

ARTÍCULO DE OPINIÓN

SOS: empresa familiar en peligro

Urgen universitarios emprendedores y empáticos

¡La MiPyme mexicana necesita de los mejores talentos para no morir!

*Por: Luis Hernández Martínez**

La Ley Federal del Trabajo que hoy tenemos –un camellín lleno de bolas, en vez del hermoso caballo prometido– arroja una luz tenue (casi imperceptible) sobre la vida y obra de la micro, pequeña y mediana empresa (MiPyme) mexicana que, en su gran mayoría, tiene una gestión familiar.

El problema es que, no obstante los esfuerzos legislativos, sindicales y empresariales, aún sigue encendida la alarma estridente que indica la ausencia de cambios estructurales pertinentes e innovadores que lleven a México hacia el crecimiento y la profesionalización de su mercado interno.

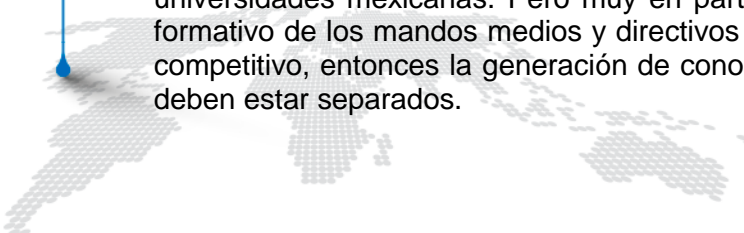
Me refiero a una falta de competitividad que será un lastre muy pesado durante el tránsito del 2016 al 2017 que, según los más optimistas, luce complicado. La buena noticia es que, si tomamos como fuente de inspiración la filosofía oriental, entonces sabemos que durante las crisis surgen las oportunidades.

Una de ellas estaría en provocar una mayor vinculación entre la empresa y la universidad. Digamos que es necesario –por citar un ejemplo– que los participantes de los programas de posgrado entiendan, de una vez por todas, que es en el universo de la MiPyme nacional (de esencia familiar) donde –de verdad– tienen la posibilidad de aplicar todos los conocimientos adquiridos en las aulas (de sueños Godínez no se vive).

El universitario exitoso –ese que sí estudia y no culpa a la escuela o al maestro de su mediocridad y poca madurez social– tiene que volcarse y filtrarse en el universo empresarial que genera casi 98% de los empleos en México (las MiPymes). Es más, al participante de estudios de posgrados que hoy convocamos tiene que ser un convencido de que sus días de oficinista están contados.

¿Por qué? Porque gracias a la vinculación e interacción que vivirá con la MiPyme mexicana descubrirá que está hecho para ser empresario; para crear empleos competitivos que mejoren la calidad de vida y bienestar de los mexicanos. ¡Para construir mejores lugares para trabajar!

Y por eso requerimos de una vinculación firme y decidida entre las empresas y las universidades mexicanas. Pero muy en particular en el ámbito de los posgrados: brazo formativo de los mandos medios y directivos del país. Si queremos un México próspero y competitivo, entonces la generación de conocimiento y el desarrollo de la empresa ya no deben estar separados.





Entre otras razones porque, si de elevar la competitividad nacional se trata, entonces necesitamos que la universidad y la empresa trabajen en coordinación para nulificar a los malos empresarios y empleados que –también– fueron y son malos estudiantes; esos mismos que hoy dicen que los estudios de posgrado no sirven porque, según ellos, nada les aportaron o poco les abonaron para llegar a donde están.

El desafío de emprender

El encabezado, justo, es el título del reto que la MiPyme nacional vive todos los días. Para muestra, un botón: en nuestro México lindo y querido, ¡70% de los nuevos negocios familiares no llega al tercer año de vida! Además, en 53% de los casos, los familiares que tienen alguna responsabilidad gerencial no son evaluados ni compensados en consecuencia.

A partir de semejantes cifras, y en coincidencia con diversos estudios, la materialización de estrategias de vinculación empresa-universidad tendría que ser el detonante para diseñar cualquier programa de posgrado, y no las creencias de personas que diseñan los planes educativos resguardadas en la comodidad de un escritorio que pertenece a X o Y asociación o federación de universidades.

