



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillén.

Nombre del trabajo : Mapa Conceptual.

Materia : Administración de empresas familiares.

Grado: 4 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 05 de Octubre de 2024.

2.1 LA FAMILIA EN LA EMPRESA.

¿QUÉ ES?

LA FAMILIA ES EL ELEMENTO NATURAL Y FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD Y TIENE DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SOCIEDAD Y DEL ESTADO.

PERSONAS IMPORTANTES EN UNA EMPRESA FAMILIAR.

El líder empresarial: 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): Los miembros de empresas familiares más numerosos son los trabajadores ajenos a la familia, por lo que resulta irónico que dentro de la literatura sobre empresas familiares se preste atención o incluso se les pase por alto. Las empresas familiares que han logrado un alto grado de profesionalización saben y han sabido incluir a ejecutivos brillantes, ajenos a la familia en los puestos clave.



MODELO DE FAMILIAS.

- 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.

GENOGRAMAS.

Los genogramas muestran la estructura de una familia, así como las relaciones que existen entre los miembros.

Círculo es para las mujeres y cuadrado para los hombres. El nombre se escribe debajo y la edad se puede colocar dentro de la figura.



PAREJAS

Matrimonio. La relación de matrimonio se expresa con una línea recta (por debajo) que los une. Se puede colocar el año de la unión o los dos últimos dígitos del año precedido de una "m."

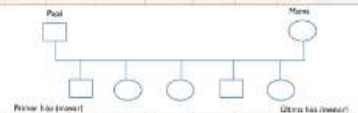


Separación. Cuando hay una separación se señala con una línea diagonal. Para este caso también, se puede señalar el año en que se casaron (m) y en el que se separaron (s).

