



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: cuadro sinóptico

Parcial: 3

Nombre de la Materia: GESTIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

*Nombre del profesor: **Lucero del Carmen García Hernández***

Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios

*Cuatrimestre: **5***

Dirección y gestión en la empresa familiar

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

La velocidad con que cambia el entorno empresarial, propicia que las técnicas, productos, servicios y formas de hacer negocios se vuelvan obsoletos rápidamente. A los jóvenes, por su mera circunstancia, les resulta más sencillo incorporarse a dichos cambios que a los miembros de mayor edad, quienes a menudo experimentan dificultades para asimilar las nuevas tecnologías. Los hijos suelen retar lo establecido y pretenden romper los paradigmas que propiciaron el desarrollo de las organizaciones de sus padres, creando así nuevas formas de hacer las cosas. La percepción de que los tiempos de sus padres han caducado puede llevar a los jóvenes a menospreciar los conocimientos, habilidades y experiencias de sus mayores. Ese menosprecio es injusto y resulta peligroso, pues además de poner en riesgo el negocio, puede separar a las familias.

La profesionalización de la empresa

La profesionalización es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad de cada uno de los elementos de la organización. Para que este proceso sea eficaz, debe iniciarse con el compromiso de quienes se encuentran en las máximas posiciones jerárquicas. Para cualquier empresa profesionalizarse 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.

El proceso de sucesión

La sucesión representa la verdadera prueba de fuego para las empresas familiares, así que deben enfrentarla con plena conciencia. Por desgracia, muchos empresarios en nuestro país no la planifican y ni siquiera eligen con tiempo a sus sucesores. Esta situación es dramática, ya que en muchos casos se elegirá al nuevo líder de un modo poco planeado y en exceso precipitado.

Debilidades y fortalezas de la empresa familiar

El nepotismo

Esta es considerada como la primera debilidad de las empresas familiares. Algunas empresas son dirigidas por miembros de la familia aunque carezcan de vocación, interés y capacidad

El enfeudamiento

Los responsables de diferentes áreas de una empresa pueden considerar a sus departamentos como feudos, y actuar como si fueran de su propiedad, evitando así la participación de cualquier colaborador. Esto puede ocurrir en todas las organizaciones, pero es un padecimiento frecuente en las empresas familiares

La autocracia y el paternalismo

son fenómenos que se originan por llevar de manera inadecuada el sistema familiar al sistema de empresa, donde se ejerce un estilo de liderazgo basado en el poder.

La parálisis directiva y la resistencia al cambio.

El director general de una empresa familiar permanece en ese cargo, aproximadamente, cinco veces más que el de una empresa no familiar. Ciertamente esto puede generar estabilidad, pero también provocar un desgaste directivo

La manipulación familiar

La influencia del sistema familiar en el de la empresa puede ser negativa, y es común que se presenten situaciones de chantaje que pueden afectar el desempeño de la organización.

La contratación de profesionales poco calificados.

Muchas empresas no tienen los recursos necesarios para contratar a buenos ejecutivos, aunque también es frecuente que no lo hagan por la inseguridad que sufre quien las dirige. Puede existir temor de que los miembros de la familia se vean opacados por profesionales más capaces

La falsa seguridad

Algunos miembros de la empresa, por ser parte de la familia, tienen la seguridad de que no los despedirán, independientemente de su desempeño. Esto provoca que el rendimiento baje y que los procesos se demoren demasiado.

fortalezas de las empresas familiares

Las relaciones de afecto

El compromiso hacia la organización es una de las ventajas importantes de las empresas familiares.

El servicio.

Muchos autores consideran que las empresas familiares tienen una verdadera vocación hacia el servicio

La visión de largo plazo

Una de las grandes ilusiones de los fundadores de empresas es que su sueño sea continuado por su descendencia. Esto les exige que el horizonte de planeación sea de mayor plazo, lo cual evita que los planes de largo plazo queden hipotecados a cambio de buenos resultados de corto plazo

