



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Carlos Daniel García López

Nombre del tema: Unidad III Y IV

Parcial: II

Nombre de la Materia: Administración de empresas familiares

Nombre del profesor: Jose Artemio Avendaño Ramos

Nombre de la Licenciatura: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS

Cuatrimestre: 4

PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

Hacia la profesionalización de la empresa familiar

Según el diccionario de la lengua española, un profesional es "aquella persona que realiza su trabajo con conocimiento y aplicación con fines de lucro".

Para cualquier empresa la profesionalización significa un gran reto, pero para las empresas familiares, que suelen dejarse llevar por la inercia y les cuesta más trabajo transformarse (este proceso es más complejo).

Un modelo clásico, muy difundido y aceptado que explica las diversas fases de crecimiento que experimentan las organizaciones, es el de Greiner (1998), el cual ilustra básicamente dos fenómenos complementarios que se presentan repetidamente a lo largo del desarrollo de las compañías.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
			Coordinación Burocracia	Colaboración
Creatividad	Dirección Autonomía	Delegación Control		
Liderazgo				

Modelo de articulación dinámica de la empresa familiar

El modelo de articulación dinámica de la empresa familiar ilustra el balance y la articulación que deben existir entre la propiedad, la empresa y la familia. Las variables de liderazgo, control y compromiso mantienen unidas estas fuerzas. En el centro del modelo aparece el concepto de armonía, el cual, desde una perspectiva holística, es la variable que mantiene el balance y la articulación entre las otras variables del modelo.

Las variables de articulación

- Con un liderazgo apropiado a las características de propiedad y de empresa, los propietarios, directores y trabajadores en general se mantendrán relativamente unidos y perseguirán un mismo objetivo: desarrollar una empresa fuerte que sea rentable para los accionistas y un buen lugar para trabajar.
- Con el compromiso de la empresa hacia la familia y viceversa ambos subsistemas se mantienen cohesionados, por lo que es más difícil que se enfrenten. En este caso es mayor el grado de participación de las personas relacionadas con la organización.
- Con el control de la familia sobre la empresa, la primera garantiza que sus sueños, valores y deseos se reflejen en la segunda. Así, puede estar segura de que su expresión a través de la empresa sería adecuada.



La planeación estratégica en la empresa familiar

planeación estratégica de la empresa familiar se divide en cinco fases:

- Identidad - ¿Quiénes somos?
- Diagnóstico - ¿Dónde estamos?
- Rumbo - ¿A dónde queremos llegar?
- Estrategias - ¿Cómo llegaremos?
- Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien?



FODA PERSONAL

Fortalezas

Identifica las características en las que te destacas y que te ayudarán a alcanzar tus objetivos y concretar tus planes

Debilidades

Determina tus puntos negativos y aquellas características que necesitas mejorar, bien sea en tu personalidad o en tu parte profesional

Oportunidades

Estudia aquellos elementos externos, cambios o tendencias de las cuales podrías sacar una ventaja o beneficio

Amenazas

Detecta aquellas situaciones o acontecimientos que impidan o pongan en peligro la consecución de tus objetivos

Plan de vida

En el plan de vida deben incluirse las metas personales, las que nos planteamos respecto a las relaciones con los otros, las familiares y las profesionales o de negocios; pero establecerlas con claridad podría no ser algo tan fácil y evidente. La planeación estratégica es una herramienta valiosa que permite a las organizaciones dirigir sus esfuerzos en forma eficaz. Existen varios modelos para llevarla a cabo, aunque por lo general, los puntos que se incluyen en un estudio de esta naturaleza son: definición de principios (misión, filosofía, propósito), análisis interno (fortalezas y debilidades) y externo (oportunidades y amenazas)

Órganos de gobierno

La asamblea de accionistas

Es el órgano de gobierno más importante de todos, dado que se trata del foro de quienes poseen la organización. La visión, los valores y los intereses de los accionistas.

El consejo de administración o consejo consultivo

En organizaciones muy pequeñas, como las microempresas, los consejos de administración operativos no ofrecen grandes ventajas, y si no están bien diseñados, podrían obstaculizar la marcha de los negocios.

El consejo familiar

El consejo familiar también

tiene la obligación de mantener actualizado dicho protocolo y de aplicarlo correctamente.

En el caso de las empresas familiares, los consejos de administración y de familia difieren significativamente.

