



NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

- Plantea que en las empresas familiares, a diferencia de las que no lo son, los integrantes están interesados en igual medida en mejorar sus relaciones tanto en la familia como en el negocio.
- Se manejan mejor los conflictos. ¿Por qué?
- porque la familia se interesa en el negocio; además, las normas familiares para resolver conflictos influyen dentro del negocio.

- **39% dificultad para separar trabajo y hogar**
- **39% potencial de conflicto entre familiares**
- **36% nepotismo potencial hace difícil mantener el talento de empleados ajenos a la familia**
- **27% las generaciones menores pueden mostrar menos compromiso que el fundador**
- **27% gobierno corporativo débil**
- **26% renuencia a diluir el control puede obstaculizar el crecimiento**
- **24% dificultad para separar las finanzas familiares de las de la empresa**
- **18% renuencia a contratar personas externas a la familia puede impedir nuevas formas de pensar**

**Conflicto como algo
perjudicial**



**Conflicto como
opción de mejora**

- Se basa en el razonamiento de que dos cabezas piensan más que una, sólo si están en desacuerdo.

**Conflicto como
opción de mejora**

- a) Pensamiento relativamente similar

- b) Dos personas pensando diferente
 - Posibles soluciones

 - Con la diferencia de pensamiento entre dos personas puede tenerse el beneficio de combinar ideas para obtener una mejor

CONFLICTOS FUNCIONALES Y DISFUNCIONALES

- a) Funcionales o cognitivos: suelen considerarse positivos desde la perspectiva que contempla las diferencias como opción de mejora.

- b) Disfuncionales: que se refieren a los sentimientos o emociones, y no son capaces de favorecer la marcha de la organización.

Conflictos disfuncionales: eventos destructivos

- Nada consume más a un hombre en la tierra que la furia del resentimiento.
- En esta categoría entran los pleitos provocados por los celos, las envidias, los miedos y los rencores



CRISIS EN LA EMPRESA Y EN LA FAMILIA: El fenómeno de la resonancia

Los conflictos disfuncionales se disfrazan de funcionales cuando aparentemente buscan el beneficio de la organización, pero en realidad están motivados por sentimientos destructivos.

CRISIS EN LA EMPRESA Y EN LA FAMILIA: El fenómeno de la resonancia

- Si en las empresas coinciden las crisis de la empresa con las de la familia, también puede esperarse un fenómeno de resonancia con efectos negativos para ambos sistemas.

Mecanismo para reducir los conflictos emocionales

- Construir una cultura organizacional que inhiba este tipo de conflictos.

- **MAGNITUD.**

- a) Intensidad. Se refiere al grado de tensión que genera.
- b) Extensión. Se relaciona con la cantidad de personas involucradas en él.

- N1. CONFLICTO INTERPERSONAL
- N2. CONFLICTO INTEGRUPAL
- N3. CONFLICTO INTERORGANIZACIONAL
- N4. CONFLICTO SISTÉMICO

CONFLICTO INTERPERSONAL

- Se da entre dos personas quienes, si tienen la sensatez necesaria lo resuelven, o al menos lo controlan evitando que escale

- Quienes iniciaron el conflicto cometen la imprudencia de contaminar a otros, buscando la validación de sus posturas y tratando de reclutar *aliados* para su causa.

Los grupos se enfrentan.

CONFLICTO INTERORGANIZACIONAL

- A quienes iniciaron el conflicto no les basta que ya sus equipos de trabajo se hayan enfrentado, sino que continúan polarizando su ambiente, a tal grado que prácticamente nadie en la empresa está ajeno en el conflicto.

- Trasciende a la organización, pudiendo llegar a la familia que no trabaja en la empresa, e incluso a los amigos, clientes, socios y proveedores.