



Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez

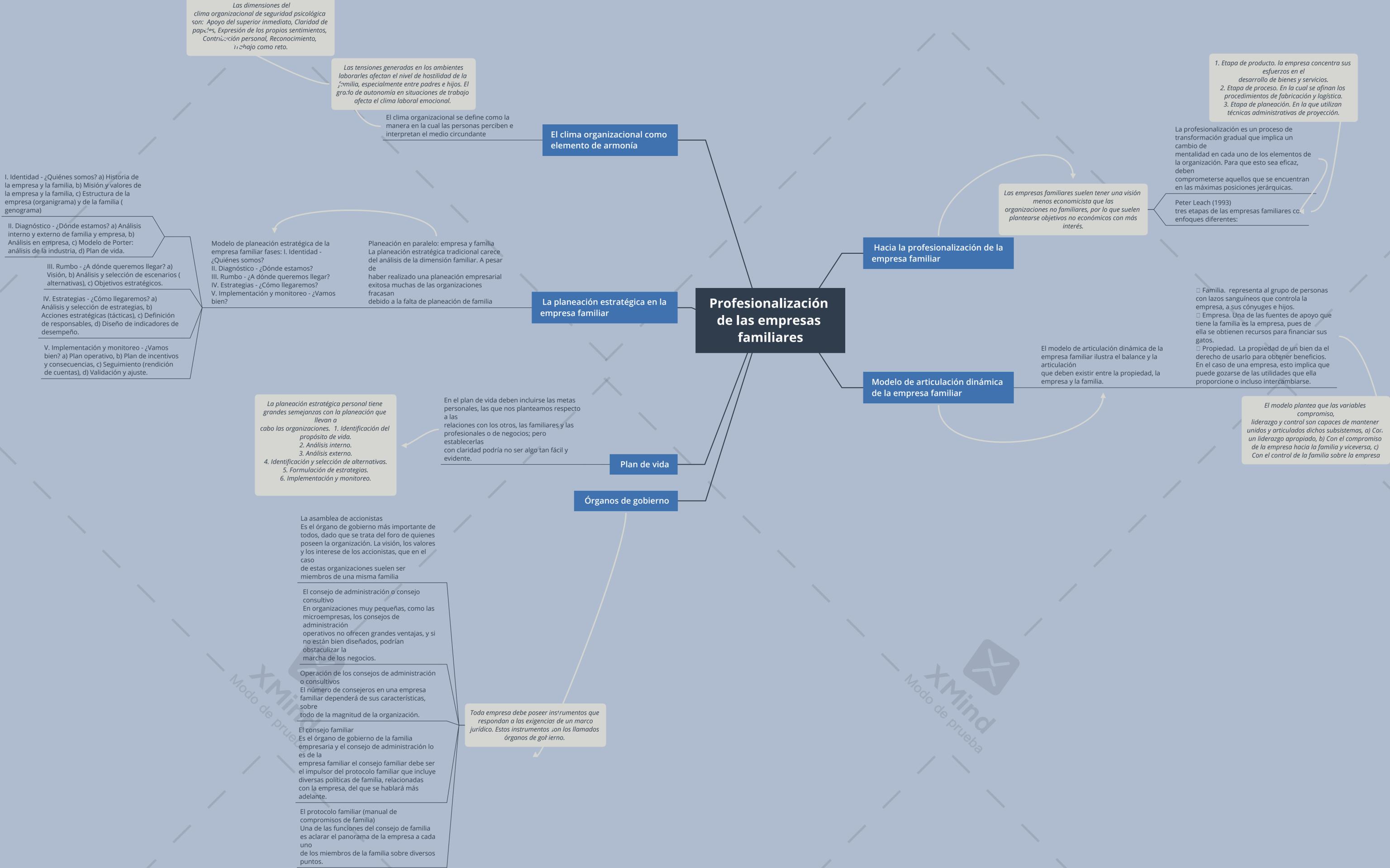
Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Administración De Empresas Familiares

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A



I. Identidad - ¿Quiénes somos? a) Historia de la empresa y la familia, b) Misión y valores de la empresa y la familia, c) Estructura de la empresa (organigrama) y de la familia (genograma)

II. Diagnóstico - ¿Dónde estamos? a) Análisis interno y externo de familia y empresa, b) Análisis en empresa, c) Modelo de Porter: análisis de la industria, d) Plan de vida.

