

# **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.

# CONFLICTO SISTÉMICO

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