



UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

Lic. Administración y Estrategias de Negocios

Admón. de empresas familiares

Profr.: José Artemio Avendaño Ramos

Actividad: Súper nota

Miguel Gómez Méndez

04 de Diciembre del 2023. Ocosingo, Chiapas

Unidad III: Profesionalización de las empresas familiares

Hacia la profesionalización de la empresa familiar

Es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad en cada uno de los elementos de la organización. 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.

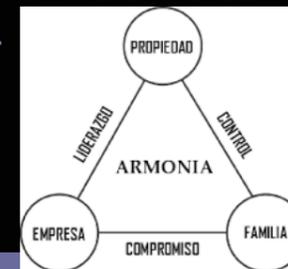
La profesionalización es un proceso de cambio gradual que se entiende mejor al conocer diversas etapas por las que atraviesan las organizaciones:

- 1.- Etapa de producto: cuando la empresa concentra sus esfuerzos en el desarrollo de bienes y servicios.
- 2.- Etapa de proceso: En la cual se afinan los procedimientos de fabricación y logística.
- 3.- Etapa de planeación: En la que utilizan técnicas administrativas de proyección como la planeación estratégica.

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.

- Familia. Este círculo representa esencialmente al grupo de personas con lazos sanguíneos que controla la empresa, a sus cónyuges e hijos.
- Empresa. Una de las fuentes de apoyo que tiene la familia es la empresa, pues de ella se obtienen recursos para financiar sus gastos.
- Propiedad. La propiedad de un bien da el derecho de usarlo para obtener beneficios.



La planeación estratégica en la empresa familiar

Los ejercicios de planeación estratégica suelen dar claridad al rumbo que las organizaciones deben seguir para obtener resultados satisfactorios en el largo plazo. Su ejecución reduce la toma de decisiones improvisadas y sin sentido estratégico y permite ver más allá de la operación cotidiana enfocada en el plazo inmediato.

La planeación estratégica en una empresa familiar tiene peculiaridades importantes, por lo que merece un tratamiento especial que contemple, no sólo la dimensión de empresa, sino también la de la familia. De esta forma es posible llegar a alinear o unificar los intereses de cada una de estas dos dimensiones. Dentro de esta alineación entre ambas, también se debe incluir el análisis de propiedad, dimensión relevante en la definición de la empresa familiar.

Plan de vida

La planeación estratégica personal tiene grandes semejanzas con la planeación que llevan a cabo las organizaciones. El modelo que propongo está compuesto por seis pasos:

1. Identificación del propósito de vida.
2. Análisis interno.
3. Análisis externo.
4. Identificación y selección de alternativas.
5. Formulación de estrategias.
6. Implementación y monitoreo.

Órganos de gobierno

Toda empresa debe poseer instrumentos que respondan a las exigencias de un marco jurídico. Estos instrumentos son los llamados órganos de gobierno. Sabemos que existen diversas modalidades jurídicas para constituir sociedades pero, por lo general, las empresas familiares se crean bajo un régimen de sociedad anónima. Esta figura obliga a contar al menos con un consejo de administración y una asamblea de accionistas, que deben reunirse legalmente con regularidad preestablecida, por lo general una vez al año. En el caso de las empresas familiares, como parte de los órganos de gobierno, puede crearse una figura llamada consejo familiar.

Unidad IV: La sucesión de la empresa familiar

Involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar (la empresa, la familia y la propiedad) y durante este proceso cada uno de éstos experimenta cambios importantes. En cuanto a la empresa, el director será reemplazado y esto significa una gran revolución que puede causar incertidumbre entre todos los que, de alguna manera, dependen de ella, como los trabajadores, los proveedores y los clientes. La propiedad cambia su configuración al ser transferida a los sucesores y este hecho impactará notablemente a los otros dos subsistemas. De hecho, el proceso de sucesión suele decidirse sobre la configuración de la nueva propiedad. Quien controla la propiedad ejerce el poder y, si lo desea, la dirección de la empresa puede delegarse si se decide nombra a un director general.

Modelo de sucesión de la empresa familiar

El fenómeno de la sucesión se inicia desde el momento de la concepción de los hijos del fundador. Desde pequeños, los jóvenes se interesan por el trabajo de sus padres y aprenden de ellos en cada momento que comparten. Aunque son jóvenes para asumir el control de la empresa, el proceso ya se ha iniciado. No existe un claro punto de partida, pero suele coincidir con las primeras experiencias profesionales de los hijos. A continuación se propone un modelo "ideal":

- Fase I o de diagnóstico
- Fase II o de planificación
- Fase III o de entrenamiento
- Fase IV o de transferencia
- Fase V o de culminación.

Tipología de la sucesión

1. Relevo intransferido: El fundador ejerce un control absoluto y no está dispuesto a cederlo por diversas razones.
2. Relevo arrepentido: El fundador realiza planes de sucesión que no los implementa.
3. Relevo fallido : Es típico de sucesiones no planificadas e improvisadas
4. Relevo eficaz: Hay coordinación y cohesión entre sucesor y sucedido.



Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

Alternativas que un empresario puede considerar para elegir el futuro de su organización:

- Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada).
- Transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia.
- Conservar la posesión en la familia y contratar a un director.
- Vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella.
- Vender a otras personas o instituciones.
- Liquidar la empresa.
- Cotizar en la bolsa.



Marco legal de la sucesión

En derecho, la sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste. En otras palabras, es la 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

Los líderes de las empresas familiares cuentan con diferentes formas para dejar sus organizaciones; en uno de los modelos más difundidos sobre la forma del retiro del fundador, Sonnenfeld y Spence (1989) presentan una tipología basada en cuatro estilos relacionados con la identificación del liderazgo y la búsqueda de una contribución inmortal, representados por los monarcas, los generales, los embajadores y los gobernadores.

Para desgracia de las generaciones jóvenes, los monarcas y generales abundan en distintos países, mientras que hay pocos embajadores y gobernadores que reconocen la importancia de un plan de retiro que les ayude a encontrar y llevar a cabo otras misiones en la vida.

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/244630f74536f2846e259a2d56237163-LC-LAN404.pdf>