

GESTIÓN DE UN NEGOCIO FAMILIAR

La gestión de un negocio familiar es parecida a la de cualquier pequeña empresa. Sin embargo, existen determinados aspectos que son específicos de la gestión de empresas familiares.

Entre los problemas más habituales que pueden surgir en una empresa familiar, se destacan los siguientes:

- Discusiones sobre actividades diarias
- Diferencias de opinión acerca de la división e inversión de los beneficios de la empresa
- Tasas de rotación elevadas entre los empleados que no pertenecen a la familia

TENSIONES FAMILIARES

El tener opiniones distintas no siempre se traduce en desacuerdos, pero las relaciones emocionales entre los miembros de la familia pueden complicar la toma de decisiones objetivas.

Para manejar las tensiones familiares que se den en su empresa, puede:

- Acordar un proceso para solucionar disputas antes de que se produzcan
- Contratar a un mediador

GESTIÓN DE LA EMPRESA

Si un miembro de la familia es el responsable de la explotación, éste tendrá que ser capaz de negociar con los otros miembros de la familia a fin de tomar las mejores decisiones para la empresa. En algunos casos, si contrata a un administrador que no forme parte de la familia logrará una mayor supervisión y un mayor control objetivo.

En cualquier caso, las funciones y responsabilidades de todos los empleados, incluidos los miembros de la familia, deberán ser claros así como la autoridad del administrador para suspender o para despedir a cualquier miembro del personal que incumpla las reglas de la empresa. La equidad es muy importante en las empresas familiares, por lo que la gestión no será eficaz si se realizan concesiones especiales.

PLANIFICACIÓN SUCESORIA

La planificación sucesoria es un aspecto muy importante a tener en cuenta en las pequeñas empresas. Piense quién será el responsable de tomar las riendas si le sucede algo al miembro de la familia que posee o gestiona la empresa. Con un buen plan sucesorio podrá orientar a su empresa hacia un cambio en la gestión y, por ende, evitar conflictos.

CONTRATACIÓN DE PARIENTES

Uno de los aspectos más habituales en las empresas familiares es la presión a la que uno se ve sometido para contratar a un pariente. El aspecto emocional de las relaciones familiares puede dificultar el rechazo de una solicitud. Intente tomar las decisiones teniendo en cuenta lo que es mejor para la empresa y no basándose en vínculos emocionales.

El contratar a un miembro de la familia no deberá afectar a la relación que tenga con otros miembros del personal. Trate a los parientes igual que a los empleados que no forman parte de la familia.

PRESENTACIÓN DE NUEVAS IDEAS

Al presentar nuevas ideas para mejorar la empresa, y especialmente si hay un desembolso económico de por medio, base su información en hechos para ofrecer así una perspectiva objetiva de lo que es mejor para la empresa. De este modo, los miembros de la familia podrán tomar una decisión fundada basándose en informaciones concretas.

También puede contratar a un consejero empresarial. Si los parientes no están de acuerdo con su opinión, seguramente aceptarán la credibilidad de un consejero (como por ejemplo banqueros, contables o abogados).

Estos consejeros también pueden contribuir a confirmar el valor de desembolsos de la empresa así como dedicar tiempo y esfuerzo adicionales a proyectos especializados que podrían requerir más investigación.

DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS

Pagar a los miembros de la familia y distribuir los beneficios entre ellos puede ser una tarea complicada. Muchas personas sienten que están mal retribuidas pero, ¿qué hacer cuando los parientes no están satisfechos con su participación en los beneficios?

Si la empresa es una pequeña sociedad, pueden alcanzarse determinados factores compensatorios si se utilizan dividendos en acciones o si se recapitaliza la empresa.

Otra forma de garantizar una división justa de los beneficios consiste en ofrecer sueldos competitivos. Averigüe cuáles son las escalas salariales de distintos trabajos y utilícelas como guía para pagar tanto al personal que forma parte de la familia como al que no.

También puede utilizar prestaciones como planes de participación diferida en beneficios, planes de pensiones o programas de pólizas de seguros para repartir los beneficios. Estas prestaciones pueden satisfacer a los miembros de la familia y ayudarles a aumentar sus activos personales.

Una vez que haya decidido qué método va a utilizar para repartir sus beneficios empresariales, es probable que desee ponerlo por escrito en un acuerdo formal. Con este documento:

- Quedará registrado lo que se decida
- Se fijarán las expectativas
- Se facilitará el proceso en el futuro

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Algunas empresas familiares tienen problemas con la alta tasa de rotación a la que se ven sometidos los empleados que no forman parte de la familia. Si habla con los empleados que deciden abandonar la empresa, éstos tendrán la oportunidad de explicar sus motivos, lo que le ayudará a comprender por qué se producen rotaciones. Una vez que sepa cuáles son los factores que afectan a la rotación, podrá tomar las acciones pertinentes para atajarlos.

Recuerde: para que una empresa familiar tenga éxito deberá tratarla como a un negocio.