



Sergio Gordillo Caballero

Administración de empresas familiares

4• Cuatrimestre

EMPRESAS FAMILIARES

CARACTERÍSTICAS

Las empresas familiares tienen características comunes: 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, son más flexibles para adaptarse a los cambios bruscos.

IMPORTANCIA EN LA ECONOMÍA

- Las empresas familiares generan anualmente entre 70 y 90% del producto interno bruto mundial.
- Dos terceras partes de los dueños de empresas familiares quieren pasar su dirección y control a sus hijos.

ESTILOS DE MANEJO DE CONFLICTO

- a) El competidor. Pretende satisfacer sus intereses sobre otros.
 - b) El servidor. Pasa a segundo término sus intereses y cede ante otros.
 - c) El evasor. Ignora el conflicto.
 - d) El negociador. Pretende ceder algo a cambio de recibir un beneficio.
 - e) El colaborador. Desea satisfacer las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.
- Es

¿QUÉ ES?

"Una empresa familiar es una organización controlada y operada por los miembros de una familia. Desde una perspectiva diferente, se suele referirse a una empresa con alma, dado que el corazón de las familias está en ellas".

RELACIONES FAMILIARES

Existen relaciones dentro de las empresas familiares que pueden afectar o beneficiar las actividades y resultados de la empresa, algunas de estas relaciones son:

- padre e hijo
- padre e hija
- madre e hijo
- madre e hija
- suegro y yerno
- tío y sobrino
- entre hermanos
- entre cónyuges

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Estas ideas, además de contribuir a reducir el potencial de conflicto, pueden mejorar la marcha de la organización.

- Creación de una visión compartida. La visión es la imagen perfecta e inalcanzable que, a pesar de serlo, sirve como derrotero e inspiración
- Clarificación de las reglas del juego. Todos los miembros de la familia que se relacionen con la empresa deben conocer las cuestiones fundamentales de su organización
- Diseño de una organización profesional. En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos.
- Difusión de una cultura de aceptación. Las organizaciones de corte autoritario tienden a rechazar opiniones diferentes a las de su líder.

MODELOS

- Basada en la teoría general de sistemas.
- Modelo de los tres círculos. Propuesto por Tagiuri y Davis en 1982. Este explica la manera en que se sobreponen los tres pilares que conforman la empresa de familia: 1. la familia, 2. la propiedad y 3. la empresa
- Modelos de los 5 círculos. El profesor español Amat Salas (2004) propone este modelo para complementar el modelo de los tres círculos.

CONFLICTOS

- Conflicto interpersonal. Se da entre dos personas
- Conflicto intergrupacional. Quienes iniciaron el conflicto cometen la imprudencia de contaminar a otros, buscando la validación de sus posturas
- 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
- Conflicto sistémico. Trasciende a la organización, pudiendo llegar a la familia que no trabaja en la empresa

TIPOS

- Empresa multifamiliar. Las empresas multifamiliares no sólo suelen ser controladas y operadas por diversas familias, sino también por varias generaciones simultáneamente.
- 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.
- Empresa familista. La extensión de la familia en la actividad empresarial, esto es, que se rige por valores y estructuras familiares en la empresa, característicos de las organizaciones no profesionales.