



Ensayo

Nombre del Alumno: Gladis Andrea Herrera de León.

Nombre del tema: Naturaleza de la empresa familiar.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Administración de empresas familiares.

Nombre del profesor: Lic. Luz María Moreno Castillo.

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.

Cuatrimestre: cuarto.

Administración de Empresas Familiares

Las empresas familiares desempeñan un papel fundamental en la economía global. Representan una parte significativa del tejido empresarial en todo el mundo y contribuyen al crecimiento económico y la generación de empleo. Sin embargo, la administración de este tipo de empresas presenta desafíos únicos debido a la intersección entre los aspectos familiares y los negocios. En este ensayo, exploraremos la administración de las empresas familiares, analizando sus características distintivas, los desafíos que enfrentan y las estrategias clave para garantizar su éxito y continuidad en el tiempo.

1. Características de las empresas familiares:

Las empresas familiares se caracterizan por la propiedad, la gestión y la influencia de una o varias familias en la toma de decisiones empresariales. Algunas de sus características distintivas son:

- Propiedad familiar: la propiedad de la empresa se encuentra en manos de una o varias familias, lo que puede tener implicaciones en la toma de decisiones y la dinámica familiar.
- Administración familiar: los miembros de la familia tienen roles directivos en la empresa, lo que puede generar tensiones entre los intereses familiares y los intereses empresariales.
- Continuidad generacional: la intención de las empresas familiares es perdurar a través de las generaciones, manteniendo el control y la propiedad dentro de la familia.

La administración de las empresas familiares enfrenta una serie de desafíos que deben abordarse de manera efectiva para garantizar su éxito a largo plazo. Algunos de los desafíos más comunes son:

- Conflictos familiares y empresariales: la mezcla de relaciones familiares y de negocios puede generar conflictos de interés y disputas entre los miembros de la familia.

- Sucesión: planificar y gestionar una transición exitosa de liderazgo de una generación a otra es un desafío crítico para la continuidad de la empresa familiar.

- Profesionalización: equilibrar la participación de la familia en la gestión con la necesidad de contratar y retener talento externo en roles clave para garantizar la eficiencia y competitividad de la empresa.

2. Tipos de empresas familiares

- Empresa multifamiliar: Son empresas que operan por varias familias y también por varias generaciones simultáneamente. Suelen ser un reto complejo que enfrentan las organizaciones al incorporar nuevas generaciones, ya que se dice que las familias crecen más rápido que las empresas. Por otro lado no solo las familias o en este caso raíces únicas las que se vinculan a la empresa, lo que se da un buen sentido de pertenencia y unidad.

- Empresa intergeneracional: Son empresas que trabajan por lo menos dos generaciones ya que padres e hijos propician una visión estratégica de negocio, dos generaciones diferentes pueden tener mejores resultados aunque si uno de los dos sufre un cambio los demás también lo resentirán. Para los jóvenes suelen ser más sencillo e

incorporarse a las nuevas tecnologías, en cambio a los miembros mayores (edad) son dificultades a asimilar.

La diferencia de ideas e intereses entre generaciones hacen que las empresas poseen mayor potencial.

- La empresa familista: Esta parte se rige más a lo sentimental que dejan del lado lo profesional y todo e incluso el dinero se mueve de manera desordenada se suele decir que ese lado oscuro de la empresa familiar.

3. Evolución de la empresa familiar:

- Empresa familiar emergente: Son organizaciones que observan con ilusión y dedicación a nuevas estrategias pero generalmente lo hacen de una manera desordenada.

- Empresa familiar en desarrollo: Es cuando empiezan a generar miembros de la familia con cualidades exitosas y de transformación y pueden dar el equilibrio de cambiar y permanecer.

- Empresa familiar consolidada: Son los que alcanzaron el desarrollo por ello deben ser cuidadosos con accionistas y nuevos parientes para que no afecte lo que ya han logrado.

4. La familia en la empresa.

Según la declaración universal de los derechos humanos, rating en su artículo 16.3, la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado. sus vínculos son por afinidad, como el matrimonio; por consanguinidad, como la relación entre padres e hijos, primos, etc.; y por adopción (Levi-strauss, 1995).

Cómo se hace notar hay diferentes familias a la tradicional (nuclear: formada por madre, padre y descendencia).

El orden de nacimiento se determina que el hermano mayor se identifica con el padre, el segundo hijo se identifica con la madre, el tercer hijo con el reflejo del matrimonio, y el cuarto es donde recaen las tensiones de la familia, y el quinto se parece al primero y así sucesivamente.

Los conflictos de una empresa se clasifican en:

- Conflicto interpersonal: Se da entre dos personas que se encuentran y evitan que el conflicto escale.
- Conflicto intergrupales: Quiénes ponen en contra a los demás.
- Conflicto interorganizacional: Quiénes controlan sus asuntos sin escándalo ajeno a los demás.
- Conflicto sistemático: Que va más allá de la organización y abarca familias, amigos y etcétera.

La empresa y la familia pueden ser conformistas o extremistas. En medida que converjan, será fácil encontrar satisfacción de necesidades de la empresa y la familia.

La conclusión sería que el éxito de una empresa familiar se basa en el tipo de gobierno y la dirección de la empresa, y no tanto del tipo de empresa en términos de tamaño y sector. Esta razón hace facilitar los medios para que las empresas pongan al frente a las personas más preparadas con las visiones y estructuras de gobierno adecuadas.

Referencias:

Universidad del Sureste. (1 de octubre del 2019) Administración de empresas familiares
(p, 12- 25).