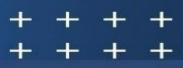


SEMINARIO INTERNACIONAL PARA CONSULTORES DE LA EMPRESA FAMILIAR

XI EDICIÓN



7, 8 y 9 de Marzo



EXCELENCIA EN NETWORKING PARA ALCANZAR LAS MEJORES SOLUCIONES





















Beatriz Brito

Consultora Empresa Familiar, Terapeuta de Familia y Sócia Laudejá Agronegócios

beatriz@beatrizbrito.com

55-11-99430-8447 São Paulo - Brasil





Herederos en busca de su rol





¿Qué hace que unas familias creen un contexto, un ambiente propicio para el desarrollo del heredero, de las próximas generaciones y otras no?





6 Roles Familiares y Empresariales

1.

Los propietarios son miembros de la familia que deben tener un conocimiento práctico de su negocio familiar, su enfoque está en el negocio, la junta y los aspectos de la propriedad.

3.

Los ejecutivos familiares tienen responsabilidades sobre las operaciones comerciales y la ejecución del plan estratégico de la empresa. Rol más técnico, medido por los resultados financieros.

5.

Los miembros de la junta directiva son elegidos por los propietarios para proteger la empresa y garantizar su sustentabilidad.

Propriedad

2.

Los miembros de la familia apoyan las actividades de la familia y están conectados emocionalmente con la familia. Reconocer que las relaciones familiares son una lucha.

Liderazgo

4.

Los líderes familiares
colaboran con los
miembros de la familia y el
negocio utilizando
habilidades sociales e
interpersonales.
Requieren un
conocimiento profundo del
sistema familiar y su
interacción con el negocio.

Gobernancia

6.

Los miembros del consejo familiar son designados o elegidos por la familia para representarlos en el desarrollo y ejecución de la estrategia familiar y las actividades de gobierno.



 Los roles de ejecutivo y director tienden a ser bastante genéricos, porque son más técnicos y están definidos por responsabilidades legales y económicas.

 Los roles familiares son más difíciles de definir y describir porque cada familia es única y el desempeño se mide según las interacciones sociales y las emociones.





