



**Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio**

**Nombre del profesor: Myreille Erendira R**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Administración De Empresas F.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 3ro**

**Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios**

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de septiembre de 2020

Cada uno de esos empresarios que mantienen sus empresas tienen la posibilidad de considerarse enormes ganadores, aun cuando aún no deberían cantar victoria.

Alrededor una de cada 3 organizaciones parientes logran pasar exitosamente a la siguiente generación, aun cuando además para ellas son contrarias las modalidades de supervivencia. Su verdadera prueba de fuego es la sucesión, de esta forma que deben enfrentarla con plena conciencia. Por desgracia, varios empresarios no planifican y ni siquiera eligen con tiempo a sus sucesores. En un análisis llevado a cabo por Raymond Institute (2003), se concluyó que sólo 42% de los propietarios que dejarán el comercio en los próximos 5 años ha elegido a su sucesor. Esta situación es dramática, debido a que en varios casos se elegirá al nuevo jefe de un modo poco planeado y en una forma precipitada. Esto se afirma con los hallazgos del mismo instituto, el cual localizó que, en USA, 63% de las organizaciones parientes carece de un proyecto estratégico y guía sus esfuerzos por acciones improvisadas. Frente al negro panorama sobre la sucesión, las organizaciones parientes tienen la posibilidad de inspirarse en otras organizaciones famosas.

La sucesión implica a los 3 subsistemas de la compañía familiar (la compañía, el núcleo familiar y la propiedad) y a lo extenso de este proceso todos éstos experimenta cambios relevantes. Referente a la compañía, el director va a ser reemplazado y esto quiere decir una enorme revolución que puede causar incertidumbre entre cada uno de los que, de alguna forma, están sujetas a ella misma, como los trabajadores, los proveedores y los consumidores. Con el cambio de liderazgo, las organizaciones podrían cambiar su cultura, políticas, composición, salarios, localización, etcétera. relacionadas con el núcleo familiar, la sucesión podría ser traumática, comenzando por el sucedido (fundador), quien tendrá que buscar otras alegrías y actividades en la vida. La propiedad cambia su configuración al ser transferida a los sucesores y este hecho impactará de forma notable a los demás 2 subsistemas. Por cierto, el proceso de sucesión frecuenta decidirse sobre la configuración de la nueva propiedad. Quien controla la propiedad ejerce el poder y, si lo desea, la dirección de la compañía puede delegarse si se dictamina nombra a un director general.

A continuación, se explica el modelo conceptual postulado por Weigel (1992) sobre la organización familiar intergeneracional. Las organizaciones parientes donde trabajan al menos 2 generaciones acostumbran exponer una dinámica más compleja que aquellas donde sólo labora una generación. Las diversas situaciones que viven padres e hijos propician una perspectiva estratégica bastante distinta del comercio, lo cual puede ofrecer pie a confrontaciones benéficas para la compañía, aun cuando además podría ser los principios de tensiones. Si estamos convencidos de que 2 cabezas consideran más una, entonces debemos concordar en que 2 generaciones además lo realizan. Partamos de la suposición general de que pensar más conduce a tener superiores resultados, aun cuando esta suposición algunas veces no resulta cierta. En esta clase de organizaciones formadas por 3 subsistemas

Las metas de organización y familia tienen la posibilidad de ser más o menos convergentes o divergentes. En la medida que dichos converjan, va a ser más simple descubrir satisfacción de necesidades de compañía y familia.

la organización familista representa el lado oscuro de la compañía familiar.

la extensión de el núcleo familiar en la actividad empresarial, esto es, que se rige por valores y construcciones parientes en la organización, peculiares de las empresas no expertos. Las construcciones y relaciones típicas de el núcleo familiar se trasladan y perpetúa en las empresas de trabajo. En ellas, la predominación de el núcleo familiar sobre la organización es negativa y se manifiesta de maneras bastante variadas, en los cuales la organización se ve impuesta a saciar una serie de solicitudes de el núcleo familiar, varias precisamente contrarias al beneficio de la organización.

Las primordiales diferencias que se acostumbran esgrimir entre la cultura de esta clase de empresas y de las organizaciones que no tienen la característica familiar son las próximas:

- La organización familiar tiene más partes interesadas (stakeholders) y un más grande número de interrelaciones entre ellos.
- Los accionistas acostumbran a tener un compromiso diferente con la organización.

-Los ciclos de evolución y desarrollo de la compañía familiar poseen conexiones con las variables necesidades de los miembros de el núcleo familiar que la dirigen.

Aun cuando las organizaciones parientes acostumbran afrontar desafíos y propiedades usuales independientemente de la su naturaleza, acostumbran enseñar patrones particulares en función de su grado de desarrollo: emergente, en desarrollo y consolidada.

Compañía familiar emergente En esta clase de empresas se frecuenta mirar una monumental alegría y dinamismo, propios de las nuevas aventuras. Se trabaja con ilusión y dedicación, aun cuando en la mayoría de los casos con desorden. No hay normas claras sobre las responsabilidades, la relación entre colaboradores y sobre las retribuciones.

#### Organización familiar en desarrollo

Se plantea que, de alguna forma, cada una de las empresas permanecen en desarrollo. Sin embargo, hay organizaciones donde es viable mirar un dinamismo y transformación más grandes que realizan especialmente visible su desarrollo

#### Organización familiar consolidada

Estas empresas han logrado ver el largo plazo. Son estables, poseen su rumbo bien definido y la colaboración de el núcleo familiar está bien reglamentada. Son empresas en las que acostumbran contribuir miembros de el núcleo familiar brillantes y involucrados.