

Comparte retos para empresas familiares de México en INCmty



De las **empresas familiares** que nacen cada año, un 55 por ciento de todas ellas no continúan en menos de dos años a causa de problemas internos que se llegan a presentar.

Por ello es importante reconocer las áreas de riesgo como la **gobernanza familiar, gestión empresarial, formas de administrar, propiedad, sucesión y administración de la riqueza**.

Así lo compartió **David Xotlanihua**, consultor de negocios del Tec, en su charla “*Empresa familiar en el mundo: vista desde México*” dentro del foro de emprendimiento [INCmty 2020](#).

“La empresa y la familia evolucionan con el paso del tiempo y deben por tanto hacer cosas nuevas y distintas, no quedarse con prácticas o estrategias que funcionaron en el pasado.”

“Es recomendable que la familia desarrolle entre sus miembros competencias que le aseguren la continuidad, orientadas a factores referidos anteriormente, además de prepararse en teoría y práctica”, dijo.



width="900" loading="lazy">

El consultor añadió que es relevante establecer **diálogo y trabajo conjunto entre los familiares**, así como el **entendimiento** entre las distintas **generaciones de la familia**.

“Mientras se procure una buena comunicación y se clarifiquen los intereses y deseos de los miembros de la familia habrá una mayor certidumbre para todos y se evitarán posibles conflictos minimizando los riesgos inherentes en la empresa familiar”, comentó.

Algunas de las **fortalezas** de las empresas familiares son la **visión a largo plazo**, dijo el también profesor, pues los fundadores cuando emprenden no piensan en un periodo corto o utilidad.

“(Piensan) en la visión de largo plazo y que les dé posibilidades de subsistir a lo largo de las generaciones, por lo tanto, encontramos que hay mayor compromiso de los miembros de la familia.

“(También) son empresas que tienen mucha responsabilidad con su región donde se desarrollan. Además, son una organización que comparte su liderazgo, cultura, valores y desarrollan redes bastante coercitivas entre sus relaciones”, señaló.



width="900" loading="lazy">

El docente indicó que cuando se logra una **visión compartida en la familia** todos se suman desde sus capacidades, alineando también sus intereses personales a los de la empresa.

“Si no se logra establecer y compartir la visión entre familiares se puede caer en la pérdida de interés y como consecuencia disminución de la intención de perpetuar el esfuerzo iniciado generalmente por las generaciones mayores”, compartió.

Xotlanihua agregó que en el Tec se lanzó el Instituto de Familias Empresarias ([IFEM](#)), que asume como uno de sus retos ser catalizador para la transformación empresarial y trascendencia familiar por generaciones.

La contribución de la empresa familiar al **Producto Interno Bruto**, en la mayoría de los países que tienen registradas, va desde un 28 por ciento hasta un 90 por ciento, como en el País.

“En México en particular se estima que alrededor del 90 por ciento de las empresas que existen en el registro formal son empresas de corte familiar”, indicó.



width="900" loading="lazy">

Basado en el estudio **Successful Transgenerational Entrepreneurship Practices (STEP)**, del 2019, el especialista compartió la perspectiva de las generaciones en negocios familiares.

“A nivel global arroja que la ‘generación silent’ (1925-1945) está en un 7 por ciento como directores actuales de las empresas familiares.

“Los ‘baby boomers’ (1946-1964) están alrededor del 49 por ciento a cargo de las empresas familiares; la generación X (1965-1980) un 27 por ciento, y millennials (1981-2000) un 17 por ciento”, dijo.

El profesor agregó que, en el caso de **Latinoamérica**, 6 por ciento de la **generación silent** está a cargo de negocios familiares, **baby boomers** un 17 por ciento, **generación X** 63 por ciento y **millennials** 14 por ciento.

Respecto al tema de educación a nivel global, en el reporte del año pasado se informó que el 39 por ciento de los millennials tiene el más alto nivel educativo con maestría y doctorado.

El experto comentó que, en **México**, el 34 por ciento ha identificado quién será el sucesor de la dirección de la empresa familiar, mientras que el 66 por ciento no lo tiene claro aún.

“Al preguntar si se considera que el siguiente director será un miembro de la familia, en las empresas familiares mexicanas el 100 por ciento estima que va a ser un familiar.

“Sin embargo en Latinoamérica hay un 20 por ciento de posibilidades de que sea un miembro externo la familia”, mencionó.

David Xotlanihua participó en la octava edición del foro de emprendimiento INCmty 2020, organizado por el [Tecnológico de Monterrey](#).

Con información de Fernando Sandoval.

SEGURAMENTE QUERRÁS LEER TAMBIÉN: