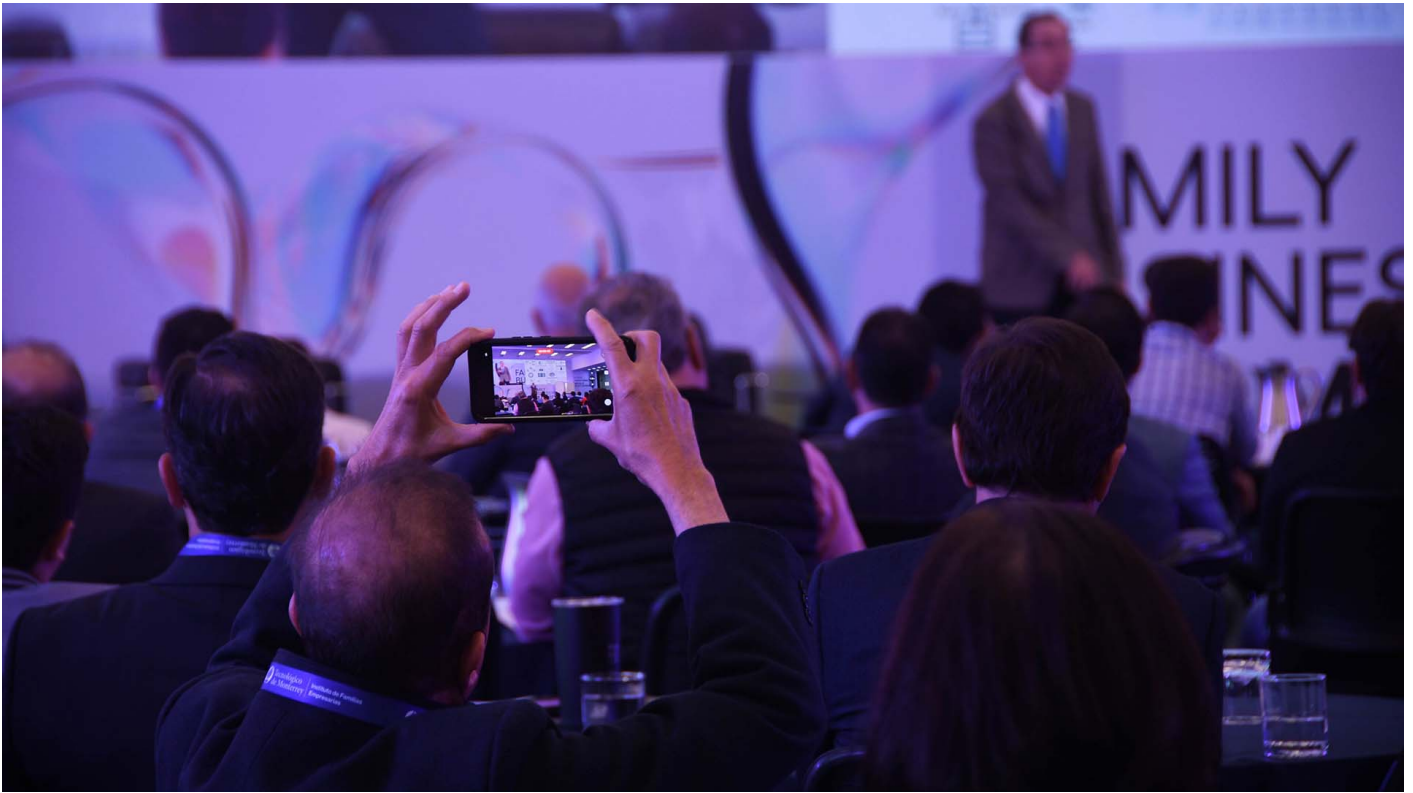


Creación de legados: familias empresarias revelan claves en negocios



Empresarios y empresarias de Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Panamá y México asistieron al [Family Business Forum LATAM 2024](#) “Legado: Transformación más allá de la continuidad”.

María Fonseca, directora de Instituto de Familias Empresarias de México, compartió que la relevancia de este foro es que brinda la oportunidad de aprender, conectar y compartir.

*“La razón de ser del instituto son ustedes, nuestras **familias empresarias** que generan más del 80 % del Producto Interno Bruto del país, **generando más del 70 % del empleo**.”*

*“**México y Latinoamérica tienen muchas características parecidas, pero también tenemos nuestras diferencias, y en esas diferencias es a lo que invito a que pongamos atención y compartamos para ser mejores, con quienes nos parecemos podemos aprender**”.*



/> width="900" loading="lazy">

El legado va más allá del dinero

En el primer día del encuentro del **Instituto de Familias Empresarias para México y Latinoamérica del Tec de Monterrey**, Justin B. Craing, investigador de emprendimiento y empresas familiares, impartió la conferencia: ***"There is nothing artificial about legacy"***.

