



**Nombre de alumno: Sánchez Moreno Alondra
Jacqueline**

**Nombre del profesor: Rodríguez Alfonso
Myreille Eréndira**

Nombre del trabajo: Súper nota

**Materia: Administración de empresas
familiares**

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A

Relaciones humanas en las empresas familiares



La disciplina en las empresas familiares se ha enfocado con gran interés en la dimensión del comportamiento organizacional, que se refiere esencialmente a las relaciones humanas

LA FAMILIA EN LA EMPRESA

la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.



CLASIFICACIÓN DE FAMILIA QUE PROPONE HEALTHYCHILDREN.ORG



- **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



LIDER EMPRESARIAL

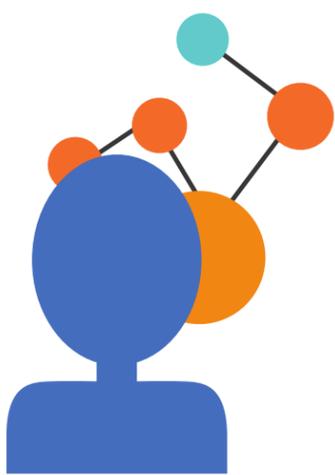


Por lo general, el fundador de la empresa es su líder y también, en la mayoría de los casos, el padre de familia.

Él es quien dice la última palabra en la organización y es el principal responsable de lo que ocurre en ella

LOS AJENOS A LA FAMILIA (EXTERNOS)

Los miembros de empresas familiares más numerosos son los trabajadores ajenos a la familia, por lo que resulta irónico que dentro de la literatura sobre empresas familiares se reste atención o incluso se les pase por alto



GENOGRAMAS

Los genogramas muestran la estructura de una familia, así como las relaciones que existen entre los miembros. Pueden ser de gran utilidad para ayudar a comprender tanto la historia como la dinámica familiar.

RELACIONES FAMILIARES

RELACIÓN PADRE - HIJO



Representa la díada más común en una empresa familiar. Hay evidencias de que la relación que sostienen afecta no sólo a los individuos de su familia, sino también el desempeño de la empresa y su economía.

RELACIÓN PADRE - HIJA

El estudio de las relaciones padre - hija se hace cada día más necesario, debido a que el número de mujeres que laboran profesionalmente se ha incrementado notablemente y, por ello, también el de posibles sucesoras.



RELACIÓN MADRE - HIJO



Las relaciones entre madres e hijos suelen ser menos conflictivas que entre padres e hijos. Una explicación posible a este fenómeno es que entre ellos se compite menos. La madre suele ceder el control de la compañía con mayor facilidad y confianza, y el hijo suele experimentar mayor libertad por no encontrar tanta resistencia en la implementación de nuevas ideas.

RELACIÓN MADRE - HIJA

El estudio de las relaciones padre - hija se hace cada día más necesario, debido a que el número de mujeres que laboran profesionalmente se ha incrementado notablemente y, por ello, también el de posibles sucesoras.



RELACIÓN SUEGRO - YERNO (PARIENTES POLÍTICOS)

La relación entre parientes políticos puede llegar a ser complicada, aunque también puede rendir frutos importantes.



RELACIÓN TÍO - SOBRINO

Las empresas de tercera generación, donde interactúan primos y tíos, suelen ser más complicadas y conflictivas que las operadas por hermanos. Lo que entre hermanos puede tener una solución fácil, entre primos puede resultar extraordinariamente complicado.



RELACIÓN ENTRE HERMANOS



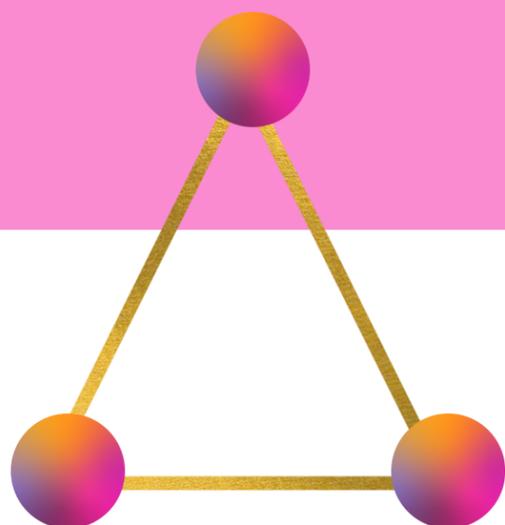
Los hermanos crecen bajo una misma educación y valores, lo que hace que tengan una perspectiva similar de la vida, aunque no por ello dejan de experimentar conflictos importantes que muchas veces terminan en un distanciamiento definitivo.

