

Actuando, desde principios de los años 70, en procesos de consultoría para familias de negocios sobre los temas de sucesión y continuidad, es posible verificar los impactos que han sentido a lo largo del siglo XX y principios del siglo XXI.

La propuesta de este artículo es enumerar algunas burlas en al menos tres temas que son cada vez más intensos con cada nuevo día.

Sin representar necesariamente un orden de importancia, aquí están:

- Aumento de la longevidad
- Emergencia de nuevos modelos familiares;
- Aumentar el uso de los recursos electrónicos en los procesos de comunicación interpersonal.

El aumento de las tasas de longevidad, especialmente de los empresarios/fundadores, ha estado causando fuertes dilemas y nuevos desafíos para estas personas sobre el momento adecuado para dirigir su sucesión en el liderazgo del negocio que crearon.

Un fundador, que a sus 80 años todavía demuestra la capacidad y la energía para sentirse capaz de mantenerse por delante de los negocios, no siempre se da cuenta de que su "criatura" - la empresa - se está volviendo más grande y compleja que su "creador".

Por otro lado, sus descendientes ya están en un período avanzado de la edad adulta, y en la búsqueda del espacio para sus sueños y aspiraciones de logro, tanto personales como profesionales.

Claramente el fundador que no encuentra para esta etapa una nueva fuente de poder, logro y reconocimiento, corre el riesgo de ver su trabajo destruido por la incapacidad de hacer espacio para sus herederos / sucesores.

Claramente esta es una decisión muy íntima y personal. Pero de vital importancia para la continuidad de la obra.

El segundo aspecto se refiere a los cambios constantes y sorprendentes en los modelos y estructuras familiares.

Y aquí no vale la pena discutir el acuerdo o no con ellos.

Las investigaciones han demostrado que la entidad familiar ha estado cambiando con el tiempo, y cada vez más rápidamente. Además de las relaciones con bonos mucho menos formales y menor duración.

Es evidente que estos cambios también afectan a las familias empresariales en la remisión de sus procesos de sucesión y continuidad en su relación con el vínculo patrimonial.

Es decir, aquella en la que el patrimonio los hace socios, sin haber tenido la libertad de elegirse a sí mismos.

Por último, y no menos importante, vale la pena señalar el amplio acceso que todos tenemos hoy en día al mundo virtual.

Es decir, el alto grado de exposición, disponible para todos los miembros de una familia, representa una mayor dificultad para mantener y controlar la privacidad.

Dado que no es posible separar plenamente la imagen pública y privada, especialmente para las familias de negocios, ya es bastante notable que los conflictos familiares no se limitan al entorno familiar.

Nuestra investigación en Brasil indica claramente que el 70% de las empresas familiares que fueron compradas o desaparecidas, tienen como causa principal conflictos familiares que llegaron al público y no pudieron ser resueltas adecuadamente.

Por lo tanto, está claro que este es otro tema que merece ser discutido. Además de ser incluido como parte de los protocolos de conducta de los miembros de la familia. Tanto en lo que respecta a sus relaciones internas, como con el universo externo, y con la empresa o equidad.

Nuestra recomendación es que estos temas se incluyan en las "agendas" de los diálogos familiares. Y de una manera más enfática, aquellos que han acumulado algo de riqueza.