

## Economía

## ENCUENTROS CON LA CÁTEDRA DE EMPRESA FAMILIAR

## ¿SE PUEDE PROSPERAR SIN SABER PERDONAR EN LA EMPRESA FAMILIAR?



**Pedro Juan  
Martín Castejón**

► Cátedra de Empresa Familiar-Amefmur

**Q**ué difícil es recorrer el camino empresarial en familia si existen conflictos que han abierto heridas que no han sanado!

En la empresa familiar a veces se producen desavenencias y acontecimientos dolorosos, que causan problemas de relación muy graves entre sus miembros. Estos problemas si no son solucionados a tiempo suelen provocar heridas emocionales abiertas que adoptan la forma de resentimiento, indignación u odio. Es decir, son capaces de generar una emoción tan fuerte que nos po-

demos quedar bloqueados y atenzados, poniendo en serio peligro nuestra salud y el futuro de nuestra familia y empresa. Ya que suelen provocar la postergación de decisiones empresariales y familiares importantes y muchas veces decisivas. Por ello, es necesario hacer frente a estos graves conflictos, empezando por ir al origen de los mismos que pueden ser debido a envidias, traiciones o rencores, que nos provocan sufrimientos y nos parecen imperdonables.

Frente a esta disposición de no perdonar al sentimos heridos, los especialistas afirman que para solucionar y superar este tipo de conflictos hay que empezar justo por lo contrario, es decir por saber perdonar.

En este sentido, tenemos que tener en cuenta que cuando perdonamos no podemos hacer que el reloj del tiempo vivido vuelva atrás y deshacer el daño de lo ocurrido, pero sí podemos anular los malos sentimientos que se establecen con la persona que nos ha hecho daño. De esta forma, el perdón nos hace libres del encarcelamiento de la amargura, la venganza y el resentimiento. Además, nos permite libe-

rar energía creativa que estaba contenida en nuestro dolor y encontrar una nueva manera de pensar y ver las cosas. Por ejemplo, el perdón nos ayuda a tomar conciencia de que no sirve de nada tener resentimiento y reprochar a un hermano las causas del fracaso de una importante operación comercial, ya que lo más conveniente es actuar con rapidez en pasar página y concentrar la mente hacia nuevos proyectos y operaciones que están por venir.

En esta misma línea de pensamiento, la investigación científica, de acuerdo a datos recientes, demuestra que aprender a perdonar es bueno para nuestra salud física y mental, ya que es un bálsamo contra el dolor y el sufrimiento. En este sentido, varios estudios dirigidos por el **Dr. Luskin**, en la Universidad de Stanford, han revelado que cuando la gente perdona a su ofensor, mejora el funcionamiento de sus sistemas nervioso y cardiovascular. Otros estudios realizados por el **Dr. Enright** en la Universidad de Wisconsin demuestran que las personas que no perdonan sufren niveles elevados de presión arterial y frecuencia cardiaca, en

**El perdón ayuda a tomar conciencia de que no sirve de nada tener resentimiento o reprochar a un hermano el fracaso de una importante operación comercial**

consecuencia tienen mayor probabilidad de padecer enfermedades del corazón y sufrir más infartos. Sin embargo, cuando las personas perdonan aumentan su esperanza de vida, sufren menos ansiedad, aumentan su seguridad en sí mismas y aprenden a querer más y mejor a sus seres queridos.

En este contexto, los resultados de otras investigaciones sugieren que también hay beneficios para las organizaciones cuando sus directivos saben perdonar. Puesto que las personas que poseen esta habilidad suelen formar grupos cohesivos y, en general, experimentan relaciones laborales más sanas. Además, la práctica del perdón en el ambiente empresarial genera confianza y libera tensiones entre las partes en conflicto. Asimismo, en el caso de las empresas familiares, que son organizaciones con una gran carga de emociones, puede ofrecer una salida práctica y eficaz a los problemas afectivos graves. En consecuencia, para estas organizaciones el que sus dirigentes sepan perdonar puede significar la diferencia entre construir una empresa próspera y una familia feliz o destruir tanto a la una como a la otra.