



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani López

Nombre del profesor: Salomón Vásquez

Nombre del trabajo: Unidad 2

Materia: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: Administración y Estrategia de Negocios

RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

2.1 LA FAMILIA EN LA EMPRESA

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

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 reconstruida: 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.

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 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. Él es quien dice la última palabra en la organización y es el principal responsable de lo que ocurre en ella.

Los ajenos a la familia (externos)

Si trabajan en una empresa familiar profesional pueden, incluso, escalar hasta la dirección general o ocupar puestos en el consejo de administración, mientras que en la otra difícilmente lograrán ocupar una posición directiva, pues éstas se reservan a los miembros de la familia.

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. Las características de los individuos pueden expresarse con diversas notaciones como a continuación se muestra.

Reflexión

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Cada vez surgen más uniones diferentes a la familia tradicional (nuclear), debido a diversas situaciones, como el incremento en el número de divorcios, las uniones de personas en segundas nupcias y los hogares monoparentales.

2.2 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 aproximase a lo que él esperaba. Aquí cabría la siguiente pregunta: ¿Qué es más sensato: cambiar nuestras expectativas o esperar que cambie el otro en función de ellas?

Relación padre - hijo: Representa la diada más común en una empresa familiar. Hay evidencias de que la relación que sostiene afecta no sólo a los individuos de su familia, sino también el desempeño de la empresa y su economía.

Relación padre - hijo: El estudio de las relaciones padre - hijo 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 - hijo: Una de las relaciones más complejas y difíciles de entender es la relación entre madre e hijo. 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 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.

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.

Relación de tres triángulos de Bowen: De acuerdo con la teoría de Bowen, cuando un sistema de dos personas no soporta gran tensión, es inestable. Un triángulo, es decir, una relación entre tres personas, es el sistema de relaciones más pequeño de carácter estable y puede tolerar mucha más tensión porque implica tres relaciones. Si la tensión es demasiado grande para contenerse en un triángulo ésta se difunde a otros sistemas (que pueden a su vez ser representados por otros triángulos).

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

El segundo hijo: Los segundos hijos, que a veces se identifican con la madre y responden a las reglas establecidas por ella, suelen ser los más responsables y comprometidos de la familia. El tercer hijo suele ser el más creativo y el más rebelde.

El tercer hijo: El tercer hijo se identifica con sus padres como pareja, y se refleja en el comportamiento del matrimonio. Dado que cuando aparece en la familia es el único que no forma pareja, le cuesta trabajo establecer su identidad.

Dinámica del hermano menor:

Muchos hermanos menores presentan problemas con el hijo mayor, así como la relación con el hijo menor, debido por Kenneth Gage (1982), sus dificultades se relacionan con la posición del hermano menor en el sistema de relaciones familiares.

RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

2.3 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. 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.

Conflictos funcionales y los disfuncionales

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.

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 intragrupal. 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.

Estilos básicos en el manejo de conflictos

- 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

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.

Los siguientes problemas se derivan de la confusión entre empresa y familia:

- 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.
2. Clarificación de las reglas del juego en la empresa familiar.
3. Diseño de una organización profesional.
4. Difusión de una cultura de aceptación de la diversidad.
5. Encapsulamiento del conflicto.
6. Solicitar y otorgar el perdón.