RELACIÓN ENTRE CÓNYUGES

Deciden comprometerse después de ver que es muy posible que lleven una vida feliz. No obstante, si deciden trabajar juntos, no lo hacen después de un análisis profundo: se embarcan en una aventura poniendo en riesgo su matrimonio y su familia, y muchas veces pierden lo más por lo menos.



RELACIÓN DE TRES: TRIÁNGULOS DE BOWEN



De acuerdo con la teoría de Bowen, cuando un sistema de dos personas no soporta gran tensión, es inestable. 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

TIPOS DE CONFLICTOS

De acuerdo a la explicación anterior los conflictos se clasifican de la siguiente manera:



CONFLICTO INTERPERSONAL

Se da entre dos personas quienes, si tienen la sensatez necesaria lo resuelven, o al menos lo controlan evitando que escale.

CONFLICTO INTEGRUPAL

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



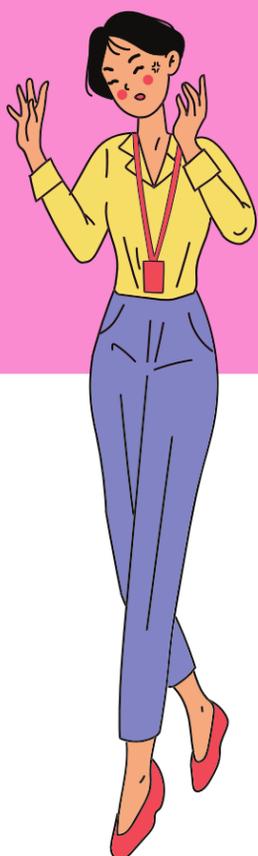
A quienes iniciaron el conflicto no les basta que ya sus equipos de trabajo se hayan enfrentado, sino que continúan polarizando su ambiente, a tal grado que prácticamente nadie en la empresa está ajeno en el conflicto.

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.



CAUSAS Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES FAMILIARES



Los siguientes problemas se derivan de la confusión entre empresa y familia:

- Objetivos de empresa y de familia divergentes.
- Juego de roles inadecuados dentro de las empresas.
- Estructuras organizacionales inadecuadas.
- Exceso de miembros de la familia en la organización.
- Remuneraciones inadecuadas (teniendo en cuenta únicamente el sistema familiar)
- Comportamientos inconsistentes.

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



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.

Clarificación de las reglas del juego en la empresa familiar.

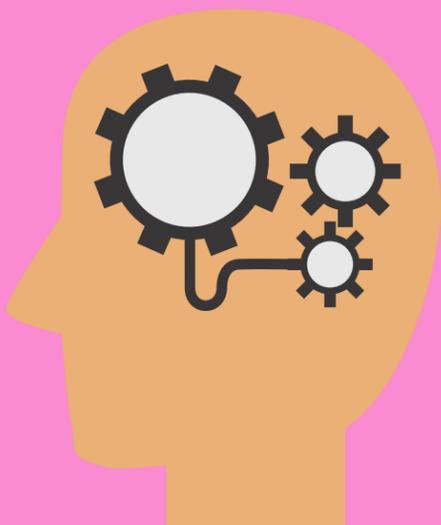
Todos los miembros de la familia que de alguna manera se relacionen con la empresa deben conocer por lo menos las cuestiones fundamentales de su organización y lo que se espera de ellos.



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

Difusión de una cultura de aceptación de la diversidad.

Las organizaciones de corte autoritario tienden a rechazar opiniones diferentes a las de su líder.



Encapsulamiento del conflicto.

Al vivir un conflicto resulta tentador buscar alianzas para compartir nuestra frustración, y de esta manera se puede escalar el conflicto.

Solicitar y otorgar el perdón.



Bibliografía

Antología administración de empresas familiares