

Guillermo Perkins, catedrático del Instituto Argentino de la Empresa

“Hay que invertir más en capacitación”

Domingo 16 de Mayo de 2010 Salta Por Oscar Frías

Guillermo Perkins dictó en Salta un seminario sobre “Dirección de empresas familiares” impulsado por el Gobierno provincial, a través de la Escuela de Administración Pública. En ese marco, disertó ante un grupo importante de asistentes. “El año pasado dictamos un curso de formación para funcionarios y dirigentes de la administración pública y este año comenzamos con esta actividad de empresas familiares”, destacó el docente en diálogo con **El Tribuno**.

En Salta hay varias empresas familiares. ¿Cómo ve usted su inserción en el contexto económico nacional?

No hay una medida sobre las empresas familiares del país. Sí hay una certeza y es que ellas representan un 80% de las empresas del país. En las ciudades importantes y provincias del interior el porcentaje suele ser todavía mayor y llega incluso a un 90 por ciento. En Salta, provincia a la que defino como el lugar maravilloso desde todo punto de vista, conozco a la mayoría de las empresas familiares. Las que me tocó conocer y analizar son, en su mayor parte, empresas sanas y bien administradas. Empresas que, como todas, tienen sus puntos positivos y sus puntos difíciles, pero que no escapan de la generalidad de lo que son las empresas familiares.

¿Cuáles son esos puntos?

Como puntos positivos están el compromiso de la familia con la empresa, la intencionalidad y las ganas de que esa empresa continúe insertada en el medio. Incluso está demostrado por investigaciones que cuando la familia fomenta algunos valores, a la empresa le va mejor. Valores como la calidad, el respeto por la gente, la solidaridad, el comportamiento ético, etcétera. Todos esos son valores que debe fomentar la familia dueña y que se irradian hacia la empresa.

¿Y los aspectos negativos?

Ente ellos hay algunos que ya son clásicos de las empresas familiares, que se enfrentan a algunas trampas a las que hay que prestarles atención, como por ejemplo pensar que por ser dueños tienen más capacidad. Son trampas que están allí y en las que se cae con frecuencia. Hay que tener mucho cuidado con eso.

¿Cómo se adaptan las empresas familiares a las nuevas tendencias en materia de recursos humanos?

Lo que deben hacer más que nada es invertir en capacitación. Es lo básico. Se puede decir que se contrata gente o que cuentan con un grupo gerencial o de mando que tiene determinada capacidad, pero esa capacidad no es eterna. El personal debe ir capacitándose, actualizándose, renovando el conocimiento para estar a la altura de las circunstancias.

¿Cómo incide el marco económico en las empresas en general?

La empresa es un motor muy fuerte en la economía de los países y estará siempre intentando crear riqueza y distribuirla entre quienes los ayudan a crearla. La responsabilidad social es una función importante de la empresa. Ahora, el entorno económico puede ser un impulsor o un condicionante. Sí creo que la empresa no es una institución aislada. El empresario tiene que hacer conocer su voz, su opinión, ayudar a que se tomen las decisiones adecuadas, etc. La sociedad es un conjunto de fuerzas vivas en el que las empresas tienen un lugar muy importante.

¿La capacitación es la clave?

En general sí. Vemos un mayor impulso y mejora en ese plano. El año pasado, por la crisis internacional las empresas se asustaron un poco, entonces frenaron su presupuesto de capacitación. Pero este año hay un impulso importante en este aspecto. Pero en general el acercamiento a la capacitación es muy importante en el grueso de las empresas del país. Es lo que está haciendo la mayoría. Sin dudas es una buena señal, con miras a lograr un desarrollo pleno. El resultado de esta acción se verá en el futuro.