y desarrollar su carrera profesional hasta donde lo estime oportuno le dará una visión del mundo mucho más abierta y realista, que le servirá para todo en la vida y muy especialmente para su papel como accionista de la Empresa Familiar.

3.- Sin una madre ejemplar en dedicación al a familia y amor a los hijos, ningún padre hubiera podido desarrollar una Empresa Familiar exitosa o superar determinadas crisis.

Conclusión:

Afortunadamente, cada vez más se va dando IMPORTANCIA Y RECONOCIMIENTO al papel de la mujer, tanto si ha decidido tomar el liderazgo de la empresa y está preparada y comprometida para hacerlo, como aquellas otras que, como hemos dicho en los cuatro puntos anteriores, tienen un “rol” diferente, en la Gestión Operativa o en simplemente en el difícil papel de madre pero en todos los casos, de una enorme importancia en el éxito y en la continuidad de la Empresa Familiar.

Manuel Baldelana

Socio Director

Prosuces Consultores de Empresas Familiares, S.L.

Email: manuel.baldelana@prosuces.com

Movil: 639 021 456