



Nombre de la Materia

Administración de Empresa Familiar

Nombre ALUMNO

Paula Marina Aguilar Morales

Nombre del profesor

Salomón Vasquez

MAPA CONCEPTUAL

2.1 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 (LeviStrauss, 1995). Diversas corrientes de pensamiento coinciden en que se puede considerar a la familia como la base de la sociedad.

2.1 LA FAMILIA EN LA EMPRESA

Familia adoptiva: formada por uno o más hijos por adopción.
Familia de padrea 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.

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 aproxime a lo que él esperaba.

2.2 RELACIONES FAMILIARES

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. Si a alguien hay que reconocer por la buena marcha de la empresa o responsabilizar por el descalabro de ésta, es a él. Como emprendedor, el fundador tuvo el talento de identificar una oportunidad de negocios y ponerla en práctica con éxito.

2.2 RELACIONES FAMILIARES

Hijos
Los hijos se unen a los padres a través de las líneas continuas y se colocan debajo de éstos.
Reflexión:
La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
Matrimonio: La relación de matrimonio se expresa con una línea recta.
Genogramas:
Los genogramas muestran la estructura de una familia, así como las relaciones que existen entre los miembros

MAPA CONCEPTUAL

2.3 NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS 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 aproxime a lo que él esperaba.

2.3 NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Aunque no es posible hacer generalizaciones, se observa cierto patrón de comportamiento en las relaciones entre los diversos integrantes de la familia dentro de la empresa, basado en las expectativas del grupo familiar. Por ejemplo, en los países de América Latina, al igual que en otras partes del mundo, las mujeres ocupan un papel secundario en la mayoría de las organizaciones; asimismo, los puestos directivos de las empresas familiares se reservan para los hijos varones. En el caso de las parejas emprendedoras, el hombre suele ejercer el liderazgo formal en la empresa y la mujer lo apoya en diversas actividades empresariales, en muchos casos sin recibir una compensación económica.

2.3 NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS 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 aproxime a lo que él esperaba.

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

2.4 CAUSAS Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES 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.

