



Nombre del alumno: Julia Rodriguez Bustos

Nombre del profesor:

Myreille Erendira Rodriguez Alfonso

Nombre del trabajo: Súper nota

Materia: Administración de Empresas Familiares

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 16 de octubre de 2020.

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. Sus vínculos son por afinidad, como el matrimonio; por consanguinidad, como la relación entre padres e hijos, primos, etc.; y por adopción. Diversas corrientes de pensamiento coinciden en que se puede considerar a la familia como la base de la sociedad.



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.

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. La relación más común entre parientes políticos es la de suegro – yerno, donde el primero es quien da empleo al segundo.

- 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.

Desde la perspectiva genética y cultural, los hermanos son las personas que más se parecen a nosotros. Los hermanos se suelen acompañar desde el nacimiento hasta la muerte. A pesar de que las relaciones entre esposos pueden ser más intensas, suelen ser de menor duración que las fraternales. El cónyuge puede dejar de serlo, pero un hermano lo será siempre.

RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares

- Una de las razones fundamentales por las que la gente decide no emprender negocios con su familia es el temor de que haya conflictos dentro de ella.

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 sensatez 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, 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.

- Uno de los modelos más utilizados en el manejo y prevención de conflictos es el de Blake y Mouton. En él se tienen en cuenta dos dimensiones: la de reafirmación (o el yo) y la de cooperación (o el tú). De la combinación de estas dimensiones resultan cinco campos o estilos de manejo de conflicto.

- a) El competidor. Pretende satisfacer sus intereses sobre otros.
- b) El servidor. Pasa a segundo término sus intereses y cede ante otros.
- c) El evasor. Ignora el conflicto.
- d) El negociador. Pretende ceder algo a cambio de recibir un beneficio.
- e) El colaborador. Desea satisfacer las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.



Ideas para resolver los conflictos.

- Creación de una visión compartida.
- Clarificación de las reglas del juego en la empresa familiar.
- Diseño de una organización profesional.
- Difusión de una cultura de aceptación de la diversidad.
- Encapsulamiento del conflicto.
- Solicitar y otorgar el perdón.