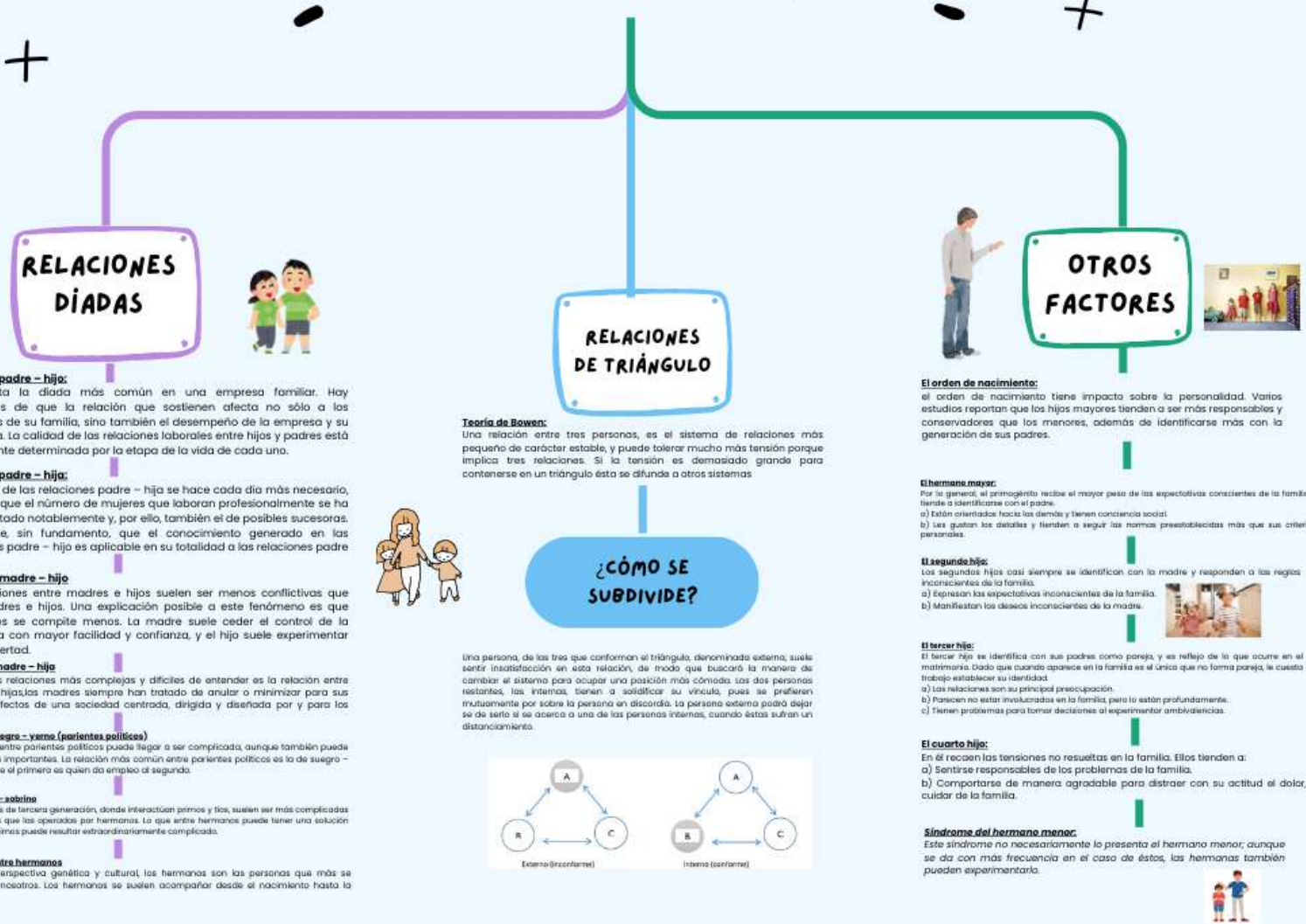


HIJOS

Los hijos se unen a los padres a través de las líneas continuas y se colocan debajo de éstos. Es importante colocarlos abajo ya que ellos son miembros de una generación menor. Parte de la importancia del genograma radica en poder identificar el lugar en la familia que se ocupa. Los hijos se colocan por orden de nacimiento de mayor a menor de izquierda a derecha:



2.2 RELACIONES FAMILIARES.



RELACIONES DIADAS



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. La calidad de las relaciones laborales entre hijos y padres está fuertemente determinada por la etapa de la vida de cada uno.

Relación padre – hija:
El estudio de las relaciones padre – hija 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. Se asume, sin fundamento, que el conocimiento generado en las relaciones padre – hijo es aplicable en su totalidad a las relaciones padre – hija.

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 comparte menos. La madre suele ceder el control de la compañía con mayor facilidad y confianza, y el hijo suele experimentar mayor libertad.

Relación madre – hija:
Una de las relaciones más complejas y difíciles de entender es la relación entre madres e hijas. Las madres siempre han tratado de anular o minimizar para sus hijas los efectos de una sociedad centrada, dirigida y diseñada por y para los hombres.

Relación suegro – yerno (parentes políticos)
La relación entre parentes políticos puede llegar a ser complicada, aunque también puede rendir frutos importantes. La relación más común entre parentes políticos es la de suegro – yerno, donde el primero es quien da empleo al segundo.

Relación tío – sobrino
Las empresas de tercera generación, donde interactúan primos y tíos, suelen ser más complicadas y conflictivas que las operadas por hermanos. La que entre hermanos puede tener una solución fácil, entre primos puede resultar extraordinariamente complicada.

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.

RELACIONES DE TRIÁNGULO

Teoría de Bowen:
Una relación entre tres personas, es el sistema de relaciones más pequeño de carácter estable, y puede tolerar mucho más tensión porque implica tres relaciones. Si la tensión es demasiado grande para contenerse en un triángulo ésta se difunde a otros sistemas.



¿CÓMO SE SUBDIVIDE?

Una persona, de las tres que conforman el triángulo, denominada externa, suele sentir insatisfacción en esta relación, de modo que buscará la manera de cambiar el sistema para ocupar una posición más cómoda. Las dos personas restantes, los internos, tienen a solidificar su vínculo, pues se prefieren mutuamente por sobre la persona en discordia. La persona externa podrá dejar de serlo si se acerca a una de las personas internas, cuando éstas sufran un distanciamiento.



OTROS FACTORES



El orden de nacimiento:
El orden de nacimiento tiene impacto sobre la personalidad. Varios estudios reportan que los hijos mayores tienden a ser más responsables y conservadores que los menores, además de identificarse más con la generación de sus padres.

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.
a) Están orientados hacia los demás y tienen conciencia social.
b) Les gustan los detalles y tienden a seguir las normas preestablecidas más que sus criterios personales.

El segundo hijo:
Los segundos hijos casi siempre se identifican con la madre y responden a los regímenes inconscientes de la familia.
a) Expresan las expectativas inconscientes de la familia.
b) Manifiestan los deseos inconscientes de la madre.



