



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Monica Isabel Morales Toledo

Nombre del tema: Relaciones humanas en las empresas familiares

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Administración de empresas familiares

Nombre del profesor: Myreille Erendira Rodríguez Alfonzo

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 4

RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares

Para emprender el trabajo con algún familiar es preciso considerar que la armonía del grupo se pone en riesgo. Sorenson plantea que las empresas familiares a diferencia de las que no son tienden a mejorar sus relaciones ya que la razón principal es que se manejan mejor los conflictos ya que se interesan en el negocio

Conflictos funcionales y los disfuncionales.

Los funcionales también llamados cognitivos solos que suelen considerarse positivos desde una perspectiva que ayuda a las diferencias como una opción de mejora.

Las disfuncionales son todos los sentimientos o emociones y a su vez no son capaces de favorecer a la organización dentro de la marcha

Tipos de conflictos.

Conflicto interpersonal se da entre dos personas que tienen aceptación cesárea para resolverlo.

Conflicto intergrupales son personas que buscan aliados para formar grupos y que estos o se enfrenten.

Conflicto interorganizacional Quiénes inician el conflicto y tienen equipos y ya se habían enfrentado continúan paralizando el ambiente hasta que ya todos están dentro del conflicto.

Conflicto sistemático puede llegar a la familia que no trabaja en empresa incluso amigos clientes socios y proveedores

Estilos básicos en el manejo de conflictos.

Para el manejo y prevención de conflictos se utiliza el modelo de Blake y Mouton donde se forman cinco campos para el manejo de conflicto.

A) el competidor satisface sus intereses sobre otros.

B) el servidor pasa a segundo término sus intereses y se ve ante otros.

C) el evasor ignora el conflicto.

D) el negociador cede algo a cambio de recibir un beneficio.

E) el colaborador satisface las necesidades de los involucrados en el conflicto

Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

Una de las principales causas es la confusión entre el subsistema de empresa y familia, cuando no se tiene claro este sistema se tiene un comportamiento y decisiones adecuadas que generan la tensión y el bajo rendimiento en la empresa.

Algunas causas asociadas son el clima organizacional poco propicio para el desarrollo la comunicación deficiente y las luchas del poder por el control de la compañía.

Algunas ideas para prevenir conflictos

CREACIÓN DE UNA VISIÓN COMPARTIDA.

Tener una visión perfecta e inalcanzable que sirve como derrotero inspiración para el equipo de trabajo.

DISEÑO DE UNA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL.

debe mantener una buena organización pues las empresas que dan prioridad al sistema familiar dejan problema sin resolver haciendo que quede vulnerable y se creen conflictos.

ENCAPSULAMIENTO DEL CONFLICTO

buscan aliados para compartir la frustración y de esta manera escalar conflicto.

CLARIFICACIÓN DE LAS REGLAS DEL JUEGO EN LA EMPRESA FAMILIAR.

Toda familia que se relacione dentro de una empresa debe conocer las cuestiones fundamentales y lo que se espera de ellos.

DIFUSIÓN DE UNA CULTURA DE ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD.

las organizaciones tienden a rechazar opiniones diferentes a las de un líder esto hace pensar de manera distinta y puede ser un riesgo para quién lleva el control de una empresa.

SOLICITAR Y OTORGAR PERDÓN

Los objetivos de empresa y familia pueden ser convergentes o divergentes. En la medida que estos converjan, será más fácil encontrar satisfacción de necesidades de empresa y familia.