

La transmisión del espíritu emprendedor depende en primer lugar de los valores familiares. Si entre los hijos el dinero es entendido como un regalo caído del...



La transmisión del espíritu emprendedor depende en primer lugar de los valores familiares. Si entre los hijos el dinero es entendido como un regalo caído del cielo y piensan que es algo natural que por el mero hecho de haber nacido les corresponde tener dinero de por vida, sin invertir ni un ápice de energía propia,... vamos mal.

Como mucho vamos a conseguir crear más material para la prensa amarilla que adora los modelos estereotipados de herederos holgazanes que viven una vida de lujo, conducen coches de alta gama, frecuentan los lugares más exclusivos del planeta y protagonizan otro tipo de curiosidades.

Tener una vida acomodada, no puede y no es de hecho obstáculo para fomentar el espíritu emprendedor. Hay muchas formas de hacer entender que todo está por hacer y que no hay nada ganado para siempre. Para ello hay que potenciar la regeneración. En otras palabras, dotar a las siguientes generaciones de capacidad para empezar de nuevo. De sentirse dueños de su propio destino para continuar creando valor a largo plazo.



PHOTO: BEN BAKER/REDUX

Para liderar se requiere tener un estilo propio que va en sintonía con el carácter y personalidad de uno. Es uno de los puntos más delicados en el proceso de la sucesión. La sucesión en liderazgo, puesto que **los líderes no se pueden clonar. Sus fortalezas residen en las singularidades que les constituyen.**

Tomemos como ejemplo la sucesión al mando de PPR, el conglomerado que controla marcas como Gucci, Bottega Veneta, Puma e Yves Saint Laurent donde desde la observación de los perfiles del anterior y el nuevos presidente del grupo se intuyen cambios en el estilo de liderazgo. Recientemente el presidente y fundador Francois Pinault, fue sustituido por su hijo quien acto seguido cambió su propio nombre en Francois-Henri Pinault. Era un acto

simbólico para distinguirse lo mejor posible de su padre. Su padre era un emprendedor de la “vieja guardia”. Abandonó el instituto para iniciarse en el negocio de madera, para posteriormente pasar a la producción industrial y retail, poniendo las bases del futuro emporio al que se convirtió PPR hoy en día.

Por otra parte, su hijo Francois-Henri Pinault es más racional y analítico, según lo describe Serge Weinberg, el anterior CEO de PPR, quien trabajó con ambos. Son evidentemente dos personas de características diferentes y con unas experiencias vivenciales distintas, pero a pesar de las diferencias hay dos elementos clave que garantizan la continuidad familiar. El primero es la educación en valores. Según el propio padre “Francois-Henri Pinault no tiene la arrogancia de algunos herederos. Nunca fue educado para pensar que la herencia es un derecho, sino [algo que se ha de conquistar](#)”.

Si cada generación es educada en valores será capaz de encontrar sus propias formas de seguir emprendiendo. La clave para lograrlo, por un lado, reside en la libertad y confianza que la generación saliente está dispuesta darles. Y por el otro lado, de la capacidad que tiene la siguiente generación de decir “borrón y cuenta nueva”.

El segundo elemento es el pragmatismo. Los Pinault lo tienen muy claro. No crean apego a un sector o un negocio en concreto. Se desprenden de ello sin sentimentalismos porque **“Nostalgia mata la felicidad. Es muy peligroso apegarse emocionalmente a las actividades de la empresa”**, según dijo el Pinault padre. Por el momento su hijo muestra una filosofía parecida y en esto se diferencian de muchas empresas familiares tradicionales.

Pregunta para la reflexión: *¿En tu empresa familiar que es lo que os impide empezar de nuevo?*

Boris Matijas, para Laempresafamiliar.com