



Nombre del Alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre de la materia:

EMPRESAS FAMILIARES.

Nombre del profesor:

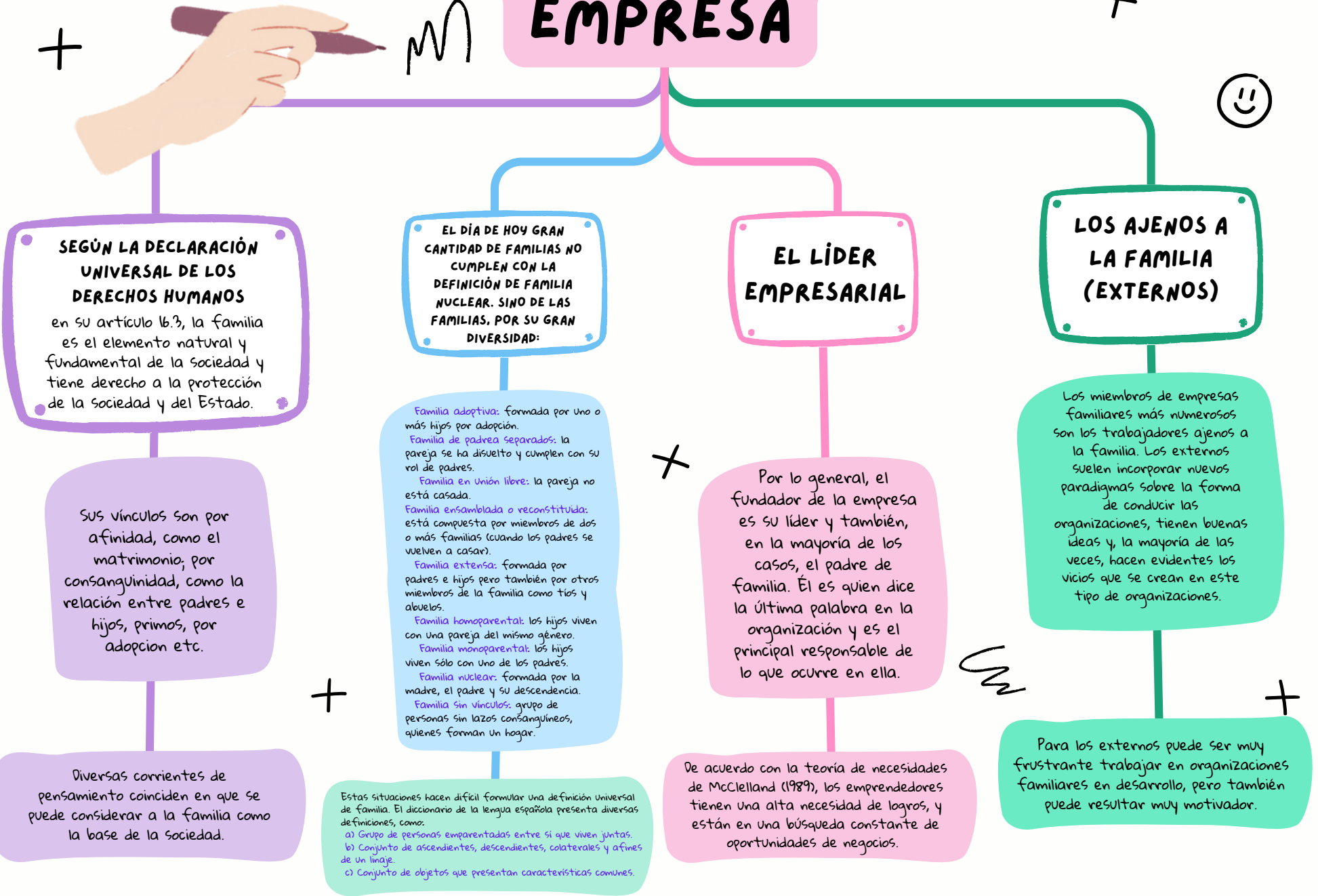
SALOMON VAZQUEZ GUILLEN.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre:4to.

Unidad:2

2.1 LA FAMILIA EN LA EMPRESA



SEGUN LA DECLARACION 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, por adopción etc.

Diversas corrientes de pensamiento coinciden en que se puede considerar a la familia como la base de la sociedad.

EL DÍA DE HOY GRAN CANTIDAD DE FAMILIAS NO CUMPLEN CON LA DEFINICION DE FAMILIA NUCLEAR. 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.

Estas situaciones hacen difícil formular una definición universal de familia. El diccionario de la lengua española presenta diversas definiciones, como:

- a) Grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas.
- b) Conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje.
- c) Conjunto de objetos que presentan características comunes.

