



Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio

Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez Alfonso

Nombre del trabajo: Súper Nota

Materia: Administración De Empresas Familiares

Grado: 3ro

Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de octubre del 2020 .

Relaciones humanas en las empresas familiares

se refiere esencialmente a las relaciones humanas. Es precisamente la implicación de la familia en la empresa lo que la diferencia de otras organizaciones

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. Sus vínculos son por afinidad, como el matrimonio; por consanguinidad, como la relación entre padres e hijos, primos, etc.; y por adopción

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 padres 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

comportamiento de los miembros que lo conforman, las cuales pueden ser más o menos flexibles. Suele juzgarse la eficacia de alguien en función de las desviaciones de las expectativas y de su comportamiento real

relaciones más comunes entre dos personas (díadas) y, posteriormente, en las relaciones de tres (triángulos).

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 en número de mujeres que laboran profesionalmente se ha incrementado notablemente

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

Relación madre – hija

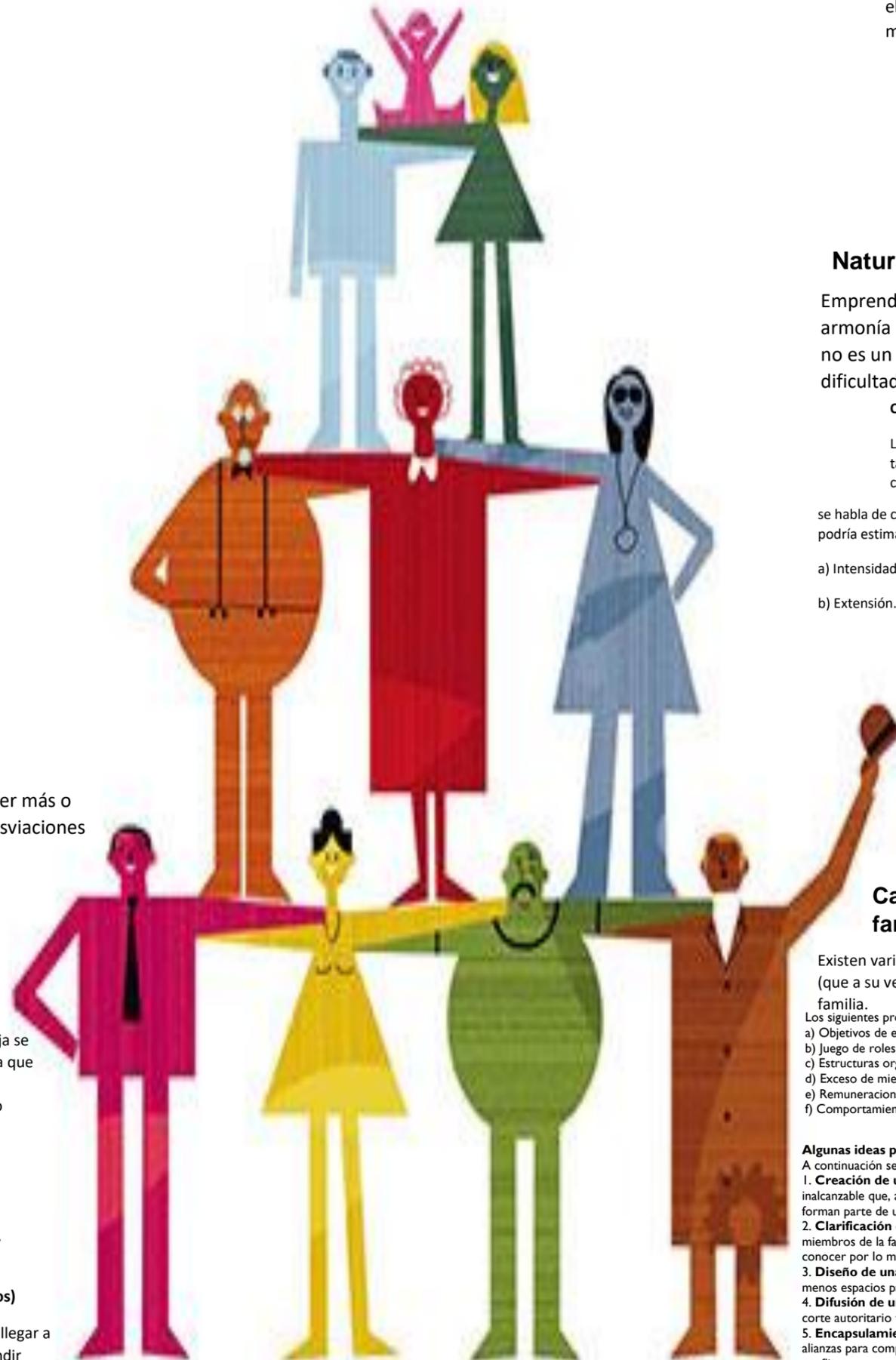
Una de las relaciones más complejas y difíciles de entender es la relación entre madres e hijas. En las empresas familiares ésta es una relación que se ve, cada vez, con más frecuencia.

Relación suegro – yerno (parientes políticos)

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

Relación entre hermanos

Desde la perspectiva genética y cultural, los hermanos son las personas que más se parecen a nosotros.



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

El orden de nacimiento

Es bien sabido que el orden de nacimiento tiene impacto sobre la personalidad. Varios estudios reportan que los hijos mayores tienden a ser más responsables y conservadores que los menores, además de identificarse más con la generación de sus padres

Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares

Emprender el trabajo con algún familiar, es preciso considerar que, de hecho, la armonía del grupo familiar se pone en riesgo cuando se mezcla con la empresa. Éste no es un problema menor y, si se pasa por alto, puede ser también causa de dificultades futuras.

Conflictos funcionales y los disfuncionales

Los conflictos podrían dividirse en dos grandes grupos: los funcionales (llamados también cognitivos), que suelen considerarse positivos desde la perspectiva que contempla las diferencias como opción de mejora,

se habla de conflicto además de identificar su naturaleza (funcional o disfuncional), se debe precisar su magnitud, que podría estimarse según dos dimensiones:

a) Intensidad. Que se refiere al grado de tensión que genera

b) Extensión. Que se relaciona con la cantidad de personas involucradas en él.

Tipos de conflictos

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

1. Conflicto interpersonal. Se da entre dos personas quienes, si tienen la sensibilidad necesaria lo resuelven, o al menos lo controlan evitando que escale.
2. Conflicto intergrupales. Quienes iniciaron el conflicto cometen la imprudencia de contaminar a otros
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
4. Conflicto sistémico. Trasciende a la organización,

Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

Existen varias causas que pueden suscitar conflictos en las empresas familiares y una de las principales (que a su vez genera múltiples conflictos adicionales) es la confusión entre los subsistemas de empresa y familia.

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

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

Algunas ideas para prevenir conflictos

A continuación se exponen algunas ideas prácticas que pueden ayudar a 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
3. **Diseño de una organización profesional.** En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos.
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.
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