



Mi Universidad

Super nota

Nombre del Alumno: *Leticia mayo López*

Nombre del tema: *profesionalizaciones de las empresas familiares y la sucesión de la empresa familiar.*

Parcial: *primero*

Nombre de la Materia: *administración de empresas familiares.*

Nombre de la profesora: *José Artemio Avendaño ramos*

Nombre de la Licenciatura: *Administración y Estrategias de Negocios.*

Cuatrimestre: *cuarto cuatrimestre.*

Fecha de entrega: *5/12/2023*

profesionalizacion de las empresas familiares

al hablar de las empresas familiares hay que conocer primero de profesionalizacion suelen tener un vision menos economista que las empresas no familiares, tambien suele planearse con objetividad con mas interes. cuanta con un propoietario precuentemente que desea que su pariente trabaje en ellas, sin embargo definir tareas, funciones, objetivos y responsabilidad bajo criterio empresariales basandose en la eficiencia, rendicion de cuentas y evaluacion de resultados. la profesionlizacio es una alternativa para propiciar la continuidad de las empresas familiares, haciendolas mas profesionles por medio de la alineacion de los objetivos.

para que llegue a lograr exitosa la empresa, hay que tomar en cuenta los 5 tipos de profesionalizamiento de emprendimiento.

buscar el orden operativo que le permita aplicar la planificacion estrategica. aun que muchos emprendedores empiezan a trabajar sin generar esa estructuracion, sin operar adecuadamente.

protege tus intangibles

integrar un equipo calificado

identificar el mercado de la meta.

la profesionalizacion es de suma importancia por que se basa de un proceso que permite a los aducadores adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para ofrecer una educacion de calidad y adpatar a las necesidades de los estudiantes, aun tambien se entiende al conocer diversas etapas por las que atraviesan las organizaciones como la etapa de producto, etapa de proceso, etapa de planeacion, son los medelo clasicos que son aceptado en diversas fases de crecimiento.

modelo de articulacion dinamica de la empresa familiar

para comprender el modelo de la ariculacion dinamica de la empresa familiae se deriva del modelo de equilibrio entre empresa, familia y propietario que representa por un barco en navegacion. este modelo sirve para el base o para ilustrar el modelo de articulacion dinamica que se desarrolle y que explica en seguida.

el modelo de articulacion de la empresa familiar muestra el balance que debe existir entre la propieda, empresa y familia en lo que se basa de compromisos, control y liderazgo que

mantienen unidas. aun que en el centro de modelo aparece armonia, el cual simboliza la variable que mantiene el balance y la articulacion entre los otros modelo.

antes solo se podia hablar de la familia nuclear papa, mama e hijos, eun que actualmente se encuentra otros tipos de familia como : las familias biparentales sin hijos o con hijos, familias homoparentales, reconstituidas, monoparentales, familias de ecogida, adoptiva etc.

Se debe propiciar un clima en el cual la persona aplique sus capacidades y habilidades en el trabajo que realiza, de ahí la importancia de ofrecerle una tarea interesante. También, en esta dimensión, se debe propiciar que la persona sea creativa e innovadora.

La planeación estratégica en la empresa familiar

La planeación de estratégico es la que da la claridad de las organizaciones que deben seguir para obtener resultados satisfechos a lo largo del plazo. En lo cual reduce la toma de decisión y permite ver más allá de la operación de lo cotidiano y enfocado. Aun que igual la planeación estratégico se basa de las empresas familiares que tiene tanto importancia, en la cual se basa de los dimensiones y de la familia. De esta forma es posible llegar a alinear y unificar los intereses de cada dimensión.

Si la estrategia empresarial indica un rumbo determinado, pero no cuenta con las condiciones propicias en la dimensión familiar para lograr esos objetivos trazados, éstos difícilmente se lograrán. Así, que es necesario tomar importancia con la dimensión familiar y asegurar de que responde adecuadamente a las existencias de desarrollo de la empresa.