EL LIDER EMPRESARIAL

Por lo general, 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.

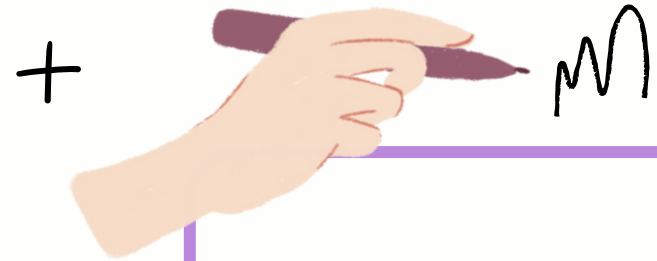
De acuerdo con la teoría de necesidades de McClelland (1989), los emprendedores tienen una alta necesidad de logros, y están en una búsqueda constante de oportunidades de negocios.

LOS AJENOS A LA FAMILIA (EXTERNOS)

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

Para los externos puede ser muy frustrante trabajar en organizaciones familiares en desarrollo, pero también puede resultar muy motivador.

2.2 RELACIONES FAMILIARES



RELACIONES FAMILIARES

En todo grupo social se tienen expectativas del 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. Las altas desviaciones no suelen ser fácilmente toleradas por la mayoría de las personas y, por lo general, quien se ha creado ciertas expectativas sobre otro individuo, quisiera que su comportamiento se aproximara a lo que él esperaba.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua et.

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.
Relación padre - hijo
Relación madre - hijo
Relación suegro - yerno (parientes políticos) La relación entre parientes políticos puede llegar a ser complicada, aunque también puede rendir frutos importantes.
Relación tío - sobrino
Relación entre hermanos Desde la perspectiva genética y cultural, los hermanos son las personas que más se parecen a nosotros.
Relación entre cónyuges La mayoría de las parejas que deciden casarse, lo hacen después de haberlo pensado concienzudamente.

EL ORDEN DE NACIMIENTO

Es bien sabido que el orden de nacimiento tiene impacto sobre la personalidad.

El hermano mayor Por lo general, el primogénito recibe el mayor peso de las expectativas conscientes de la familia y tiende a identificarse con el padre.

El segundo hijo Los segundos hijos casi siempre se identifican con la madre y responden a las reglas inconscientes de la familia.

El tercer hijo se identifica con sus padres como pareja, y es reflejo de lo que ocurre en el matrimonio.

SÍNDROME DEL HERMANO MENOR

Muchos negocios familiares presentan problemas con el hijo menor, los cuales se conocen como el síndrome del hermano menor

descrito por Kenneth Kaye (1992). Este síndrome no necesariamente lo presenta el hermano menor, aunque se da con más frecuencia en el caso de éstos, las hermanas también pueden experimentarlo. El kid brother puede ser cualquier integrante en la familia que tenga al menos un hermano.

En ellos el sentimiento de defensa es notable, tanto como su habilidad para inventar excusas. Esto hace que la familia se exaspere, aunque en la mayoría de los casos siente la obligación de apoyarlo en su desarrollo, a pesar de su desempeño inadecuado.

2.3 NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

+



FUNDAMENTALES POR LAS QUE LA GENTE DECIDE NO EMPRENDER NEGOCIOS CON SU FAMILIA

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.

Antes de 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. Este no es un problema menor y, si se pasa por alto, puede ser también causa de dificultades futuras.

CONFLICTOS FUNCIONALES Y LOS DISFUNCIONALES

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.

+

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

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.
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.

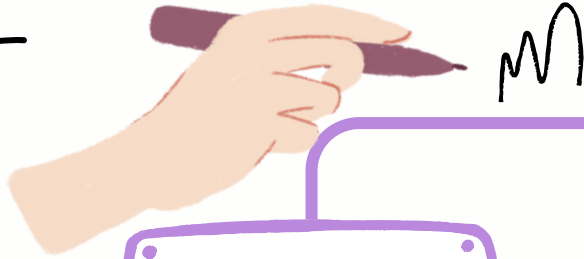
ESTILOS BÁSICOS EN EL MANEJO DE CONFLICTOS

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.



2.4 CAUSAS Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES FAMILIARES



CAUSAS QUE PUEDEN SUSCITAR CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

- 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.

Además de las causas asociadas a la incorrecta separación de ambos sistemas, están otras causas de conflictos:

- 1. Clima organizacional poco propicio para el desarrollo.
- 2. Comunicación deficiente.
- 3. Luchas de poder por el control de la compañía.



ALGUNAS IDEAS PARA 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 de su organización y lo que se espera de ellos.



3. **Diseño de una organización profesional.** 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.

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