III. Rumbo - ¿A dónde queremos llegar? a) Visión, b) Análisis y selección de escenarios (alternativas), c) Objetivos estratégicos.

IV. Estrategias - ¿Cómo llegaremos? a) Análisis y selección de estrategias, b) Acciones estratégicas (tácticas), c) Definición de responsables, d) Diseño de indicadores de desempeño.

V. Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien? a) Plan operativo, b) Plan de incentivos y consecuencias, c) Seguimiento (rendición de cuentas), d) Validación y ajuste.

Modelo de planeación estratégica de la empresa familiar fases: I. Identidad - ¿Quiénes somos? II. Diagnóstico - ¿Dónde estamos? III. Rumbo - ¿A dónde queremos llegar? IV. Estrategias - ¿Cómo llegaremos? V. Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien?

Planeación en paralelo: empresa y familia La planeación estratégica tradicional carece del análisis de la dimensión familiar. A pesar de haber realizado una planeación empresarial exitosa muchas de las organizaciones fracasan debido a la falta de planeación de familia

La planeación estratégica personal tiene grandes semejanzas con la planeación que llevan a cabo las organizaciones. 1. Identificación del propósito de vida. 2. Análisis interno. 3. Análisis externo. 4. Identificación y selección de alternativas. 5. Formulación de estrategias. 6. Implementación y monitoreo.

En el plan de vida deben incluirse las metas personales, las que nos planteamos respecto a las relaciones con los otros, las familiares y las profesionales o de negocios; pero establecerlas con claridad podría no ser algo tan fácil y evidente.

La asamblea de accionistas Es el órgano de gobierno más importante de todos, dado que se trata del foro de quienes poseen la organización. La visión, los valores y los intereses de los accionistas, que en el caso de estas organizaciones suelen ser miembros de una misma familia

El consejo de administración o consejo consultivo En organizaciones muy pequeñas, como las microempresas, los consejos de administración operativos no ofrecen grandes ventajas, y si no están bien diseñados, podrían obstaculizar la marcha de los negocios. Operación de los consejos de administración o consultivos El número de consejeros en una empresa familiar dependerá de sus características, sobre todo de la magnitud de la organización.

El consejo familiar Es el órgano de gobierno de la familia empresaria y el consejo de administración lo es de la empresa familiar el consejo familiar debe ser el impulsor del protocolo familiar que incluye diversas políticas de familia, relacionadas con la empresa, del que se hablará más adelante.

El protocolo familiar (manual de compromisos de familia) Una de las funciones del consejo de familia es aclarar el panorama de la empresa a cada uno de los miembros de la familia sobre diversos puntos.

Toda empresa debe poseer instrumentos que respondan a las exigencias de un marco jurídico. Estos instrumentos son los llamados órganos de gobierno.

Las empresas familiares suelen tener una visión menos economicista que las organizaciones no familiares, por lo que suelen plantearse objetivos no económicos con más interés.

Peter Leach (1993) tres etapas de las empresas familiares con enfoques diferentes:

1. Etapa de producto. la empresa concentra sus esfuerzos en el desarrollo de bienes y servicios.
2. Etapa de proceso. En la cual se afinan los procedimientos de fabricación y logística.
3. Etapa de planeación. En la que utilizan técnicas administrativas de proyección.

La profesionalización es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad en cada uno de los elementos de la organización. Para que esto sea eficaz, deben comprometerse aquellos que se encuentran en las máximas posiciones jerárquicas.

- Familia. representa al grupo de personas con lazos sanguíneos que controla la empresa, a sus cónyuges e hijos.
- Empresa. Una de las fuentes de apoyo que tiene la familia es la empresa, pues de ella se obtienen recursos para financiar sus gastos.
- Propiedad. La propiedad de un bien da el derecho de usarlo para obtener beneficios. En el caso de una empresa, esto implica que puede gozarse de las utilidades que ella proporcione o incluso intercambiarse.

El modelo plantea que las variables compromiso, liderazgo y control son capaces de mantener unidos y articulados dichos subsistemas, a) Con un liderazgo apropiado, b) Con el compromiso de la empresa hacia la familia y viceversa, c) Con el control de la familia sobre la empresa