



**Nombre del alumno: LIMBERG
ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: MYREILLE
ERENDIRA RODRIGUEZ**

**Nombre del trabajo: REPORTE DE
LECTURA. UNIDAD I**

**Materia: ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS FAMILIARES**

Grado: 4to CUATRIMESTRE

Grupo: A-13

La mayoría de las empresas desde mucho tiempo atrás a sido dirigida por familias, por ello se consideran como empresas familiares, donde generaciones han dado una aportación a ella y en algunas han logrado que sean muy importantes y reconocidas, quizá alguna que otra conozcamos y en ocasiones frecuentemos. Para este tema de las empresas familiares como cimiento a la materia se estudian varios temas de gran importancia que caracterizan a una empresa familiar, por consecuencia el propósito de este reporte de lectura es llegar a dar a conocer lo entendido de los temas principales de la materia "Administración de Empresas Familiares", dando a conocer el punto de vista de manera específica de cada punto.

Se presenta un tema llamado "Sucesión" y se dice que es el proceso de transmisión de la propiedad y la dirección empresarial a la siguiente generación. Para esto puede ser un gran problema, en especial, para quien debe dejar la empresa en manos de la siguiente generación, pues es una decisión que puede ocasionar malas decisiones o malas complicaciones, como pensar que la generación que viene no esta preparada para sostener el peso de la empresa, puede pensar que no preparó bien a los sucesores o se siente padre de la empresa y siente que está abandonado a su hijo.

Muchas veces el tener esta inseguridad a los sucesores se presenta que la pérdida del control es pérdida de poder y de respeto, y si no está preparado, puede que para comenzar la siguiente etapa de la vida del sucesor o de la empresa, sufrirá una crisis grave. La sucesión también es un hecho problemático para los que van a tomar la dirección de la empresa, por falta de confianza o mas bien por que no se sienten preparados con la trayectoria que la empresa ya lleva, esto en especial a los sucesores es difícil y la mentalidad de un sucesor en comienzo perciben que no están habituados a tomar un nuevo nivel de decisiones, que no entienden que son responsables de continuar y mantener el negocio que abastece a toda la familia. Como sucesor puede ser difícil el comenzar y construir una mentalidad grande y de eficiencia para su empresa.

Otro punto específico a tratar es el modelo intergeneracional propuesto por Weigel donde da a entender que las dos generaciones como la menor y la mayor son de suma importancia para la empresa, donde es de necesidad que la visión, con el cambio de generación por lo menos valla de bien a una mejor estancia. Casi todas las generaciones menores buscan, el poder experimentar con cosas nuevas y tomar decisiones nuevas para la empresa, que la empresa tome un rumbo mejor, por lo tanto, la generación mayor confía y en ocasiones asesora, mentorea, capacita y da visión a las nuevas generaciones con el propósito de transformarse a una meta más grande y caminar más rápido, en ya no tomar malas decisiones, en hacerse una generación dependiente y poder avanzar con seguridad y firmeza. Por ello se podría decir que existen objetivos que van de la mano con las nuevas generaciones que las viejas generaciones tuvieron que usar y poner en proceso en la empresa, una de ellas denominado los objetivos convergentes, donde explica que tiene como objetivo encontrar la solución única de un problema, es específica, también los objetivos divergentes que tiene una amplia pluralidad de búsquedas de soluciones a un problema, es decir, que busca muchas maneras de solucionarlo y que con ello la ventaja de no pasar por el mismo problema reduzca o que hallan mas vías factibles a la solución de un detalle en la empresa.

También a estas empresas se denominan empresas familistas y claramente es cuando existe el lado que la familia tiene, el papel de como la familia se desenvuelve en la empresa o labor, las actividades empresariales, la estructura y las decisiones, como también muy importante la relación entre los demás integrantes de la empresa, que tan ameno se presente la empresa en sus interiores laborales es muy importante ya que tiene que ver con la dedicación que cada integrante de la organización dé, el desempeño de cada uno. O en otros casos lo contrario y todo esto se manifiesta de formas muy variadas.

Específicamente las empresas tiene una cultura por eso en ocasiones estas empresas que tiene muy marcado esto son específicas y muy bien vistas como son los aspectos tangibles, que en si son los aspectos y cuestiones físicos como lo es el lenguaje, la forma de vestir, los valores que también considero que van de la mano con este punto, donde se presenta ya sea la formalidad o la informalidad de cada empresa: por otro lado las perspectivas sociales compartidas, que mas que nada son las normas y reglas que se colocan para los problemas que tiene cada grupo en su conducta, para esto es importante conocer la cultura que rige a la empresa, el significado y la importancia de la labor en la organización y valorar los supuestos básicos del grupo. Todo esto va evolucionando con el paso del tiempo, con el paso de las experiencias que la empresa o la familia como representante va teniendo, por eso la evolución de la empresa familiar se vasa en tres etapas como es en la primera etapa llamada empresa familiar emergente, luego pasa por la empresa familiar en desarrollo y por último la empresa familiar consolidada, estas etapas abren el camino para entender que cada uno es un proceso, y como empresa familiar es necesario.