



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznávar**

**Nombre del profesor: Salomón
Vázquez Guillén.**

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual.

**Materia: Administración de Empresas
Familiares.**

Fecha: 06 de Octubre del 2024.

Comitán de Domínguez Chiapas a 06 de Octubre de 2024.

Mapa Conceptual: Unidad 2.

Relaciones humanas en las empresas familiares.

La disciplina en las empresas familiares se ha enfocado con gran interés en la dimensión del comportamiento organizacional, que se refiere esencialmente a las relaciones humanas.

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...

Variaciones que han sufrido las familias en las últimas décadas.

El día de hoy gran cantidad de familias no cumplen con la definición de familia nuclear.

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 sin vínculos.

Grupo de personas sin lazos consanguíneos, quienes forman un hogar.

Familia nuclear.

Formada por la madre, el padre y su descendencia.

Familia monoparental.

Los hijos viven sólo con uno de los padres.

Referencias: UDS Antología 2024.

Mapa Conceptual: Unidad 2.

2.1 La familia en la empresa.

El número de miembros por familia en Latinoamérica se ha reducido significativamente: en México, durante 1980, era de 5.4; en 1990, de 4.9; en 2000, de 4.3 y en 2010, de 3.9 miembros por hogar censado (conapo, 2010).

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.

2.2 Relaciones familiares.

Relación padre – hijo

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.

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.

Relación madre – hija.

Una de las relaciones más complejas y difíciles de entender es la relación entre madres e hijas. 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. Para el yerno no resulta claro el papel que, como familiar, desempeña dentro de la empresa y no sabe hasta qué grado pertenece a la familia.

Relación entre hermanos

Los hermanos se suelen acompañar desde el nacimiento hasta la muerte.

Referencias: UDS Antología 2024.

Mapa Conceptual: Unidad 2.

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.

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,

Los disfuncionales, que se refieren a los sentimientos o emociones, y no son capaces de favorecer la marcha de la organización.

Tipos de conflictos

De acuerdo a la explicación anterior los conflictos se clasifican de la siguiente manera.

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 intergrupal.

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.

Mapa Conceptual: Unidad 2.

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.

Ejemplos

- 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.

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

Mapa Conceptual: Unidad 2.

2.4 Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

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

Ejemplos

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

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.

En una empresa bien organizada, hay menos espacios para los conflictos. a. Definición de rumbo. b. Planeación estratégica para la familia y la empresa. c. Incorporación de elementos capaces de agregar valor. d. Descripción de funciones y descripciones de puestos. e. Descripción de trayectorias. f. Plan de vida y carrera.

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. En estos casos, pensar de manera distinta puede ser un riesgo porque constituye una afrenta para quien lleva el control de la empresa.

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.

Algunas ideas para prevenir conflictos.

Como se puede imaginar, estas ideas, además de contribuir a reducir el potencial de conflicto, pueden mejorar la marcha de la organización.