

# Transiciones

P u e d e s   v e r   e l   t a l e n t o

## **RESPUESTAS CONCRETAS PARA NECESIDADES PARTICULARES**

### **Concepto: Consultoría de Negocios Familiares**

Cada familia y cada empresa tienen su historia y su forma particular de resolver sus problemas.

TRANCISIONES apoya a grupos familiares empresariales para que ordenen y hagan Eficientes las relaciones dentro y fuera de la empresa.

Desde hace más de quince años trabajamos con grupos empresariales familiares con el fin de ayudarlos a superar sus retos particulares.



# Cuánto vale...

## la Consultoría de Negocios Familiares.

- Delimitar los sistemas en la familia empresaria (familia, trabajo, propiedad).
- Alinear los objetivos de familia y empresa.
- Fortalecer la responsabilidad individual sobre la protección del patrimonio familiar.
- Contar con órganos de gobierno familiar (Junta Directiva, Consejo de Familia, Asamblea Familiar.)
- Identificar valores y principios en los que subyacen el éxito.
- Entenderse bien.
- Usar formas saludables de relacionarse.
- Escribir la historia familiar como legado a las próximas generaciones.
- Organizar la transición generacional y la profesionalización.
- Crear espacios de interacción y conversaciones poderosas para dirimir diferencias,
- Proteger las relaciones y cosechar acuerdos entre los miembros.



# Dicho sea de paso...

**las empresas familiares son diferentes.**

- ✓ Las empresas familiares tienen características propias. Las relaciones en la familia empresaria pueden ser muy ricas, pero a veces muy difíciles.
- ✓ Las relaciones entre los miembros que trabajan juntos tienen un componente emocional muy intenso.
- ✓ La interacción puede ser tensa. Ser jefe o subalterno de nuestro padre, madre, hermano o primo puede ser una experiencia muy desgastante emocionalmente.
- ✓ Cada generación tiene puntos de vista diferentes sobre el devenir del negocio. Temas tales como administración del riesgo, innovación, manejo del presupuesto, estilo de liderazgo, relación con el personal, estructura de los procesos, línea de mando, administración del beneficio, políticas de dividendos y manejo del crecimiento de la empresa, etc., suelen polarizarse entre los miembros.
- ✓ La capacidad de negociar saludablemente las diferencias se pierde a veces.
- ✓ Los estilos de liderazgo se enfrentan y chocan. Hermanos y primos pierden su capacidad de ponerse de acuerdo. Se genera una tensa calma en las relaciones.
- ✓ Se generan resentimientos por decisiones que toman unos u otros grupos dentro de la familia empresaria. La comunicación es limitada. La transición de una generación a otra, o hacia la profesionalización de la empresa puede ser muy accidentada.



# Al final del día...

**es un asunto de rentabilidad.**

Recursos que se desperdician, oportunidades que se pierden, dinero que se deja de ganar... Las empresas familiares, tan rentables como suelen ser, dejan mucho dinero en la mesa producto de oportunidades que no se vieron, manejos económicos equivocados o proyectos que no se debieron ejecutar. La energía que se usa en controlar o manejar los conflictos tiene un costo alto. La falta de eficiencia en el manejo de las relaciones, la informalidad en la selección de las personas adecuadas para los puestos, ect., trae consecuencias concretas en la rentabilidad.

Hay dos tipos de rentabilidad: financiera y emocional. La *Rentabilidad Financiera* es la última en afectarse. Pero el deterioro de la *Rentabilidad Emocional* empieza mucho antes. *Se nota en la incapacidad de manejar desacuerdos constructivamente. Se nota en los juegos de poder. Se nota en la falta de liderazgo. Se nota en la falta de justicia y en la ausencia de satisfacción en el contacto.* Cuando hay poca rentabilidad emocional no hay relaciones sanas y “adultas”. Los padres hablan lo mínimo con los hijos. Los Hermanos o primos se tratan superficialmente. Primos que fueron muy cercanos cuando niños, ahora se indisponen mutuamente. Miembros y parientes están resentidos. Algunos que aún no aportan valor a la empresa aspiran a usar sus recursos. El camino para la solución de estos problemas puede ser la consultoría de negocios familiares.



# El equipo de Transiciones...

## Gricel Berrios

Psicóloga con vasta experiencia en procesos de desarrollo y manejo de grupos y equipos tanto organizacionales como familiares.

Consultora de Recursos Humanos.

Especialista en temas de mercadeo y desarrollo de estrategias comunicacionales para empresas y grupos familiares. Experta en Desarrollo organizacional. Coach certificada. Tiene una maestría en Desarrollo Organizacional.

Investigadora para PNUD en temas de desarrollo social y transición a la vida adulta. Autora de artículos sobre temas relacionales y de crecimiento personal.

## Milton López.

Psicólogo. Gerente de consultoría en Transiciones. Ha sido gerente de RH en empresas multinacionales en diferentes países. Es Consultor Senior de Recursos Humanos. Experto en Desarrollo organizacional. Coach certificado.

Profesor de maestría en materias de recursos humanos. Tiene una maestría en Desarrollo Organizacional.

## José Ramón Varela.

Ingeniero. Consultor de negocios familiares. Miembro externo de juntas directivas de negocios familiares en Panamá. Miembro de la Junta Directiva de Varela Hermanos desde hace más de 15 años. Director ejecutivo de la Cámara de comercio por más de 10 años.

## Carlos A. Leiro P.

Doctor en Terapia de Familia. Docente universitario. Supervisor de terapia de familia. Consultor de Recursos Humanos. Miembro externo de juntas directivas en negocios familiares en Panamá. Director del Instituto de Ciencias de la Pareja y de la Clínica Transiciones. Investigador social para OIT y PNUD. Autor de artículos y libros sobre temas relacionales y de crecimiento personal.