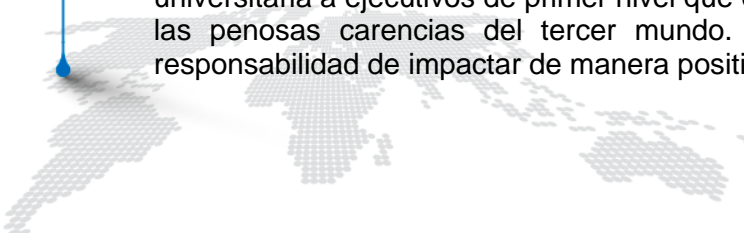
Ya no tenemos tiempo: las instituciones de educación superior deben atender y entender profundamente la problemática empresarial del país, sólo así conocerán las competencias y habilidades pertinentes a desarrollar dentro del aula. Y si quieren pensar en términos de cliente, pues adelante.

Pero “los clientes” no son los alumnos –por mucha colegiatura que paguen–, ni las empresas incluso. ¡El cliente principal –el jefe máximo a satisfacer a través de cualquier programa de estudio y vinculación– es México!

Hoy, la MiPyme nacional requiere diferentes estrategias de negocio y perfiles distintos para los nuevos puestos que la actual realidad de los negocios reclama. Las organizaciones empresariales, sobre todo las familiares, tienen la posibilidad de recibir a un perfil de egresado con habilidades directivas, con liderazgo, orientado al recurso humano, al entendimiento de las finanzas y la mercadotecnia que esté dispuesto a jugársela, en serio, como potencial empresario.

Urgen, como nunca antes, personas capaces de crear nuevos modelos de negocio. Me refiero a personas que puedan generar conocimiento. Que tengan la habilidad del autoaprendizaje, la capacidad de realizar un análisis crítico con sentido social. Gente que entienda los cambios y pueda innovar a partir de ellos.

Por eso requerimos de formar mejores personas. De nada sirve egresar del aula universitaria a ejecutivos de primer nivel que en su actuar social, humano y ético muestran las penosas carencias del tercer mundo. No hay más, las universidades tienen la responsabilidad de impactar de manera positiva en el hacer y actuar de las personas.



Cierto, las empresas requieren directivos efectivos y eficientes, pero la obligación de la universidad es que sean solidarios y humanos ante los desafíos que enfrentan, por ejemplo, las mipymes mexicanas: las mayores generadoras de empleo en nuestro país.

*** El autor es abogado, periodista y consultor de empresas. Además de profesor de posgrado en Alta Dirección en la Escuela Bancaria y Comercial (EBC)**

RECUADRO 1

¿Y cada vez serán menos?

La difícil realidad de la empresa familiar en México:



Fuente: *Empresas familiares en México, KPMG México.*

RECUADRO 2

Empresa familiar en cifras

95% de los directivos de empresas familiares en México considera valioso un marco de Gobierno Corporativo.

70% de los nuevos negocios familiares no llegan al tercer año de vida.

53% de los familiares con responsabilidad gerencial en la empresa no son evaluados.

87% de las empresas familiares no tienen un plan de sucesión delineado.

18% tienen un propietario solitario.

26% reclutan más de cuatro y hasta diez consanguíneos.

28% de los directivos admiten que incorporar familiares en el negocio provoca división entre la familia por establecer las metas y objetivos.

Fuente: *Empresas familiares en México, KPMG México.*

###

Acerca de la EBC

Con más de 85 años de experiencia la Escuela Bancaria y Comercial (EBC), es la Institución de Educación Superior Privada más antigua del país, especializada en Negocios. Cuya visión aspira a que la excelencia educativa sea base de su trabajo buscando el progreso de la comunidad y cuya misión es formar profesionales emprendedores que se distingan en el ámbito de las organizaciones por su saber, por su hacer y por su ser. Para mayor información consulta: www.ebc.mx

Coordinadora Medios EBC

Carolina Nacif
c.nacif@ebc.edu.mx
3683-2400

Directora Relaciones Institucionales

América Anguiano
a.anguiano002@ebc.edu.mx
3683-2400