6 Roles Familiares y Empresariales

1. Dueño capaz 3. Ejecutivo calificado 5. Miembro prudente de la junta

Propriedad

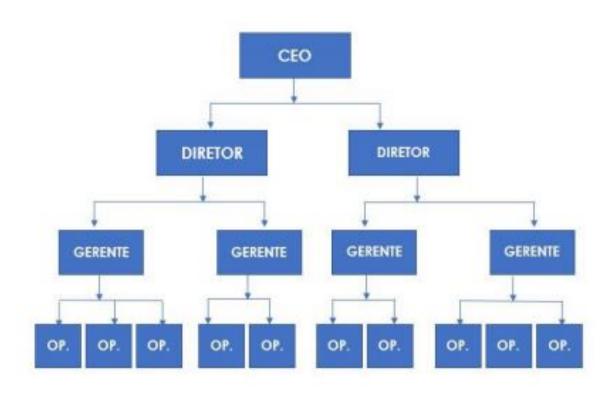
2.
Miembro de la familia informado

Liderazgo

4. Líder familiar respetado Gobernancia

6.
Miembro del consejo de familia calificado



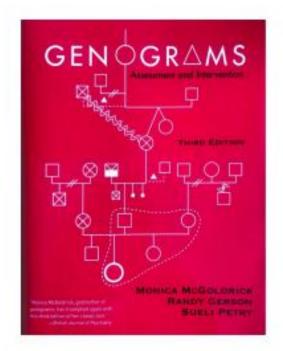


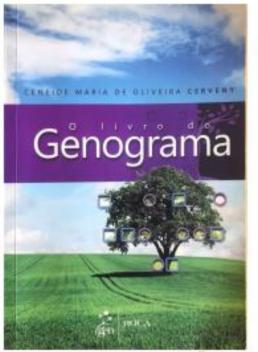






- Responde a la pregunta: ¿Quién es la familia empresarial con la que vamos a trabajar?
- Plantea la historia de la familia y de la empresa.
- Registra información sobre los miembros de la familia y sus relaciones durante al menos 3 generaciones - mapa de relaciones.
- Permite observar los modelos de repetición de generaciones pasadas.
- Trabajar la cronología tiempo (Chronos y Kairós).
- Amplía el conocimiento sobre el ciclo de vida de la familia.
- Crear un espacio de conversación.
- Determinar y seleccionar puntos significativos.
- Oportunidad de resignificar hechos y experiencias vividas.
- Organizar y elaborar la experiencia humana.



