

EMPRESAS FAMILIARES

El conflicto, una oportunidad de crecimiento

Este proceso se puede convertir en una fuente de creatividad

OMAR BECERRIL CASTILLO

El conflicto en la empresa familiar es natural e inevitable. Por esta razón es importante que la considere como una oportunidad para mejorar las prácticas de la organización y generar nuevas formas de operar.

Contrario a lo que se cree, los conflictos en la empresa familiar son buenos, pues en ellos se expresan las emociones, sentimientos y se intercambian puntos de vista acerca de un mismo problema en la organización.

De acuerdo con Jacobo Levinsky, especialista en empresas familiares, "tradicionalmente se ha pensado que el conflicto es malo y hay que evitarlo a toda costa, pero se ha demostrado que en algunas ocasiones contribuye a resolver de forma creativa los problemas".

Tener diferencias no es negativo, pues las familias pueden coexistir; sin embargo, lo malo es no hablar de esas diferencias. Cuando las personas callan, se presentan los conflictos.

"Cuando hay un conflicto se da un proceso de creatividad



con el cual se pueden tomar mucho mejores decisiones, trabajar en las diferencias y gracias a ellas llegar a consensos", comentó.

ROLES INADECUADOS

Las fuentes más comunes del conflicto en las empresas fami-

liares son las diferencias personales, tener roles inadecuados, no contar con estructuras organizacionales, problemas generacionales y rivalidades entre los hermanos, entre otros.

Para evitar malas negociaciones en los conflictos es necesario aceptar las diferencias.

Tome en cuenta que cuan-

do predomina un grado de informalidad se deja de lado la creación de un consejo o una junta familiar, fomentando conflictos.

"También suele no haber reglas de cómo la familia va a interactuar con la empresa, dejando de lado los estatutos que determinan la entrada de los fa-

miliares a la empresa, criterios para y sueldos", destacó.

LA SOLUCIÓN

Es importante que se respete la visión individual que cada miembro de la familia tiene de los problemas en la empresa, pues ésta es una situación que ayudará a buscar una solución.

También es básico que trabajen en las políticas que ayuden a dirigir el cambio generacional y los momentos del conflicto.

Se requiere de un plan de sucesión familiar con los puestos de todas las personas, además de las reglas de operación.

Es bueno que las anteriores medidas se complementen con reglas que logren acuerdos durante las discusiones familiares, mostrarse abiertos a cambiar las posiciones originales, tener datos que sean verídicos y reales sobre el problema.

"Bien manejado un conflicto en las empresas familiares puede servir para mejorar la empresa y estrechar los lazos laborales entre los propietarios de la empresa" concluyó Levinsky.

obecerril@elempresario.com.mx

LA EMPRESA FAMILIAR Y EL GOBIERNO CORPORATIVO

EDUARDO SANTILLÁN MUÑIZ*

No cabe duda que la administración de empresas busca modelos para mejorar la productividad y competitividad de las empresas, ya sean grandes, medianas, pequeñas o micro. También busca mejorar el transparentar su operación con el "gobierno corporativo, se busca proteger a los inversionistas, transparentando la información operativa y financiera de la organización".

Con la creciente globalización, las empresas se han visto en la necesidad de ser más confiables y organizadas para garantizar a los acreedores y accionistas un beneficio en el momento oportuno;

ya sea en utilidades o en los activos de la empresa.

Hoy muchos organismos y países se han dado a la tarea de desarrollar reglas, códigos, conferencias y foros internacionales, proponiendo maneras de descubrir y superar los riesgos que trae un Gobierno Corporativo inadecuado, ya que a éste se le atribuye los fracasos empresariales.

Ejemplo de ello es la OCDE, la cual es la organización encargada de desarrollar principios de buen gobierno con base en experiencias comunes de sus países miembros compartiendo información.

Por otro lado, los objetivos del Go-

bierno Corporativo están orientados para atraer capitales, asegurar su buen manejo y administración; proteger los derechos de los inversionistas y otros grupos de interés; fomentar la confianza en los mercados financieros, así como el promover la competitividad.

En términos simples, el Gobierno Corporativo consiste en el conjunto de relaciones que se establecen entre los diferentes participantes en la empresa con el fin de garantizar que cada uno reciba lo que es justo.

Por otro lado, la mayoría de las pymes son familiares, por lo que no tienen una

organización formal, esto puede generar problemas, debido a que la persona encargada de Recursos Humanos en la mayoría de los casos es la madre de familia.

El Gobierno Corporativo es la oportunidad para formalizar las funciones del consejo de administración, contratar a personal capacitado para mejorar la productividad, así como adquirir mayor valor y ventaja competitiva.

*Universidad Anáhuac México Sur.

