



Nombre de alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillen.

Nombre del trabajo: Relaciones humanas en las empresas familiares.

Materia: Administración de empresas familiares.

Fecha: 09 de Octubre del 2024.

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLIGIA 2024
ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES

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 y por adopción

Genogramas

Muestran la estructura de una familia

así como

Relaciones que existen entre los miembros.

Pueden ser de gran utilidad para ayudar

para ayudar

Comprender tanto la historia como la dinámica familiar.

TIPOS DE FAMILIA

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 monoparental

Los hijos viven sólo con uno de los padres.

Familia nuclear

Formada por la madre, el padre y su descendencia.

Familia adoptiva

Formada por uno o más hijos por adopción.

Familia sin vínculos

Grupo de personas sin lazos consanguíneos, quienes forman un hogar

Líder empresarial

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

Es el principal responsable de lo que ocurre dentro de la empresa

Los ajenos a la familia (externos)

Los miembros de empresas familiares más numerosas son los trabajadores ajenos a la familia

Suelen incorporar nuevos paradigmas sobre la forma de conducir las organizaciones

Relaciones familiares

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

Relación entre cónyuges

La mayoría de las parejas que deciden casarse, lo hacen después de haberlo pensado concienzudamente.

pueden tener intereses comunes como:

En cuanto a su familia y su empresa

Tipos de asociaciones entre esposos en las empresas familiares.

Líder empresarial con un cónyuge de apoyo

Uno de los cónyuges posee y administra el negocio, mientras que el otro sólo le brinda un apoyo psicológico (moral).

El cónyuge de apoyo puede incluso trabajar fuera del negocio de la familia.

Socios empresariales

Ambos trabajan intensamente en la empresa, son socios y administran en conjunto el negocio.

Ambos trabajan intensamente en la empresa, son socios y administran en conjunto el negocio.

Relación padre – hijo

Representa la díada más común en una empresa familiar

esto afecta :

No sólo a los individuos de su familia, sino también el desempeño de la empresa y su economía

esta relación está determinada por

La etapa de la vida de cada uno

lo cual genera:

Situaciones que resultan complicada

pero:

Ambos aprenden a trabajar en forma articulada.

Relación suegro – yerno (parientes políticos)

Puede llegar a ser complicada, aunque también puede rendir frutos importantes.

en muchas ocasiones:

Logran sacar adelante las empresas y pueden ser para sus suegros la única opción de continuidad en el negocio.

Saben que difícilmente podrá ser el líder de la organización.

Las nueras

No gozan de buena reputación y se identifican como las causantes de los conflictos en las empresas familiares.

Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares

Tipos de conflictos

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 intragrupal

Quiénes iniciaron el conflicto cometen la imprudencia de contaminar a otro

Los grupos se enfrentan.

Conflicto interorganizacional

A quienes iniciaron el conflicto continúan polarizando su ambiente, a tal grado que 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, clientes, socios y proveedores.

Estilos básicos en el manejo de conflictos

El competidor

Pretende satisfacer sus intereses sobre otros.

El servidor

Pasa a segundo término sus intereses y cede ante otros.

El evasor

Ignora el conflicto.

Antes de emprender el trabajo con algún familiar

es preciso considerar que

La armonía del grupo familiar se pone en riesgo cuando se mezcla con la empresa.

Sorenson (1999)

plantea que:

En las empresas familiares los integrantes están interesados en igual medida en mejorar sus relaciones tanto en la familia como en el negocio.

las:

Dinámicas del poder

son únicas ya que:

Pueden tener acceso a altos niveles jerárquicos o expresar sus puntos de vista en relación con un problema

El negociador

Pretende ceder algo a cambio de recibir un beneficio.

El colaborador

Desea satisfacer las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.

Conflictos funcionales y los disfuncionales

pueden dividirse en dos grandes grupos:

Los funcionales

También llamados cognitivos

Suelen considerarse positivos desde la perspectiva que contempla las diferencias como opción de mejor

Los disfuncionales

Se refieren a los sentimientos o emociones

no son capaces de:

Favorecer la marcha de la organización.

los conflictos se clasifican en dos dimensiones que son:

Intensidad.

Que se refiere al grado de tensión que genera

Extensión

Que se relaciona con la cantidad de personas involucradas en él

Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

Algunas ideas para prevenir conflictos

Creación de una visión compartida.

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 se relacionen con la empresa deben conocer por lo menos las cuestiones de organización

Diseño de una organización profesional.

En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos

Incorporación de elementos capaces de agregar valor.

División de funciones y descripciones de puestos

Definición de rumbo. Planeación estratégica para la familia y la empresa

Descripción de trayectorias

Difusión de una cultura de aceptación de la diversidad.

Las organizaciones tienden a rechazar opiniones distintas a las de su líder, en estos casos es un riesgo porque constituye una afrenta para quien lleva el control de la empresa.

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.

En la medida que estos converjan, será más fácil encontrar satisfacción de necesidades de empresa y familia.

Una de las principales causas de conflictos familiares es la confusión entre los subsistemas de empresa y familia.

Que a su vez genera múltiples conflictos adicionales

Al no tener claro lo que corresponde a cada uno de estos sistemas

se generan:

Comportamientos y decisiones inadecuadas que generan tensiones y un bajo rendimiento en la organización.

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.

Causas asociadas a la incorrecta separación de ambos sistemas

Clima organizacional poco propicio para el desarrollo.

Comunicación deficiente.

Comunicación deficiente.