

Nombre de alumno: Ámbar Ivette López Suaznávar

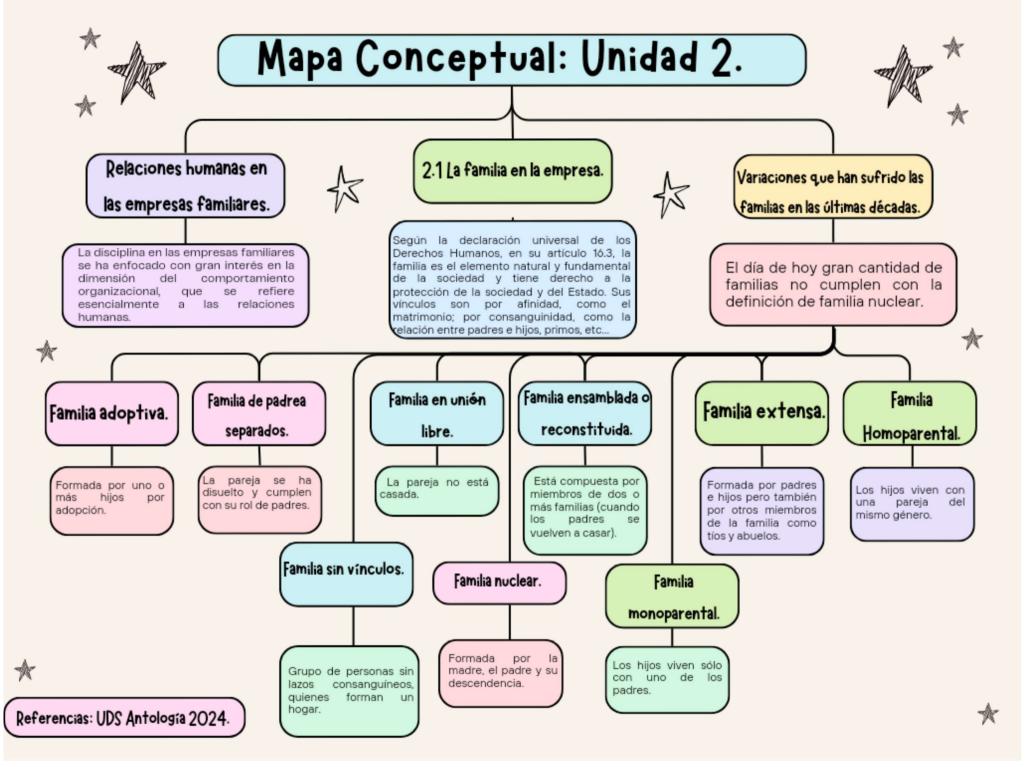
Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillén.

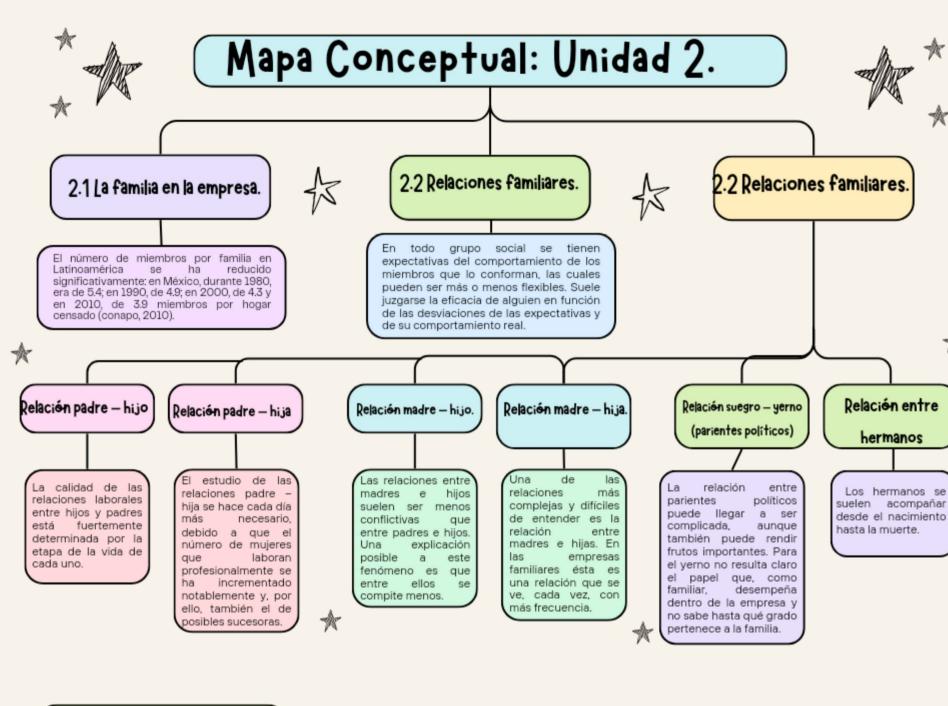
Nombre del trabajo: Mapa Conceptual.

Materia: Administración de Empresas Familiares.

Fecha: 06 de Octubre del 2024.

Comitán de Domínguez Chiapas a 06 de Octubre de 2024.







Referencias: UDS Antología 2024.





Mapa Conceptual: Unidad 2.



2.3 Naturaleza de los conflictos en las empresas familiares . 松

Tipos de conflictos

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.

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



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. 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.







Referencias: UDS Antología 2024.





Mapa Conceptual: Unidad 2.



Estilos básicos en el manejo de conflictos K

K

2.4 Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

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. 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

a) El competidor.

Pretende satisfacer

sus intereses sobre

otros.

Pasa a segundo término sus intereses y cede

ante otros.

b) [I servidor.

c) [l evasor.

d) [I negociador.

а

i) El riegociador.

e) [l colaborador.

Desea satisfacer las

necesidades de las

partes involucradas en el conflicto. Ejemplos

Ignora el conflicto.

Pretende ceder algo a cambio de recibir un beneficio.

a) Objetivos de empresa y de familia divergentes.

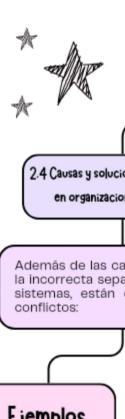
- b) Juego de roles inadecuados dentro de las empresas.
- c) Estructuras organizacionales inadecuadas.
- d) Exceso de miembros de la familia en la organización.
- e) Remuneraciones inadecuadas (teniendo en cuenta únicamente el sistema familiar)
- f) Comportamientos inconsistentes.

*

*

(Referencias: UDS Antología 2024.





Mapa Conceptual: Unidad 2.



2.4 Causas y soluciones de conflictos en organizaciones familiares

Algunas ideas para prevenir conflictos.

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

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

Ejemplos

1. Clima organizacional

poco propicio para el

3. Luchas de poder por

el control de la

Comunicación

desarrollo.

deficiente.

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 auienes forman parte de un equipo de trabajo.

Clarificación de las reglas de 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 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 los Planeación rumbo. estratégica para la familia y empresa Incorporación elementos capaces de agregar valor.

c. División de funciones y descripciones de puestos Descripción de trayectorias. Plan de vida y 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.

Al vivir un conflicto resulta tentador buscar alianzas para compartir nuestra frustración, v de esta manera se puede escalar el conflicto.

5. Encapsulamiento del

conflicto.

6. Solicitar y otorgar el perdén.



Referencias: UDS Antología 2024.