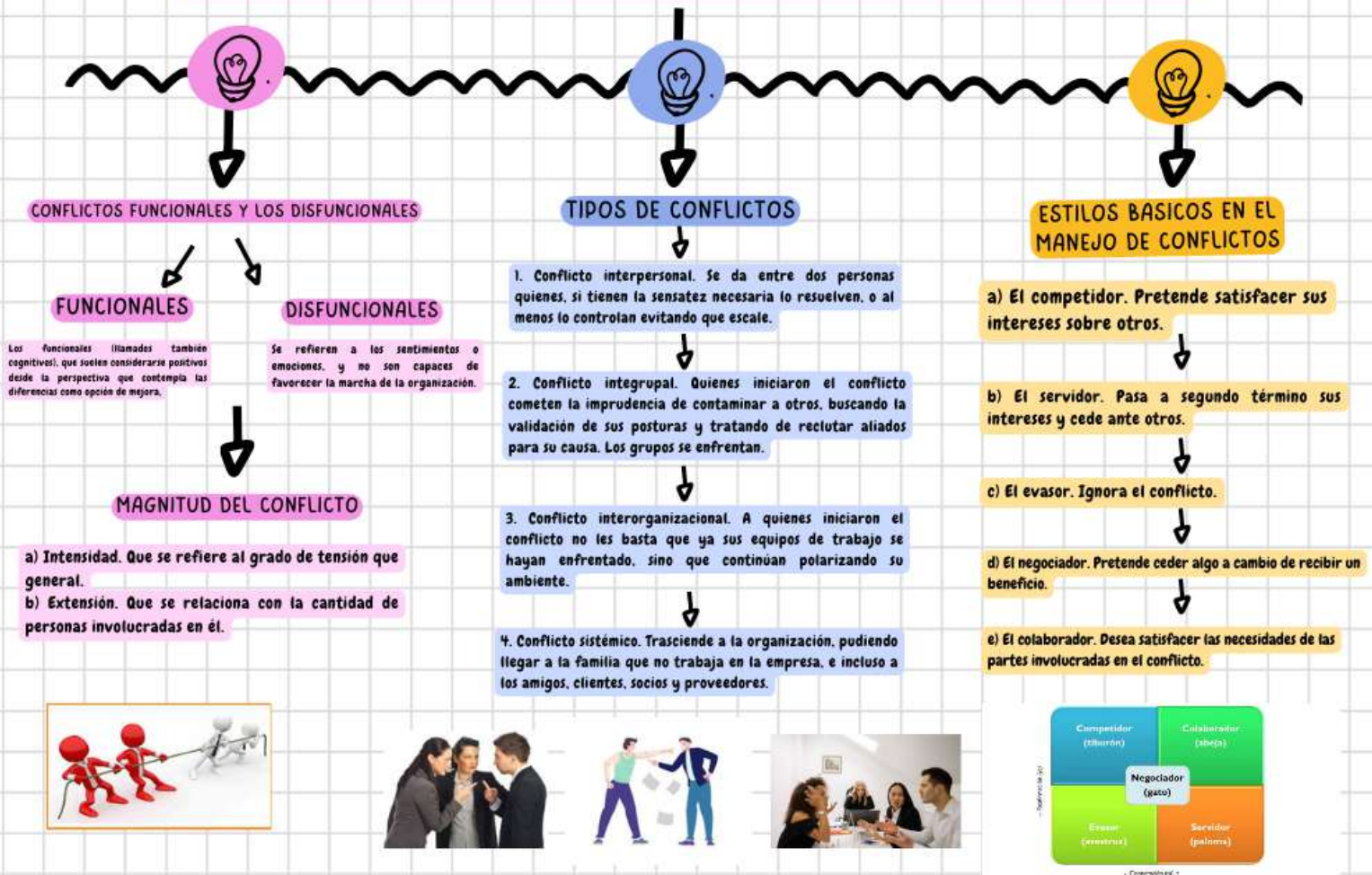
El tercer hijo:
El tercer hijo se identifica con sus padres como pareja, y es reflejo de lo que ocurre en el matrimonio. Dado que cuando aparece en la familia es el único que no forma pareja, le cuesta trabajo establecer su identidad.
a) Las relaciones son su principal preocupación.
b) Parecen no estar involucrados en la familia, pero lo están profundamente.
c) Tienen problemas para tomar decisiones al experimentar ambivalencias.

El cuarto hijo:
En él recaen las tensiones no resueltas en la familia. Ellos tienden a:
a) Sentirse responsables de los problemas de la familia.
b) Comportarse de manera agradable para distraer con su actitud el dolor, y cuidar de la familia.

Síndrome del hermano menor:
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.



2.3 NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS FAMILIARES



2.4 CAUSAS Y SOLUCIONES DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES FAMILIARES

PROBLEMA ENTRE FAMILIA Y EMPRESA

IDEAS PARA PREVENIR CONFLICTOS

CAUSAS DE 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.

3. Diseño de una organización profesional. En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos. Cuando una empresa se estructura dando prioridad al sistema familiar, y deja sin resolver las demandas de la empresa.

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

1. Clima organizacional poco propicio para el desarrollo.

2. Comunicación deficiente.

3. Luchas de poder por el control de la compañía.



- 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.