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

1. Identidad - ¿Quiénes somos? actividades- historia, misión y valores, estructura de empresa organigrama y de familia genograma.
2. Diagnóstico - ¿Dónde estamos? actividades- modelo de los tres círculos, análisis interno y externo y análisis de industria porter.
3. Rumbo - ¿A dónde queremos llegar? actividades- visión de la empresa familiar, análisis y selección de escenarios alternativas, definición de objetivos estratégicos y validación y selección de estrategias.
4. Estrategias - ¿Cómo llegaremos? actividades- análisis
5. y selección de estrategias, acciones estratégicas tácticas, definición de responsables, diseño de indicadores.
6. Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien? actividades- plan operativos, plan de incentivos, seguimiento de rendición de cuentas, implementación y monitoreo.

Es la segunda fase en la realización del ejercicio de planeación en forma paralela entre la empresa y familiar. Son actividades que se llevara a cabo para alienar los objetivos de cada una de estas dimensiones.

Plan de vida

Es un proyecto de vida donde cada persona busca la satisfacción de un sentido de pertenencias donde viene o la que quiere lograr en busca de la vida. o sea una persona que traza para conseguir objetivos en la vida, es un camino para alcanzar metas y una guía que propone como alcanzarlo, Enfrenta retos y trata de hallar su papel en el mundo, además se pregunta por qué ha venido a él y cuál es su misión. Por desgracia, esa misión, destino que cada persona debería seguir para florecer, puede ser difícil de percibir debido a las diversas dificultades que enfrenta a lo largo de su existencia, entre otras las presiones sociales y familiares.

Como mencionaba anteriormente para realizar el plan de vida primero hay que tener el modelo de planeación estratégica, para que así se llevara a cabo las metas personales como nos plantea respecto a las relaciones con familiares y las profesionales de negocios para establecer con claridad las ideas. Hay personas que confían en su inteligencia o quizás hasta en su suerte, sin embargo, la vid se vuelve más complicada, ya sea con los hijos, en los negocios y en el matrimonio, los resultados de la falta de planeación comienza a emerger. Por eso necesario contar con planeaciones estratégica profesionales y seguir el proceso para llegar a un punto y alcanzar la meta de dicho planeado.

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:

Identificación del propósito de vida

Análisis interno

Análisis externo

Identificación y selección de alternativas

Formulación de estrategias

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. En lo que existe diversas modalidades jurídicas como el supremo poder de la federación se divide, para su ejercicio, en los poderes legislativo ejecutivo y judicial, es la que establecen en las políticas generales de la institución aprobando la estructura básica de la organización y aprobar el estatuto orgánico analizando cada informes periódicos que rinda el secretario técnico sobre las actividades de la entidad.

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. Estos órganos aparecen en el centro del modelo y unen, cada uno, dos de los tres subsistemas. Además están separados de los otros órganos por una línea punteada que ilustra un eventual interacción con los otros dos y con el subsistema restante.

Los órganos de gobierno se conforman por el número de personas que determinen sus estatutos, las cuales habrán de ser elegidas de entre todos los colegiados por el órgano plenario mediante sufragio universal, libre, directo y secreto.

Las características del consejo dependen de algunos factores de la empresa, como la edad, tamaño, y la complejidad. Es recomendable que las compañías complejas y con alto nivel de desarrollo operen mediante consejos de administración donde se incluyan externos.

La sucesión de la empresa familiar

La sucesión en la empresa familiar es un proceso dinámico en el que las funciones y deberes de los dos grupos principales de personas involucradas, es decir, el predecesor y el sucesor, evolucionan de manera interdependiente y superponen, siendo el objetivo final transferir tanto la gestión como la propiedad del empresa.

La planeación de la sucesión de la empresa familiar provee grandes beneficios, tanto a los líderes y dueños de empresas, como a la familia y a la misma empresa, ya que al considerar ciertos puntos al momento de pensar en las sucesiones evitaría futuras controversias entre la familia-empresa, o en cuestiones familiares. Es por esto que en este ensayo se hablara acerca de algunos aspectos que podrían ser de gran utilidad implementar la sucesión e integración de personal en la empresa.

Hay eventos que deben planearse de forma cuidadosa, y revisando minuciosamente algunos aspectos y el anticiparse a ciertas cuestiones podrán ser de gran beneficio, ya que el legado puede continuar y trabajar de forma colaborativa entre familiares nos ayudará a crecer no solo como empresarios sino como persona, y familia.