Craing habló de **la importancia de construir un legado**, asegurando la trascendencia a través de las diversas generaciones.

De acuerdo con Craing, el legado es importante porque es aquello que se dejará a las próximas generaciones que forman parte de las **familias empresarias**, ya que este va más allá del dinero y de la propiedad porque es *intangible*.

Y definió el **legado como: la reputación, valores, creencias, capital social, redes, contactos, relaciones, conducta ética de negocios, actitud hacia el entorno.**

"El legado es más importante aun que la sucesión. No hablo sobre la sucesión, pero si hablo sobre el desarrollo del sucesor, porque eso está relacionado con el legado y la continuidad".

El legado debe estar ligado a la generación saliente, y quien deja la empresa deberá preparar **un plan de gobernanza que oriente a la continuidad**, además de establecer guardas de seguridad para que prevalezca la familia empresaria.

“Necesitamos dejar un plan de gobernanza porque hay muchos más en la siguiente generación, simplemente comiencen a pensar porque necesitamos algo que los guíe en este camino de la continuidad.

*“Su legado probablemente sea ligado por el concepto en la confianza; entonces parte de su legado es ser ninjas de la confianza, aduénense de la confianza, inculquen la confianza, háganla parte de su **ADN**”.*

El profesor precisó que las empresas deben estar emprendiendo constantemente, lo que exige tomar **riesgos, competitividad, innovación, autonomía y proactividad**, ya que la siguiente generación es lo que necesita para enfrentarse a la competencia y mantener una continuidad.

Como parte del ciclo de vida de la empresa, dijo que las **familias empresarias** deben conocer acerca de los **negocios en lo general y particular**, manejar el **liderazgo** y **aprender a soltar** llegado el momento.



¿Cómo se prepara un líder adulto mayor para su retiro?

Para compartir reflexiones sobre el liderazgo y una planeación rumbo a la continuidad desde la perspectiva de una generación saliente, **Kelin Gersick**, socio emérito de **Lansberg Gersick Advisors** impartió la conferencia **“Continuity and Leadership”**.

Kelin es experto en transición y sucesión de liderazgo, y actualmente trabaja en un estudio para conocer **qué sucede con líderes adultos mayores** que se encuentran en el último segmento de su vida y **cómo encontraron significado después de la transición**.

Como parte de los hallazgos en su investigación, ha encontrado que algunos adultos mayores:

- Se aferran al liderazgo.
- Experimentan temores cognitivos que los llevan a vivir con ansiedad.
- Cambios para retener en su memoria.
- Disminución de energía física.

Respecto a los **temores emocionales, que evitan que algunos directores generales de familias empresarias dejen su puesto** cuando deben, se encuentra la pérdida de una misión heroica, es decir, el sentir de que la organización lo necesita.

Y el segundo temor emocional es **la pérdida de una estatura heroica**, el cual se refiere cuando el líder adulto mayor necesita a la organización para poder seguir viviendo.

De acuerdo con Gersick, a veces esto se expresa en un temor que la **jubilación significa muerte**, que las personas se jubilen y en muy corto tiempo se enferman y se mueren, realmente no hay datos que respalden esa idea.

"El problema es que muchas personas se van por una cuestión de salud que luego lleva a crisis o muerte, entonces no es el hecho que hayan ido que causó la muerte".

¿Qué puede hacer una familia para ayudar?, de acuerdo con el especialista deben hablar desde que sus líderes están en los 40, 50, no cuando ya tengan 70.

*"El reto más grande y **el regalo más grande del adulto mayor es crear un mundo que va a florecer sin ti, más allá de ti; en el punto, en el alcance que tú puedas ayudar en esta frase, es todo lo que puedes hacer**".*

En esta conferencia con enfoque psicológico, Gersick **promovió la empatía y la compasión** por parte de las familias empresarias hacia el líder que se encuentra en su etapa de adulto mayor en proceso de retiro laboral.



/> width="900" loading="lazy"> Testimonios de integrantes de familias empresarias

Como parte del **Family Business Forum LATAM 2024**, representantes de familias empresarias, **compartieron sus testimonios de cómo han manejado las empresas** y los **mayores desafíos** a los que se han enfrentado.

Con su ponencia **“Leonisa: Innovación por generaciones desde el Family Office”**, **Diego Urrea**, director Family Office; y **Esteban Urrea**, fundador y socio de **Vertical Partners**, tío y sobrino, respectivamente, explicaron que gracias a la **innovación** su empresa se ha caracterizado por generaciones.

Con la integración de la experiencia y el conocimiento, la confianza y la comunicación van trabajando en el legado de una **transición generacional** de la empresa de ropa interior femenina fundada en 1956.

