



¿Cómo afrontar los desafíos del cambio y fortalecer la comunicación empresarial?

Toda empresa, en algún momento, se enfrenta a cambios que desafían su estabilidad y continuidad. Desde una reestructuración interna hasta la adaptación a nuevas exigencias del mercado, estos momentos clave exigen una planificación estratégica bien pensada. El peligro que se podría correr, si no se abordan adecuadamente, es tomar decisiones precipitadas que generen más problemas de los que resuelven. En el caso de las empresas familiares en crecimiento, este desafío se vuelve especialmente delicado durante integración o no de los miembros de la familia a la estructura, y cual sería el nuevo formato. Tal como lo muestra la serie "Succession", si no se logra un equilibrio entre el liderazgo actual y la nueva generación, las tensiones internas pueden amenazar la cohesión y el futuro del negocio.

Cuando una empresa familiar atraviesa esta etapa de cambio, es crucial abrir un espacio de reflexión que permita definir el rumbo y los valores necesarios para el futuro. Aprovechar la experiencia del fundador, junto con la energía y las nuevas ideas de los sucesores, es la clave para una transición exitosa. Fidelizar y contener a los asesores del fundador también es un capítulo importante. El riesgo de no hacerlo bien puede derivar en conflictos que debiliten la estructura de la empresa y frenen su crecimiento.

A esto se suma otro desafío fundamental: comunicar efectivamente las acciones que realiza la empresa. Muchas veces, las empresas destinan meses de trabajo a importantes acciones comerciales que, si bien son exitosas, no se comunican, o no se hizo de manera adecuada. Para que estos logros se traduzcan en valor de marca, es esencial contar con un plan de comunicación que resalte estos esfuerzos en los canales correctos, generando un impacto que refuerce la identidad de la empresa.

Ambos desafíos, el cambio generacional y la comunicación estratégica es parte de la vida de una empresa exitosa, y pueden gestionarse de manera positiva con equipos de profesionales que planifiquen, diseñen y ejecuten planes claros. Un buen ejemplo es el caso de *Ford Motor Company*, cuando Henry Ford II asumió el control de la empresa tras la Segunda Guerra Mundial. Gracias a una transición bien planificada, Ford no solo mantuvo su legado, sino que prosperó. Este proceso está documentado en el libro *American Icon: Alan Mulally and the Fight to Save Ford Motor Company* de Bryce G. Hoffman, y demuestra cómo una estrategia bien implementada puede asegurar el éxito en tiempos de cambios.

Lic. Ramiro Barón