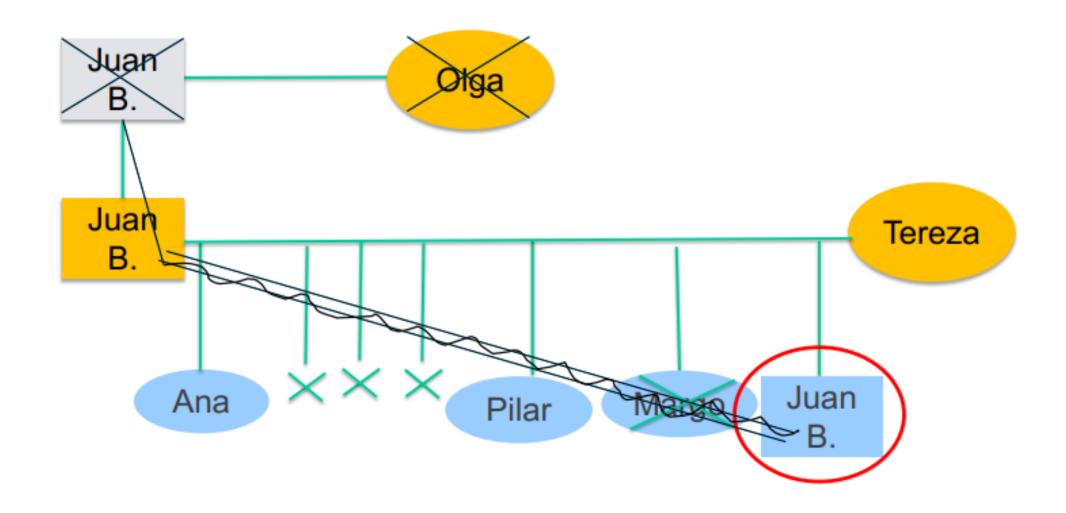








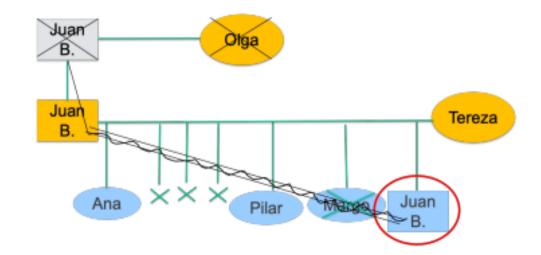
Caso Genograma Familia B







Caso Família B

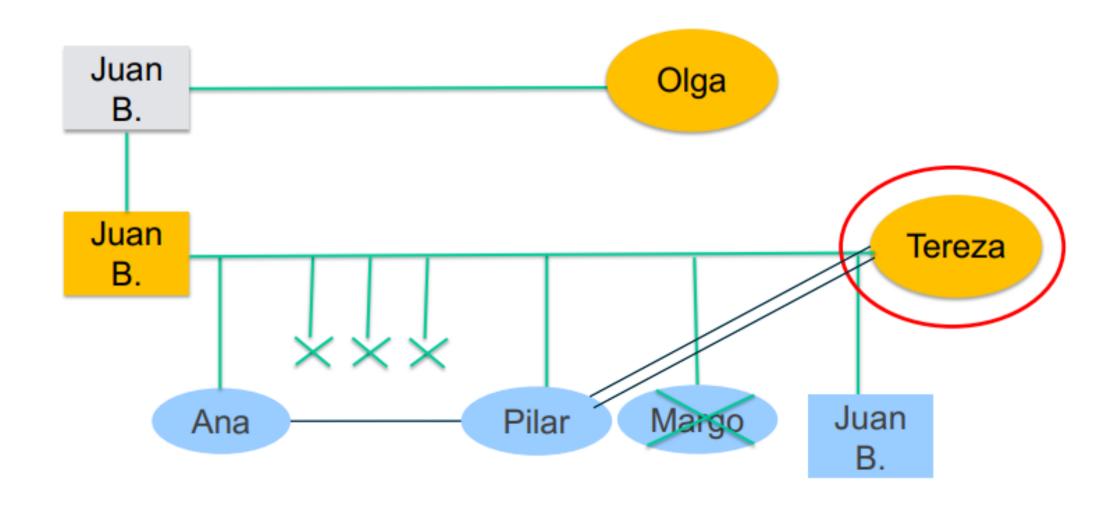


- Empresa Agro de Brasil.
- Juan, el hijo esperado, hombre, 41 años, casado, 2 hijos.
- Mismo nombre padre y abuelo.
- Misma universidad del padre (el abuelo quiere entrar pero no pudo).
- Mismos hobbies y intereses.
- Mismos círculos sociales.
- Va en viajes de placer con su padre, pesca.
- Nunca trabajó fuera del negocio familiar.
- Ansiedad de performance (salud mental).
- Crisis profisional y de mediana edad.
- Crees que recibes menos por lo que das a tu familia!





Caso Genograma Familia B







Grado de diferenciación - yo y la família de origin Diferenciación versus imaturidad

Es importante ser sensible a las diferencias culturales y sociales al aplicar el concepto de diferenciación.

Yo inmaduro (dependiente)

- Conectado hacen los padres.
- Quiere recompensas ahora.
- No tienes paciência.
- No tiene autocontrol.
- Irresponsable.
- Sin autoconciencia.
- No le importa lo que piensen los adultos.
- Hace demandas.

Yo adulto (diferenciado)

- Separado de los padres.
- Trabaja hacia metas futuras.
- Tiene paciência.
- Tiene autocontrol.
- Asume la responsabilidade.
- Es consciente de sí mismo.
- Preocupado por lo que piensan los adultos.
- Expresa respetuosamente sus necessidades.



Polaridades

Vocación
Profesional - Obligación
Familiar

Autonomía --- Dependencia





- En algunos negocios familiares, los miembros de la generación anterior estructuran el negocio y sus activos de tal manera que los niños, nunca tienen un control real sobre sus propias vidas y, por lo tanto, viven sus vidas en un estado continuo de frustración.
- No hay diferenciación Tienden a tener problemas en el matrimonio y las relaciones familiares.
- Los adultos jóvenes que nunca trabajan fuera de los negocios de su familia a menudo se encuentran en desventaja en su paso del desarrollo a la edad adulta.
 Ambas generaciones permanecen encerradas en la dinámica familiar original y temprana. Los padres escriben sus descripciones de trabajo, firman sus reembolsos, controlan su desempeño y el progreso de su carrera.





Roles:

- Son múltiplos.
- Cambiam en el tiempo, están influenciados por el ciclo de vida.
- Dependen del contexto.





Conclusiones:

¿Qué hace que unas familias creen un contexto propicio para el desarrollo del heredero, de las próximas generaciones y otras no?

- Familias que logran encontrar um equilíbrio entre diferenciarse y pertenecer, autonomia y dependencia, tienden a tener más éxito en el desarrollo de las próximas generaciones.
- Las lealtades a las generaciones nos dan pertenencia pero no ayudan en el proceso de diferenciación.
- El reto es sentirse perteneciente a la familia y llevar a cabo el proceso de diferenciación.





MUCHAS GRACIAS









