



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez

Nombre del tema: Dirección y gestión en la empresa familiar

Parcial: I

Nombre de la Materia: Gestión de empresas familiares

Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

Quinto Cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas, 20 de enero del 2024

DIRECCIÓN Y GESTIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

RETOS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES EN MÉXICO.

Conciliación de intereses entre empresa y familia.

Uno de los mayores retos que enfrentan estas firmas es la dificultad de conciliar los intereses de empresa y familia, y es el caso de millones de empresas familiares en México.

La integración de talentos por parte de miembros de la familia.

A las generaciones menores de las empresas familiares les conviene valorar la experiencia de sus mayores y mantenerse abiertas para recibir sus enseñanzas.

La profesionalización de la empresa.

Si los miembros de la familia son capaces de entablar un buen diálogo y analizar las diversas posturas, tomarán buenas decisiones, desechando lo que debe cambiarse e incorporando lo que demanda el nuevo entorno.

El proceso de sucesión.

En la medida que se realice de forma planeada y que los diversos implicados en este proceso lo enfrenten con conciencia y sensibilidad, se aumentarán las posibilidades de lograr la continuidad de las empresas familiares.

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA EMPRESA FAMILIAR.

Debilidades

- El nepotismo.
- El enfeudamiento.
- La autocracia y el paternalismo.
- La parálisis directiva y la resistencia al cambio.
- La manipulación familiar.
- La contratación de profesionales poco calificados.
- La falsa seguridad.

Nepotismo (Tipos)

Nepotismo por derecho

Se basa en las relaciones familiares sin tomar en consideración las habilidades y atributos de los parientes contratados.

Nepotismo recíproco

Este acto de nepotismo puede seleccionar a un familiar que tiene interés y habilidad en ejercer un intercambio social.

Fortalezas de las empresas familiares.

- Las relaciones de afecto.
- El servicio.
- La visión de largo plazo.
- La vocación.
- La rapidez en la toma de decisiones.
- La estabilidad de los ejecutivos.

CULTURA DE LA EMPRESA FAMILIAR.

Aspectos tangibles.

Normalmente se trata de cuestiones físicas como la manera de vestir, el lenguaje y los rituales.

Perspectivas sociales compartidas.

Son reglas específicas aplicables a situaciones determinadas.

Los valores.

Es posible encontrarlos en la filosofía de la empresa.

Los supuestos básicos del grupo.

Son las premisas sobre las cuales los grupos basan su forma de ver la vida.

EL DIRECTIVO FAMILIAR.

Un líder debe tener las siguientes características para el ejercicio de su función.

- Comunicativo.
- Debe ser inteligente emocionalmente.
- Capacidad de establecer metas y objetivos.
- Capacidad de planeación.
- Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo.
- Un líder crece y hace crecer a su gente.
- Tiene carisma.
- Es innovador.
- Un líder es responsable.
- Un líder está informado.

Es muy importante para el directivo familiar tener en claro cuál es la visión y la misión de la empresa familiar.



DIRECCIÓN Y GESTIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

GOBIERNO CORPORATIVO.

Es un sistema que engloba todas las relaciones entre los propietarios, sus familiares y las personas que forman parte de la empresa.

Los órganos de gobierno en las empresas familiares se dividen en categorías.

- Los que hacen al gobierno de la empresa: Consejo de administración y Comité Ejecutivo.
- Los que contribuyen al compromiso de la familia con la empresa: Asamblea Familiar y Consejo Familiar.
- Los que representan la propiedad: Asamblea de accionistas.

ASAMBLEA FAMILIAR.

La asamblea familiar es un foro formal de discusión para todos los miembros de la familia acerca de temas de la empresa y de la familia.

Durante la etapa del fundador de la empresa, la asamblea familiar es reemplazada por una "reunión familiar" más frecuente e informal.

Estas reuniones informales permiten al fundador comunicar valores familiares, generar nuevas ideas comerciales y preparar a la siguiente generación de líderes de la empresa familiar.

