

Nombre del alumno: LIMBERG ALBORES MONTOYA

**Nombre del profesor: MYREILLE ERENDIRA
RODRIGUEZ**

Nombre del trabajo: SUPERNOTA Unidad II

Materia: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4to CUATRIMESTRE

Grupo: A-13

Unidad 2

Relaciones humanas en las empresas familiares

2.1 La familia en la empresa

Según la declaración universal de los Derechos Humanos, en su artículo 16.3, la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.



Familia nuclear: formada por la madre, el padre y su descendencia.

Familia monoparental: los hijos viven sólo con uno de los



Familia sin vínculos: grupo de personas sin lazos consanguíneos, quienes forman un hogar.

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

Familia ensamblada o reconstituida: está compuesta por miembros de dos o más familias

Familia extensa: formada por padres e hijos, pero también por otros miembros de la familia como tíos y

Familia homoparental: los hijos viven con una pareja del mismo género.

El líder empresarial



Los externos suelen incorporar nuevos paradigmas sobre la forma de conducir las organizaciones, tienen buenas ideas y, la mayoría de las veces, hacen evidentes los vicios que se crean en este tipo de organizaciones.

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. Las empresas familiares que han logrado un alto grado de profesionalización saben y han sabido incluir a ejecutivos brillantes, ajenos a la familia en los puestos clave. No obstante, los puestos directivos de la compañía suelen estar reservados para los miembros de la familia propietaria, entre otras razones, para mantener el control, por la dificultad que representa que profesionales ajenos a la familia se incorporen a una empresa familiar, por no poder pagar los salarios que éstos demandan y, en algunos casos, por no quiere tener en duda todos los planes de éste.



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. Si a alguien hay que reconocer por la buena marcha de la empresa o responsabilizar por el descalabro de ésta, es a él. Como emprendedor, el fundador tuvo el talento de identificar una oportunidad de negocios y ponerla en práctica con éxito.

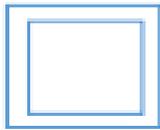
Pero los líderes empresariales son, ante todo, triunfadores que han sacado adelante a sus familias y que, las más de las veces, han creado un patrimonio e incluso fuentes de trabajo para los miembros de éstas. A pesar de saber lo mucho que han hecho por sus seres queridos, es frecuente que se sientan ansiosos al tratar de balancear las exigencias de la familia y de la empresa.



Los ajenos a la familia (externos)

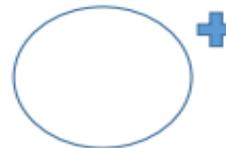
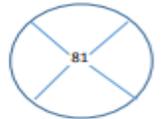
Genogramas

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



En el caso de que, por algún motivo se quiera destacar a alguna persona dentro del genograma, para identificarla como persona clave, se traza una línea doble en la figura

Cuando una persona ya falleció se traza una X dentro de la figura. También podría ser de utilidad expresar la edad cuando murió y el periodo en que vivió



Cuando una persona ya falleció se traza una X dentro de la figura. También podría ser de utilidad expresar la edad cuando murió y el periodo en que vivió



2.3 Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares

Este miedo se funda en la gran cantidad de ejemplos de familias que han acabado en malos términos por cuestiones de empresa o relacionadas con ella; incluso es probable que usted conozca algunos ejemplos de primera mano. Pero esas experiencias fallidas no deben ser el único motivo para descartar la posibilidad de compartir el trabajo con algún integrante de la familia, pues también existen incontables historias de éxito.



Tipos de conflictos

1. Conflicto interpersonal. Se da entre dos personas quienes, si tienen la sensatez necesaria lo resuelven, o al menos lo controlan evitando que escale.
2. 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.
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, a tal grado que prácticamente nadie en la empresa está ajeno en el conflicto.
4. 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.

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, y los disfuncionales, que se refieren a los sentimientos o emociones, y no son capaces de favorecer la marcha de la organización.



2.4 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. Al no tener claro lo que corresponde a cada uno de estos sistemas, se tienen comportamientos y decisiones inadecuadas que generan tensiones y un bajo rendimiento en la organización.



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 de su organización y lo que se espera de ellos.

3. 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.

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. En estos casos, pensar de manera distinta puede ser un riesgo porque constituye una afrenta para quien lleva el control de la empresa.

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.