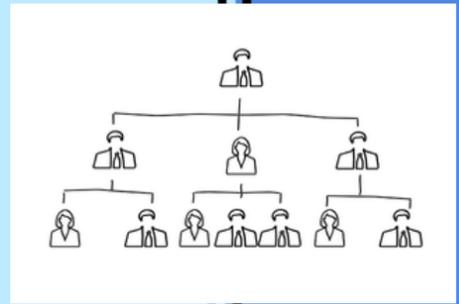


LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

Modelo de sucesión de la empresa familiar

El plan de sucesión

El proceso de sucesión en estas empresas suele estar impregnado de muchas emociones que pueden provocar enfrentamientos en la organización y en la familia, lo cual propicia la creación de bandos o grupos. Para mantener la unidad, es importante realizar un plan detallado de sucesión en el que participen, en distintos niveles, las personas involucradas.



Tipología de la sucesión

Relevo intrasferido

- x El fundador ejerce un control absoluto y no está dispuesto a cederlo por diversas razones.
- x No está dispuesto a dejar de ser la cabeza de la organización, incluso a costa de poner en riesgo a la empresa.
- x Los sucesores se frustran al saber que su crecimiento, desarrollo y, en muchos casos su felicidad, dependen esencialmente de que el líder salga de la empresa.
- x La frase del sucesor es: ¿Cuándo te retiras?
- x La frase del sucedido es: Cuando muera todo esto será tuyo.

Relevo arrepentido

- x El fundador realiza planes de sucesión que no los implementa.
- x Quizá se retira por una temporada, pero regresa a la empresa por no encontrarse satisfecho con su retiro.
- x Es posible que se vea obligado a regresar por la falta de capacidad de la siguiente generación.
- x La frase del sucesor es: dijiste que te retirabas este año.
- x La frase del sucedido es: me voy a retirar el año que viene.

Relevo fallido

- x Es típico de sucesiones no planificadas e improvisadas.
- x Existe gran ambigüedad sobre los planes del líder.
- x La papá (mamá)
- x La frase del sucedido es: Gracias hijo (hija)



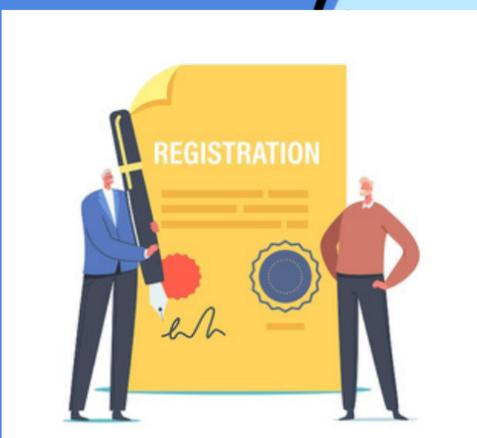
Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada). Ésta suele ser una alternativa peligrosa, aunque ocasionalmente puede funcionar. El empresario se deja llevar por la inercia y deja que el tiempo pase inexorablemente. Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo. Vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella



Marco legal de la sucesión

transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro. La transferencia de la propiedad de una cosa no es la transferencia de la cosa; es la transferencia del derecho que se tiene sobre ella. En causas de sucesión hereditaria o de muerte, cuando deja de existir el de cujus (cuya sucesión se trate), su personalidad o patrimonio quedan en situación de liquidación. El patrimonio es llamado herencia y pasará a manos de un nuevo titular; el cual es el heredero o legatario.



El retiro del fundador

Hay numerosos casos de emprendedores que no han logrado dar paso a las siguientes generaciones por no encontrar alegrías y un sentido en la vida fuera del trabajo. Existen diversas acepciones del término legado: "Lo que se deja o transmite a los sucesores; sea cosa material o inmaterial". O bien "Manda que, en su testamento, hace un testador a una o varias personas naturales o jurídicas".



Bibliografía básica y complementaria:

- x BELASUSTEGUIGOITA, RIUS. (2009). Empresas familiares, equilibrio y consolidación. México: Mc Graw Hill.
- x POZA ERNESTO, J. (2010). Empresas familiares. México: Cengage Learning.
- x TREVINO RODRIGUEZ, ROSA NELLY (2010). Empresas familiares, versión latinoamericana. México: Pearson