EL CONSEJO DE FAMILIA.

Es el órgano de deliberación y definición de los Valores Familiares e intereses generales de la Familia en relación con el Negocio Familiar.

- Articula los intereses particulares de los miembros.
- Es un órgano de fomento de la comunicación intrafamiliar y canal de información.
- Promueve la formación de los miembros para asumir el rol de propietarios responsables.
- Es el órgano supervisor de la aplicación y mantenimiento del Protocolo Familiar.
- Elige un presidente y un secretario-coordinador.

Funciones del Consejo de Familia

- Función Legislativa: Establece y mantiene el Protocolo Familiar.
- Función Informativa: Informa a la Familia de evolución de la Empresa.
- Función Formativa: Forma las nuevas generaciones como accionistas responsables.
- Función Conciliadora: Cultiva la Unidad y Armonía Familiar; resuelve los conflictos.

LA JUNTA DE ACCIONISTAS.

Es importante que cada accionista familiar conozca la empresa.

- Su historia.
- Su presente.
- Los planes y estrategias de futuro.
- Que sea capaz de participar adecuadamente, conjugando sus intereses personales con los de la familia como grupo y la empresa como entidad.

Etapas

- 1ª generación: es un órgano inexistente.
- 2ª generación: suelen ser los hermanos.
- 3ª generación: donde este órgano adquiere mayor relevancia puesto que el número de accionistas es ya mayor y proviene de núcleos familiares.

Tipos de Asambleas

Normalmente existen dos tipos de Asamblea: Asamblea General Ordinaria y Asamblea General Extraordinaria.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Es el órgano mandatario de los Accionistas para supervisar la administración de la empresa.

- Su composición debe ser representativa del reparto de los derechos de propiedad de la Sociedad.
- Debe estar abierto a la colaboración de terceros independientes.
- Debe determinar el contenido concreto del papel en relación con los Accionistas/Socios, los Estatutos Sociales y la Ley.
- Lo óptimo es que se reúna 4/8 veces al año con Agenda y Acta.

Funciones

- Definir la visión estratégica.
 - Vigilar la operación.
 - Aprobar la gestión y entre otros.
- El consejo de administración de una empresa familiar debe representar los intereses de los accionistas y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales vigentes.
- Deben formar parte del consejo de administración.
 - Asesores externos.
 - Directivos no familiares y consejeros externos independientes.

DIRECCIÓN Y GESTIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

EL COMITÉ DE DIRECCIÓN.

El Comité de Dirección de una empresa es el equipo directivo liderado por un primer ejecutivo que tienen como principal misión proyectar la empresa hacia el futuro, orientándose a la consecución de los objetivos financieros y no financieros.

Función

- Proponer el Plan de Negocio anual al Consejo de Administración y su actualización continua.
- Definir y potenciar la cultura corporativa.
- Definir estrategias dentro del marco operativo de la compañía para el cumplimiento de objetivos, etcétera.

El Comité de Dirección de una empresa está formado por el director general o CEO y su equipo inmediato. Este equipo está formado por los líderes de las áreas de soporte y las unidades de negocio de la compañía.

- Director Financiero o director de Recursos Humanos.
- Director de Asesoría Jurídica director de Marketing y/o Comercial.

IMPORTANCIA DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO EN LA EMPRESA FAMILIAR.

La implementación de un modelo de gobierno corporativo contribuye a ordenar y es de suma importancia para el crecimiento de una empresa familiar y establece los canales adecuados de comunicación entre la familia y la empresa.

El tamaño de la empresa no es una limitante para la formación y buen funcionamiento de los órganos de gobierno fundamentales de las sociedades, como son la Asamblea General de Accionistas y el Consejo de administración.

Su integración en las empresas familiares es un proyecto clave para la supervivencia de las mismas y debe estructurarse profesionalmente para formalizar la toma de decisiones.

Referencia:

UOS (2024) Antología Gestión de empresas familiares

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/47c8dd065836a75095528a0168618752-LC-LAN506.pdf>