

Cultura familiar en las empresas

En toda empresa existen los siguientes niveles: operativo, administrativo, y el nivel de dirección: falta el nivel de direccionamiento.

“Existe un corto circuito entre la academia, lo intelectual y la empresa”: frase de un reconocido empresario colombiano. Ese corto circuito es el que no se puede ensamblar y se repele, entonces: ¿cómo resolver ese problema, en el caso de la cultura, en todas las empresas familiares?: Por un lado se da el nivel conocimiento académico y teórico, por el otro el conocimiento práctico, la experiencia, la investigación, la evolución, el desarrollo y el conocimiento real. Parece confirmado, hasta el momento, que hay que ensamblar los dos conocimientos: el teórico – técnico - intelectual, con el práctico – real – operacional: empírico.

A nivel de las personas en una familia, se dan los dos polos y se da el corto circuito, ¿cómo resolver ese problema? Primero: que las partes reconozcan este fenómeno como es, sin dilaciones, como se presenta, reconocido el problema, es necesario que el sector intelectual —para darle un nombre genérico— vaya ensamblándose gradualmente a través de los días, los meses y los años y, en la práctica, hasta familiarizarse con ella, homologándose, volviéndose familiar con ella, hasta que fluya en forma natural.

Simultáneamente, es necesario comprender profundamente y tener la necesidad creada, que el empírico —el que conoce la realidad, pero que no tiene la teoría ni el conocimiento académico— debe fluir a tomar ese conocimiento y, ahí, en esas circunstancias ya está resuelto el problema del corto circuito.

Es un poco traumático para iniciar que el intelectual baje a la práctica, al proceso y a la cotidianidad; al igual que para el empírico tomar la parte tecnológica, teórica e intelectual. Es cuestión de las dos partes el empezar.

Disuelto este corto circuito, aparece la identificación conceptual, de visión e identificación práctica, en ese momento hay identidad familiar y se dirige en el mismo sentido.

Al empezar a hacer el ejercicio enunciado, es decir, que el intelectual empiece a bajar a la práctica y que el empírico comience a subir a la teoría, el corto circuito no está resuelto, se va resolviendo solo, intuitivo, natural, en la medida en que pase el tiempo de los dos ejercicios.

El romper el hielo, es decir, que tanto el teórico como el empírico empiece en proceso y se sostenga, uno, dos o tres meses, es lo más importante.

En toda familia se da —habrá excepciones— esta realidad del corto circuito que tiene origen, en que la mamá tiene una cultura y el papá tiene otra, vienen de diferentes ramas culturales, eso es natural y hay que aceptarlo; lo fundamental para superarlo es la identificación de los padres, alrededor de la razón y la realidad; la capacidad de corrección de los padres y la capacidad de ellos de decir: tiene la razón.

Otro problema importante: La autoridad, en una familia o en una empresa, la tiene quien tenga el derecho y el derecho se gana. Tiene la responsabilidad de dirigir quien más experiencia e ideales definidos tenga.

Tomada conciencia y puestas en práctica las correcciones, se restituye la cultura, la familia, la unidad y la empresa, por lo que el futuro se garantiza, vive y trasciende. La generación de los nietos, tienen la mayor oportunidad diaria, de aportar.

Humberto Rojas Rodríguez
www.luzalacrisisdelplaneta.org
Columnista invitado