

DESARROLLO DE UNA ESTRUCTURA FORMAL PARA UNA EMPRESA FAMILIAR

Capítulo I

I.I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En muchas ocasiones una familia emprendedora comienza desde ceros, sin conocimiento previo. En tiempos históricos el líder comenzaba con una idea y trabajaba económicamente para lograr dichas ideas; sin embargo no se reconocía todo lo que hay detrás del establecimiento empresarial debido a que no se imaginaban que necesitarían de ayuda previa para llevar a cabo la empresa de manera legal y productiva con los debidos procedimientos y elementos que, como familia se pueden llegar a desconocer por la falta de conocimiento académico (en algunas ocasiones). Debido a esto muchas veces la empresa llega a tener diversas dificultades en su proceso y hasta podría fallar en el intento de su desarrollo; viéndose a la familia en diversos aprietos económicos ya que se presentaría una pérdida enorme de dinero.

En Chiapas, México suele ser normal que surjan diversas empresas familiares debido a los lugares turísticos con los que cuenta dicho estado. Dependiendo de la atención y el manejo de estas empresas, pueden llegar a crecer de manera significativa y expandirse por toda la ciudad o incluso estado abriendo más de una sucursal. Estas empresas suelen ser cadenas de restaurantes, cadenas hoteleras, gasolineras o productos artesanales que se realizan dentro del estado, entre muchos otros que han logrado crecer gracias al buen control y desarrollo que han recibido de parte de los miembros familiares que participan dentro de la empresa

En muchas ocasiones las familias chiapanecas no cuentan con los requisitos o conocimientos necesarios para emprender una organización y carecen de ideas que los puedan guiar a comprender que el establecimiento de esta va más allá que solo lo económico.

Las estructuras organizacionales de las empresas familiares en su mayoría son poco claras por lo que se generan confusiones entre los trabajadores que son parte de la familia y los que no lo son debido a que las instrucciones impartidas por la gerencia externa no sean seguidas por los familiares accionistas y se generen controversias en la empresa; pudiendo darle a estas números rojos en las acciones.

Por lo tanto se debería evitar la contratación innecesaria o inadecuada de personal tanto familiar como externo, sin considerar si su capacidad es competente o no para el determinado puesto. Las especificaciones, requerimientos y procesos que se deben elaborar para contratar personal también deberían de aplicarse en futuros empleados familiares para recalcar que las habilidades con las que cuentan son las necesarias para el crecimiento de la organización, cuyo dilema se presenta en la mayoría de las empresas familiares.

El hecho de que un emprendimiento familiar se quede solo en el emprendimiento es por la falta de información, estructura y comunicación entre los trabajadores internos, no se dan cuenta que por estos aspectos podrían lograr solo números negativos y llegar a la quiebra de manera rápida.

Mantenerse en el sistema ambiguo para laborar podría ser otros de los aspectos de quiebra, en estas fechas se han creado múltiples de evoluciones que llevan a las empresas al éxito y emplearlas es una de las mejores decisiones que podrían tomarse.

La importancia del optimismo entre la familia empresarial en conjunto con las actualizaciones aplicadas en la empresa nos llevarían a varios lugares y oportunidades, siempre y cuando se actúe de la manera adecuada para cada situación y evitar problemas de confusión entre lo personal y lo profesional sin saber delegar de manera correcta.

I.II PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son los factores administrativos que no permiten a las empresas familiares chiapanecas tener una claridad corporativa y un organigrama bien establecido que establezca de manera transparente los puestos y funciones de cada miembro de la familia?
2. En la mayoría de las empresas familiares llega el momento de realizar un cambio generacional que, si se realiza con rapidez (por diversas razones), se pueden presentar problemas para empatar la visión, proyecto y decisiones anteriores; ¿Cuál es la mejor manera de crear un lineamiento específico que ayude a la familia con la continuidad del proyecto?
3. Los acuerdos y negociaciones son aspectos complicados cuando se mezclan con la familia, ¿Cuál es la mejor manera de establecer límites entre el ámbito familiar y el ámbito empresarial, otorgándole a cada aspecto la cantidad justa de atención?

I.III OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

I.III.I Objetivos generales

- Optimizar las gestiones internas y externas a través del diseño de la estructura organizacional
- Otorgar el valor necesario a las empresas familiares, auxiliarlas y que las vean como fuentes de buen ingreso para el Estado chiapaneco
- Otorgar a las empresas familiares información que les permita avanzar de manera eficiente y evitar que estas vayan a la quiebra

I.III.I Objetivos específicos

- Elaborar un organigrama estructural de empresas familiares
- Realizar un manual que explique e incluya las funciones y puestos disponibles en las empresas familiares
- Optimizar y dar a conocer opciones de planes bien definidos con proyecciones financieras realistas que expliquen qué hacer en caso de no obtener los resultados esperados
- Mejorar las relaciones empresa – familia a través del diseño estructural organizacional
- Asegurar la motivación de las empresas familiares para que estas mismas busquen expandirse sin tener tantas trabas en el transcurso
- Evitar desacuerdos entre los familiares por la variedad de expresiones e ideas
- Otorgar la capacitación necesaria a cada uno de los elementos colaboradores de la empresa para que los siguientes sucesores sean eficaces
- Proporcionar nuevas ideas para que la empresa no se quede en la “zona de confort”
- Evitar la desproporción entre el trabajo efectivo de cada quien