



**Nombre de alumno: Sánchez Moreno
Alondra Jacqueline**

**Nombre del profesor: Rodríguez Alfonso
Myreille Eréndira**

Nombre del trabajo: Reporte de lectura

**Materia: Administración de empresas
familiares**

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A

Temas

- ✓ Sucesión de la empresa familiar
- ✓ Modelo intergeneracional propuesto por Weigel
 - ✓ Objetivos convergentes y divergentes
 - ✓ Empresa familista
 - ✓ Cultura de la empresa familiar
 - ✓ Evolución de la empresa familiar

Objetivo

El objetivo principal de la empresa familiar es preservar el patrimonio familiar de las diferentes generaciones, Su importancia, tanto en nuestro país como en el resto de países desarrollados, se demuestra por su participación en términos de creación y riqueza y empleo.

Introducción

En la mayoría de los países se originan y desarrollan un gran número de empresas familiares que, considerados en su conjunto, generan una gran cantidad de fuentes de trabajo. Estas empresas tienen características especiales y únicas, que las diferencia de las no familiar, por lo tanto, se debe analizar la empresa familiar estableciendo sus fortalezas y debilidades, de tal manera que sea una guía a las personas que administran esta particular forma de organización.

La Sucesión en la empresa familiar

- ✓ Es a la transferencia del poder de decisión y la propiedad a la siguiente generación, en busca de la continuidad de la empresa en manos de la familia.
- ✓ Comúnmente no se realiza con suficiente planeación para evitar las dificultades que ello acarrea, como la resistencia al retiro del poder, específicamente cuando se es propietario único, fundador y gerente simultáneamente.
- ✓ Tanto el modelo de los tres círculos como el de los cinco círculos evidencian la existencia de grupos humanos diferentes, con sus propios intereses y su propia lógica de actuación.
- ✓ En las interrelaciones entre estos círculos, es donde se da mayor complejidad de las empresas familiares en relación con las que no lo son.

Modelo intergeneracional propuesto por Weigel

- ✓ Las empresas familiares donde trabajan por lo menos dos generaciones suelen presentar una dinámica más compleja que aquellas donde sólo labora una generación.
- ✓ Las diferentes circunstancias que viven padres e hijos propician una visión estratégica muy distinta del negocio, lo cual puede dar pie a confrontaciones benéficas para la compañía, aunque también puede ser el origen de tensiones.
- ✓ Si estamos convencidos de que dos cabezas piensan más una, entonces debemos coincidir en que dos generaciones también lo hacen.
- ✓ La velocidad con que cambia el entorno empresarial propicia que las técnicas, productos, servicios y formas de hacer negocios se vuelvan obsoletos rápidamente.
- ✓ A los jóvenes, por su mera circunstancia, les resulta más sencillo incorporarse a dichos cambios que a los miembros de mayor edad, quienes a menudo experimentan dificultades para asimilar las nuevas tecnologías.
- ✓ Los hijos suelen retar lo establecido y pretenden romper los paradigmas que propician el desarrollo de las organizaciones de sus padres, creando así nuevas formas de hacer las cosas.

- ✓ El estudio de cada subsistema y el de las zonas de intersección que ilustran las relaciones entre ellos, ayuda a conocer con mayor profundidad este tipo de organizaciones.

Objetivos convergentes y divergentes

- ✓ Los objetivos divergentes independientemente de la forma de ver la vida y los métodos empleados pueden resolver los problemas
- ✓ Los objetivos divergentes pueden presentarse en situaciones en las que no se satisfacen significativamente sus necesidades, pueden presentarse conflictos de intereses.

La empresa familista

- ✓ Representa el lado oscuro de la empresa familiar.
- ✓ Se puede definir como la extensión de la familia en la actividad empresarial, esto es, que se rige por valores y estructuras familiares en la empresa característicos de las organizaciones no profesionales.
- ✓ Los flujos de dinero se manejan de forma desordenada, priorizando las necesidades de familia y dejando atrás o ignorando las obligaciones empresariales.
- ✓ Incluye entre sus filas un gran número de parientes de los propietarios, que no son capaces de aportar valor a la empresa o incluso pueden disminuirlo.

Cultura de la empresa familiar

- ✓ Aspectos tangibles.

Son cuestiones físicas como la manera de vestir, el lenguaje y los rituales.

- ✓ Perspectivas sociales compartidas.

Son normas y reglas de la conducta que un grupo acepta para tratar diversos problemas.

- ✓ Los valores.

Estos valores pueden ser formales o informales, y se encuentran en la filosofía de la empresa.

- ✓ Los supuestos básicos del grupo.

Se refieren a nociones profundas como la naturaleza humana, se pueden encontrar el origen de la cultura de la compañía.

Evolución de la empresa familiar

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.
- ✓ Los miembros de estas empresas suelen hacer sacrificios en sus ingresos para apoyar a su organización en sus apremiantes necesidades de liquidez.

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.
- ✓ es común que se presenten problemas no sólo en la dirección sino también referentes a la propiedad.
- ✓ Si la empresa ha logrado ser muy exitosa, muchos miembros de la familia podrían interesarse en trabajar en ella.

Conclusión

Como conclusión las empresas familiares logran el éxito solo si ponen en marcha un proceso de modernización constante del modelo de negocio sin perder la esencia, en que domina la comunicación y la transparencia, las empresas familiares tienen una mejor capacidad para adaptarse a nuevas estrategias, establecer un plan y una estructura que permita a la empresa familiar crecer, desarrollarse y mantenerse unida a base de una cultura regida por reglas claras que prevengan situaciones futuras.