

# MAPA CONCEPTUAL

*Carlos Daniel García López*

*Nombre del tema: UNIDAD I Y II*

*Parcial II*

*Nombre de la Materia: Administración de empresas familiares*

*Nombre del profesor: José Artemio Avendaño Ramos*

*Licenciatura en administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre 4*



# NATURALEZA DE LA EMPRESA

## CONCEPTO DE EMPRESA FAMILIAR

“Una empresa familiar es una organización controlada y operada por los miembros de una familia. Desde una perspectiva diferente, digamos espiritual, se suele referirse a una empresa con alma, dado que el corazón de las familias está en ellas”. En la empresa familiar debe haber interacción entre dos o más miembros de una familia para que se viva en realidad la dinámica propia de este tipo de organizaciones. Hay que notar que la palabra “control” no implica necesariamente que la familia tenga una mayoría accionaria.

## CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA FAMILIAR

Son normalmente dirigidas por sus dueños, tienden a sufrir concentración y a generar interferencia de índole familiar en la toma de decisiones; este aspecto se constituye en un grave obstáculo para la óptima gestión financiera y comercial; los éxitos y fracasos de la empresa afectan a la familia. Por su tamaño, la mayoría pymes, estas empresas son más flexibles para adaptarse a los cambios bruscos en su entorno, pero con frecuencia tienen dificultades para anticiparse a ellos, porque no monitorean sus tendencias y se carece de la información necesaria.

## TIPOS DE EMPRESA FAMILIAR

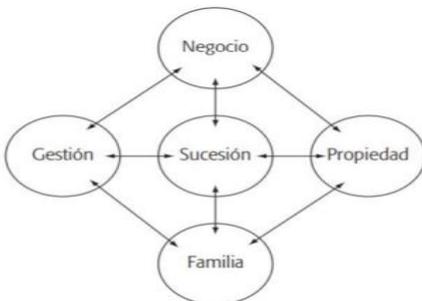
**Empresa multifamiliar** La definición de empresa familiar suele precisar que es una familia la que opera y controla determinada organización esto, al menos en teoría, excluiría del dominio de las empresas familiares a una firma cuya propiedad es compartida por varias familias

### Empresa intergeneracional

Existen diferentes categorías de empresas familiares, y la más común de ellas es aquella en la que trabajan dos o más generaciones simultáneamente. Este tipo de organización se conoce como empresa familiar intergeneracional. (Si estamos convencidos de que dos cabezas piensan más una, entonces debemos coincidir en que dos generaciones también lo hacen)

### La empresa familista

la influencia de la familia sobre la empresa es negativa y se manifiesta de formas muy variadas, en los que la organización se ve obligada a satisfacer una serie de demandas de la familia, algunas claramente contrarias al beneficio de la organización. Los flujos de dinero se manejan de forma desordenada, priorizando las necesidades de familia y dejando atrás o ignorando las obligaciones empresariales



Fuente: Amat Salas (2004).

Fuente: Tagiuri y Davis (1982).

# NATURALEZA DE LA EMPRESA

## IMPORTANCIAS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES EN LA ECONOMIA ACTUAL



Las empresas familiares también constituyen un alto porcentaje de la actividad económica en Europa y otras regiones del mundo, incluso en Cuba, pues se permitió ya desde hace unos años el desarrollo de pequeñas empresas privadas por lo que las organizaciones familiares han proliferado en gran medida, como es el caso de los restaurantes llamados paladares.

En los países desarrollados las empresas familiares son un gran motor de la economía, y muchas de las grandes organizaciones profesionales y globales no dejan de ser empresas familiares

## EVOLUCION DE LA EMPRESA FAMILIAR



### Empresa familiar emergente

En este tipo de organizaciones se suele observar una gran alegría y dinamismo, propios de las nuevas aventuras. Se trabaja con ilusión y dedicación, aunque por lo general con desorden.

### Empresa familiar en desarrollo

Se dice que, de alguna manera, todas las organizaciones están en desarrollo. Sin embargo, hay empresas donde es posible observar un dinamismo y transformación mayores que hacen particularmente visible su desarrollo. Estas organizaciones ya han logrado ser exitosas al vencer la alta probabilidad de desaparición en los primeros años de vida. Han crecido lo suficiente como para que parte de la familia se interese en trabajar en ellas, por lo que deben ser muy cuidadosas al momento de incorporar a más miembros de la familia propietaria.

### Empresa familiar consolidada

Estas organizaciones han logrado ver el largo plazo. Son estables, tienen su rumbo bien definido y la participación de la familia está bien reglamentada. Son organizaciones en las que suelen contribuir miembros de la familia brillantes y comprometidos.

# RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

## LA FAMILIA EN LA EMPRESA



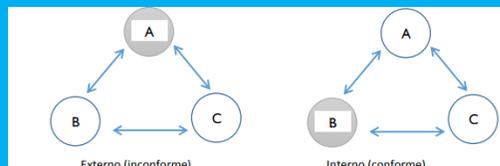
El día de hoy gran cantidad de familias no cumplen con la definición de familia nuclear. Esta clasificación, adaptada de [healthychildren.org](http://healthychildren.org), muestra las variaciones que han sufrido las familias en las últimas décadas, por lo que tiene sentido lo que proponen algunos: que no se hable de la familia como si sólo existiera un modelo, sino de las familias, por su gran diversidad:

- Familia adoptiva: formada por uno o más hijos por adopción.
- Familia de padrea separados: la pareja se ha disuelto y cumplen con su rol de padres.
- Familia en unión libre: la pareja no está casada.
- Familia ensamblada o reconstituida: está compuesta por miembros de dos o más familias (cuando los padres se vuelven a casar).
- Familia extensa: formada por padres e hijos pero también por otros miembros de la familia como tíos y abuelos.
- Familia homoparental: los hijos viven con una pareja del mismo género.
- Familia monoparental: los hijos viven sólo con uno de los padres
- Familia nuclear: formada por la madre, el padre y su descendencia.
- Familia sin vínculos: grupo de personas sin lazos consanguíneos, quienes forman un hogar.

## RELACIONES FAMILIARES



1. Relación padre – hijo
2. Relación padre – hija
3. Relación madre – hijo
4. Relación madre – hija
5. Relación suegro – yerno (parientes políticos)
6. Relación tío – sobrino
7. Relación entre hermanos
8. Relación entre cónyuges: La mayoría de las parejas que deciden casarse, lo hacen después de haberlo pensado concienzudamente. Deciden comprometerse después de ver que es muy posible que lleven una vida feliz.
9. Relación de tres: triángulos de Bowen: Un triángulo, es decir, una relación entre tres personas, es el sistema de relaciones más pequeño de carácter estable, y puede tolerar mucho más tensión porque implica tres relaciones.



## NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES



Tipos de conflictos:

1. Conflicto interpersonal. Se da entre dos personas quienes, si tienen la sensatez necesaria lo resuelven, o al menos lo controlan evitando que escale.
2. Conflicto intergrupual. 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.
3. 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.
4. 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.

# RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

## CAUSAS Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES FAMILIARES

Además de las causas asociadas a la incorrecta separación de ambos sistemas, están otras causas de conflictos: 1. Clima organizacional poco propicio para el desarrollo. 2. Comunicación deficiente. 3. Luchas de poder por el control de la compañía.

Algunas ideas para prevenir conflictos 1. Creación de una visión compartida. La visión es la imagen perfecta e inalcanzable que, a pesar de serlo, sirve como derrotero e inspiración para quienes forman parte de un equipo de trabajo. 2. Clarificación de las reglas del juego en la empresa familiar. Todos los miembros de la familia que de alguna manera se relacionen con la empresa deben conocer por lo menos las cuestiones fundamentales de su organización y lo que se espera de ellos. 3. Diseño de una organización profesional. En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos. Cuando una empresa se estructura dando prioridad al sistema familiar, y deja sin resolver las demandas de la empresa, ésta quedará vulnerable y, además, se propiciarán conflictos. Dentro de este punto se incluyen los tres temas siguientes: a. Definición de rumbo. Planeación estratégica para la familia y la empresa b. Incorporación de elementos capaces de agregar valor. c. División de funciones y descripciones de puestos d. Descripción de trayectorias. Plan de vida y carrera. 4. Difusión de una cultura de aceptación de la diversidad. Las organizaciones de corte autoritario tienden a rechazar opiniones diferentes a las de su líder. En estos casos, pensar de manera distinta puede ser un riesgo porque constituye una afrenta para quien lleva el control de la empresa. 5. Encapsulamiento del conflicto. Al vivir un conflicto resulta tentador buscar alianzas para compartir nuestra frustración, y de esta manera se puede escalar el conflicto. 6. Solicitar y otorgar el perdón. Los objetivos de empresa y familia pueden ser más o menos convergentes o divergentes. En la medida que estos converjan, será más fácil encontrar satisfacción de necesidades de empresa y familia.

Bibliografía básica y complementaria: • BELASUSTEGUIGOITA, RIUS. (2009). Empresas familiares, equilibrio y consolidación. México: Mc Graw Hill. • POZA ERNESTO, J. (2010). Empresas familiares. México: Cengage Learning. • TREVINYO RODRIGUEZ, ROSA NELLY (2010). Empresas familiares, versión latinoamericana. México: Pearson