



Nombre del alumno: Carlos Enrique Guillen Bolaños

Nombre del profesor: Myreille Erendira Rodriguez

Materia: Administracion de empresas

Cuatrimestre: 4to. Cuatrimestre

Trabajo: Reporte de lectura

Sucesion de la empresa familiar

La sucesión es la fase más traumática, para todas las partes, de la vida de las empresas familiares. Es problemática, en especial, para quien debe dejar la empresa en manos de la siguiente generación, pues no tiene claro qué hacer con su vida después del retiro, no preparó bien a los sucesores o se siente “padre” de la empresa y siente que está abandonado a su “bebé”. Si siente que la pérdida del control es pérdida de poder y de respeto, y si no está preparado, en definitiva, para comenzar la siguiente etapa de su vida, sufrirá una crisis personal grave.

Modelo intergeneracional

Se presentan tres aproximaciones teóricas que explican el fenómeno de la transmisión de estilos familiares dentro del contexto intergeneracional. Se presenta la teoría de Framo, la teoría conductual y la teoría de Murray Bowen. Cada teoría es presentada en forma esquemática y analizada tomando en cuenta sus poderes explicativos sobre el fenómeno intergeneracional. La teoría de Framo tiene características psicoanalíticas, pero es interesante en el sentido de que toma en cuenta el vínculo que el niño establece con sus padres. La teoría conductual permite una explicación puntual del fenómeno. Por último, la teoría de Bowen, define el concepto de diferenciación del sujeto que va a modular las relaciones íntimas dentro de la familia. Cada teoría es discutida y analizada y se presentan sus implicaciones tanto para la investigación como para la terapia.

Pensamiento divergente

No se restringe a un plano único, sino que se mueve en planos múltiples y simultáneos. Se caracteriza por mirar desde diferentes perspectivas y encontrar más de una solución frente a un desafío o problema. Actúa removiendo supuestos, desarticulando esquemas, flexibilizando posiciones y produciendo nuevas conexiones. Es un pensamiento sin límites que explora y abre caminos, frecuentemente hacia lo insólito y original. De esta manera y en un sentido similar, De Bono habla de pensamiento lateral orientado a la destrucción de esquemas y a un conjunto de procesos para generar nuevas ideas mediante una estructuración perspicaz de los conceptos disponibles en la mente. La divergencia es un aspecto fundamental del proceso creativo, sin embargo, la propia definición de creatividad requiere de la convergencia para alcanzar un resultado.

Pensamiento convergente

Se emplea para resolver problemas bien definidos cuya característica es tener una solución única, se mueve en una dirección, en un plano. En estos casos se enfrenta un universo cerrado, con límites definidos, con elementos y propiedades conocidas desde el comienzo, que no varían a medida que avanza el proceso de búsqueda de una solución. Un problema característico de tipo convergente es la pregunta de selección múltiple, que es en su totalidad cerrada. En este caso no se construye una respuesta sino que se identifica la correcta. El pensamiento se desplaza siguiendo una secuencia prevista, es conducido por un camino ya trazado. El énfasis exagerado en situaciones de este tipo puede llegar a ser extremadamente limitante, debido a que salvo situaciones matemáticas, lógicas u otras similares, lo usual es que muchos problemas admitan numerosas respuestas, y no es esperable que estén definidas en alguna parte (por ejemplo los problemas personales o de convivencia no tienen nunca respuesta correcta, tienen respuestas o soluciones adecuadas según las personas comprometidas, las variables que se consideren y las consecuencias esperadas).

Empresa familista

Las empresas son, en esencia, las personas que trabajan en ella. Bajo esta premisa es preciso contratar únicamente a personas valiosas, esto es, sólo a los que son capaces de agregar valor a la organización. Una organización familista es aquella que incluye parientes ineficaces, generalmente con la idea de dar trabajo a miembros de la familia, sin tomar en consideración que su bajo desempeño afecta negativamente a la empresa. Como en cualquier otro caso, deben valorarse las capacidades, las actitudes y los valores de los miembros de la familia quienes aspiran a ocupar un cargo dentro de la empresa y, de esta forma estimar las aportaciones que pudieran hacer. Es preciso contratar a profesionales calificados, si existen dentro de la familia, habrá que valorar su incorporación. Si no hay talento dentro de casa, habrá que buscar fuera de ella.

Cultura de la empresa familiar

La Cultura Familiar es el conjunto de valores, usos y actitudes que definen el quehacer de una familia. En el caso de las familias empresarias, dicha cultura suele estar fuertemente marcada por la personalidad y manera de hacer del fundador, aunque evoluciona a través de las generaciones.

La cultura de la familia suele tener un reflejo en la empresa, y a su vez, la cultura de la empresa tiene influencia en la familia. Dicha cultura, aunque existente, es muchas veces desconocida por los propios miembros de la familia, que la incorporan de forma automática a su carácter a través de la educación formal e informal que reciben de la generación precedente. Identificarla y conocerla es de gran utilidad para fomentar la

unión entre familiares, el compromiso con la empresa y el respeto y reconocimiento de su valor más allá del patrimonio.

Evolución de la empresa familiar

Aunque las empresas familiares suelen enfrentar retos y características comunes independientemente de la su naturaleza, suelen mostrar patrones particulares en función de su nivel de desarrollo: emergente, en desarrollo y consolidada.

- **Empresa familiar emergente**

En este tipo de organizaciones se suele observar una gran alegría y dinamismo propios de las nuevas aventuras. Se trabaja con ilusión y dedicación, aunque por lo general con desorden. No hay reglas claras sobre las responsabilidades, la interacción entre colaboradores y sobre las retribuciones. Se improvisa como sistema y no se hace una reflexión sobre las políticas relacionadas con la empresa y la familia, por lo que se corre el riesgo de crear bases inadecuadas en la relación laboral entre familiares.

- **Empresa familiar en desarrollo**

Se dice que, de alguna manera, todas las organizaciones están en desarrollo. Sin embargo, hay empresas donde es posible observar un dinamismo y transformación mayores que hacen particularmente visible su desarrollo. Estas organizaciones ya han logrado ser exitosas al vencer la alta probabilidad de desaparición en los primeros años de vida. Han crecido lo suficiente como para que parte de la familia se interese en trabajar en ellas, por lo que deben ser muy cuidadosas al momento de incorporar a más miembros de la familia propietaria.

- **Empresa familiar consolidada**

Estas organizaciones han logrado ver el largo plazo. Son estables, tienen su rumbo bien definido y la participación de la familia está bien reglamentada. Son organizaciones en las que suelen contribuir miembros de la familia brillantes y comprometidos. Por haber alcanzado un notable nivel de desarrollo, enfrentan retos más complejos y difíciles. Por ello, si desean incorporar a nuevos parientes, deberán tener la certeza de que cumplen con un perfil más exigente que en etapas anteriores. Dado que son negocios de varios años de operación, y por ello pueden ser accionistas varias ramas de la familia, es común que se presenten problemas no sólo en la dirección sino también referentes a la propiedad.