Esteban Urrea destacó que **uno de los retos más importantes es unir a la familia.**

“Cómo tener las mejores versiones de todos en cualquier parte del mundo conectados con nuestro legado, con esa empresa, con esa familia”, dijo.

El fundador y socio de Vertical Partners dijo sentirse orgulloso de la confianza y la unión familiar que han logrado en Leonisa.

*“Hemos logrado siempre por encima del 75 % de engagement, eso es una barbaridad que nos tiene obviamente muy orgullosos... y eso ha hecho que **aceleremos la transición**; hemos ganado la confianza con la segunda generación, mi tío, mi padre y nosotros como primos”.*

“Las empresas familiares no solo construyen negocios, sino que construyen legados también y eso es lo que nosotros estamos trabajando”, aseguró Esteban Urrea.

De acuerdo con Diego Urrea: *“lo que estamos logrado fue gracias a ese arener para que esa tercera generación se sentara ahí y no peleara por el juguete, sino que opinara en las inversiones, pues lo estamos logrando y estamos muy contentos”.*



La transición ante la tecnológica digital

Para analizar la continuidad ante la disrupción tecnológica, **José Ramón Medrano**, director en la empresa de transportación Frío Express; y **Carlos Metta Hanan**, directivo de la inmobiliaria GIM-HOGARES UNION-MIGDAL ARQUITECTOS compartieron sus **experiencias**.

También participó **Ivonne Mejía**, directora de ventas de soluciones en Microsoft México, en este panel moderado por **Salvador Cerón de la Torre**, socio y director Cerón & Co.

Medrano mencionó que **la empresa transportista ha implementado la tecnología en los procesos de información para la toma de decisiones**, así como en los procesos operativos con camiones interactivos.

“El reto está en cómo vamos haciendo esas disrupciones y vamos incorporando eso de manera efectiva”.

En el tema de tecnología utilizan todos los datos que vienen del camión, que vienen del operador para tomar una mejor decisión para evitar que una persona tenga un accidente.

Metta Hanan dijo que **el 95 % de las ventas de la empresa inmobiliaria llegan a través de canales digitales**, también se ha ampliado la **tecnología en los procesos de producción y ventas** a clientes.

Esto gracias a herramientas tecnológicas como: *chatbot*, *software* de gestión y de inteligencia artificial.

“Toda a interacción del cliente potencial, los procesos, todo hasta concretar la venta, la escritura y la post venta se integra en nuestro modelo de punta a punta que se apalanca fundamentalmente en herramientas tecnológicas”, dijo Metta Henan.

La experta en tecnología destacó que: *“A nivel empresarial, la dimensión más importante es cómo esa tecnología permite ayudare a tus empleados a ser más productivos”*.



/> width="900" loading="lazy"> **Cómo liderar teniendo en cuenta los intereses de todos**

Martín Quirós, empresario, consultor, conferencista y apasionado por las pymes y empresas familiares, dijo que una de las exigencias es que **no puede ser tóxico para la empresa**.

Durante su conferencia **“Cómo liderar teniendo en cuenta los intereses de todos”**, el autor del libro *“De hijos a líderes”* dijo: *“Si hay un tóxico para la empresa hay que corregirlo, y si no se corrige hay que sacarlo, porque no se puede pelear con todo el mundo, con el empleados”*.

Habló de la importancia de la confianza, de identificar quienes pueden dirigir la empresa y cuidar a la familia, así como la armonía societaria del futuro.

“Hay algunos hijos que les encanta el negocio, que les apasiona, que tienen hambre, que tienen ambición, que quieren hacer crecer el negocio mucho más.

“Pero esos hijos aparte de cuidar el negocio y hacerlo crecer, si quieren liderar tienen una nueva responsabilidad, que es la de velar por los intereses de sus futuros socios”.

Quirós **se dirigió a los hijos de las empresas familiares**, *“es muy importante que los hijos, lo digo como segunda generación en mi caso, que entendamos cómo sumar valor; la empresa necesita gente con hambre”.*



/> width="900" loading="lazy">

Family Business Forum LATAM 2024

Family Business Forum LATAM es un evento del **Instituto de Familias Empresarias para México y LATAM** del [Tecnológico de Monterrey](#), se realizará en la ciudad de Monterrey, epicentro empresarial de México.

Del 20 al 22 de noviembre, líderes y miembros de familias empresarias se reunieron para participar en conferencias, paneles, sesiones de *networking* y visitas guiadas a empresas líderes de la región.

El foro está diseñado para abordar los desafíos y oportunidades únicos que enfrentan las empresas familiares, promoviendo un espacio de aprendizaje e intercambio de experiencias.

La sede del evento fue [EGADE Business School](#).

NO TE VAYAS SIN LEER: