

# ¿Por qué la empresa familiar tiene que ser menos innovadora?

**José Daniel Lorenzo Gómez**

Economista



Es habitual considerar que la empresa familiar es conservadora ante los riesgos y escasamente innovadora, en comparación con la empresa no familiar. Suele ser un lugar común no sólo en las conversaciones en la calle -ese conocido refrán "abuelo comerciante, hijo caballero, nieto pordiosero"-, sino que incluso ha aparecido en el ámbito académico, aunque últimamente se están ofreciendo argumentos suficientemente sólidos para desechar este tópico. ¿Por qué se considera que una empresa familiar es menos innovadora?

Un rasgo propio de la empresa familiar es su orientación al futuro, al largo plazo, que es consecuencia de la voluntad de la fami-

lia empresaria de legar a la generación siguiente una empresa solvente. Pero, para que una empresa pueda crecer y desarrollarse a lo largo del tiempo, es imprescindible que se renueve y se reinvente cada cierto tiempo. La pretensión de mantener el negocio del abuelo tal como él lo llevaba y lo legó a sus descendientes es simplemente inviable, y más bajo condiciones tan inciertas como las que soportan las empresas en las últimas décadas. En este sentido, la innovación es una condición indispensable para poder cumplir con el objetivo de transmitir la empresa a las generaciones futuras. Sin ese espíritu de innovación, empresas familiares como Codorníu (1551) u Osborne (1772), no habrían llegado a ser referencias de ámbito internacional como lo son hoy en día.

Pero hay más razones que avallan la condición innovadora de la empresa familiar. En una empresa no familiar, cuando llega el momento de relevar a las personas que están en los puestos de mayor

responsabilidad, normalmente se cambia a una persona que ha llegado a la edad de jubilación por una persona que presenta un perfil profesional similar, pero algo más joven. En el caso de las empresas familiares, más que un cambio en la dirección, se produce un relevo generacional, al sustituir a una persona que ha llegado al final de su vida laboral por una persona de la generación siguiente. Esto implica un cambio de mentalidad importante, ya que el nuevo responsable puede tener 30 años menos que el anterior, y por lo tanto casi toda su vida laboral y profesional por delante.

Además, estas personas que suceden a la generación anterior suelen tener un perfil diferente, en comparación con sus familiares que acceden a la jubilación. En general, las generaciones actuales tienen un nivel de formación superior en relación con las anteriores. En particular, en el caso de las empresas familiares, es cada vez más frecuente que los sucesores sean

personas que han tenido que superar un exigente proceso de selección para poder acceder a los cargos de mayor responsabilidad. La formación del sucesor suele incluir una sólida formación académica y una experiencia laboral fuera del ámbito familiar, que se añade a los años de aprendizaje de las claves del negocio familiar, bajo la tutela de la generación anterior. Asimismo, los sucesores reciben un importante legado en forma de los valores propios de la empresa familiar, como el esfuerzo, la perseverancia, la austeridad, la excelencia, la orientación a largo plazo y el impulso emprendedor, como fundamentos básicos de su manera de entender la actividad empresarial.

Con la formación adquirida y los valores asumidos, cuando la generación siguiente accede a la dirección, tiene la capacidad para desarrollar sus propias ideas y es consciente de la necesidad de mantener el impulso emprendedor de sus antecesores para continuar

consolidando la empresa familiar. Es decir, los nuevos gestores se encuentran en las mejores condiciones para reinventar la empresa, ya que conocen el negocio desde dentro y además tienen la visión nueva de una persona con una vida laboral por delante. Otro factor que favorece el impulso renovador de la generación siguiente es el apoyo familiar para desempeñar un mandato prolongado en el tiempo, que no va a estar tan condicionado por los resultados a corto plazo como en otro tipo de empresas.

A partir de los argumentos expuestos, debería quedar desterrado para siempre el tópico en el que empezaba este artículo. En la empresa familiar se dan las condiciones adecuadas para mantener el carácter emprendedor e innovador de su fundador a lo largo de las siguientes generaciones. En consecuencia, la empresa familiar puede y debe ser, al menos, tan innovadora como la empresa no familiar, si no más.

PARA MEJORAR SU PRESENTE



PARA CAMBIAR SU FUTURO



**INTERMÓN OXFAM. 50 AÑOS AYUDANDO A CAMBIAR EL MUNDO.**

Un juguete entretiene a un niño unos días. Una escuela, puede cambiar su futuro. En Intermón Oxfam necesitamos personas dispuestas a luchar contra las causas de la pobreza, las injusticias, y no simplemente contra sus consecuencias. Necesitamos gente convencida de que es posible lograr que algún día los más desfavorecidos dejen de necesitar ayuda. Gente como tú. Gente IO. **HAZTE SOCIO 902 330 331 [www.IntermonOxfam.org](http://www.IntermonOxfam.org)**



**Intermón Oxfam**

**Soy IO**