Modelo de sucesión de la empresa

El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores. Este modelo incluye etapas iniciales, en las cuales la organización surge del sueño de su fundador y lucha por la supervivencia, buscando equilibrar los ingresos y los gastos, viabilizando la permanencia de la organización en el mercado.

El modelo de sucesión cuenta con cinco fases

Diagnostico

Planificación

Entretenimiento

Transferencia

Culminación

Este plan, por ejemplo, podría contemplar a los cónyuges e hijos pequeños que aún no se incorporan a la empresa o a otros miembros de la familia que no se habían considerado como opciones de sucesión, los cuales deben recibir un curso básico sobre la administración del negocio de la familia. También se puede dar el caso de que el sucesor sea quien decida cambiar de planes, de modo que el sucedido estará en aprietos por no haber diseñado un plan de contingencia adecuado, y una vez más se encontrará en la primera fase del proceso de sucesión, pero a una edad más avanzada.

Tipología de la sucesión

Una sucesión es creciente si cada término es mayor que el anterior, decreciente si cada término es menor que el anterior y constante si todos los términos son iguales.

La tipología de sucesión cuenta con los siguientes datos

Relevo transferido

Relevo arrepentido

Relevo fallido

Relevo eficaz

la sucesión cuenta con diferentes características, es decir, implica la sustitución de una persona, por cuanto a su titularidad de derechos y obligaciones, por otra que los adquirirá a falta de la primera.

Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

La empresa familiar es la sucesión y que, por desgracia, pocas logran pasar por este proceso con éxito. Dependiendo de la existencia de sucesor, la situación familiar, la organización y situación financiera de la empresa.

Algunas de las alternativas para valorar son:

- que los hijos hereden la propiedad de la empresa sin heredar la gestión.
- dividir las responsabilidades empresariales entre los diversos miembros de la familia.
- buscar el sucesor ideal en el mercado laboral.
- vender la empresa.
- pesar de que a los sucesores les interesa continuar con el negocio y cuentan con la capacidad para ello, tienen mejores alternativas profesionales.
- La familia requiere de liquidez, los padres para su retiro y los hijos para gastos e inversiones diversas.

Hay varias alternativas que un empresario puede considerar para elegir el futuro de su organización, y a continuación se describen algunas de las más importantes:

Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada).

- a) Transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia.
- b) Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo.
- c) Vender parcialmente la empresa y conservar un parte de ella.
- d) Vender a otras personas o instituciones.
- e) Liquidar la empresa.
- f) Cotizar en la bolsa y otras opciones.

Marco legal de la sucesión

La sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste, es decir, es la transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro. Hablado de suceder significa ocupar el lugar anteriormente detentado por otra persona y, especialmente, pasa a un heredero en lugar del fallecido. El sucesor hereda en bloque en los derechos y deberes del causante fallecido, el artículo 796 del código civil venezolano establece la manera en cómo se puede adquirir la propiedad, de la siguiente manera:

En la cual la propiedad se requiere por ocupación además adquieren que transmiten por la ley.

La sucesión es la transmisión de un derecho de una persona viva o muerta a otra así, el comprador, el donante, el heredero y el legatario son sucesores, es decir, suceder es simplemente transmitir de una persona muerta y deje una herencia o sea una persona que le dé una donación a otra etc. el patrimonio es llamado herencia y pasara a manos de un nuevo titular, como mencionaba el cual es el heredero o legatario.

El retiro del fundador

El retiro del fundador de una empresa no tiene fecha fatídica, es una decisión personal y de negocio que responde al momento de vida del empresario y a la etapa en la que se encuentra la compañía que ha fundado. Es que la recomendación de los especialistas es considerar ambas partes antes de tomar una decisión.

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. Los líderes de las empresas familiares cuentan con diferentes formas para dejar sus organizaciones por lo mismo que no cuentan con modelos más difundidos.

Sonnenfeld y spence 1989 presentan una tipología basándose en los cuatro estilos racionados con la identificación de liderazgo. Que fue representado por los monarcas, los generales, los embajadores y los gobernadores.

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.