La visión de largo plazo

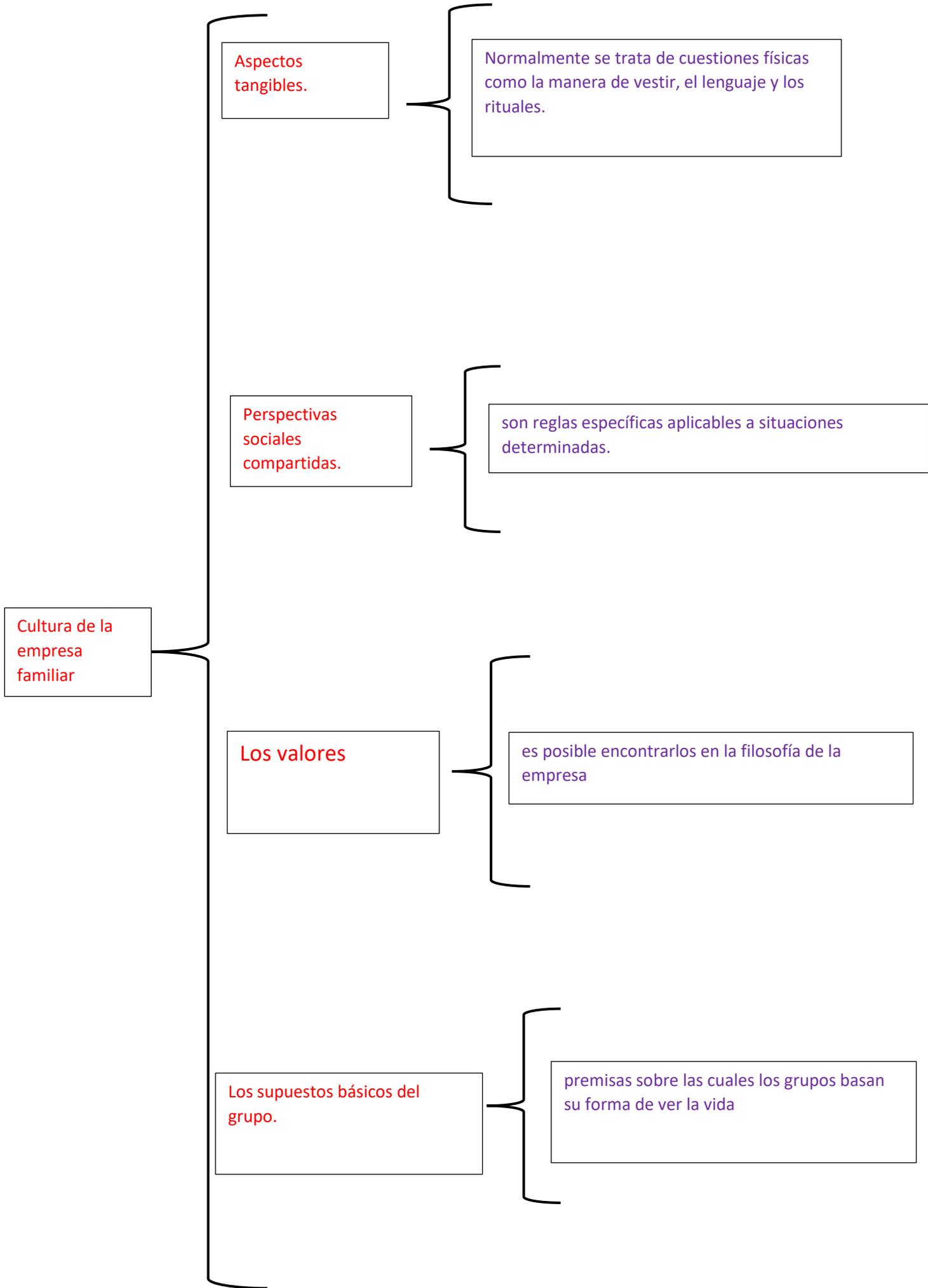
Las nuevas generaciones han aprendido, visto y oído comentarios sobre el negocio de sus padres desde la primera infancia. Esto permite que aprendan el oficio a partir de esa edad y desarrollen la vocación que la organización requiere.

La rapidez en la toma de decisiones

En las empresas familiares es posible tomar decisiones relevantes en pocos minutos y sin tantas formalidades. Esta es una de las situaciones que los altos ejecutivos de empresas no familiares desearían vivir.

La estabilidad de los ejecutivos

Es difícil que un ejecutivo de la familia sea removido, lo cual no ocurre en el caso de los ejecutivos ajenos a ella. Como se comentó, el director de una empresa familiar puede permanecer en el cargo aproximadamente cinco veces más que el de una empresa no familiar.



El directivo familiar

Comunicativo

esto implica que tenga la capacidad de comunicarse, pero en dos sentidos: por un lado expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda; y por otro lado debe saber escuchar y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

Debe ser inteligente emocionalmente

La inteligencia emocional es la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. - Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder

Capacidad de establecer metas y objetivos

. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir

Capacidad de planeación.

Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo

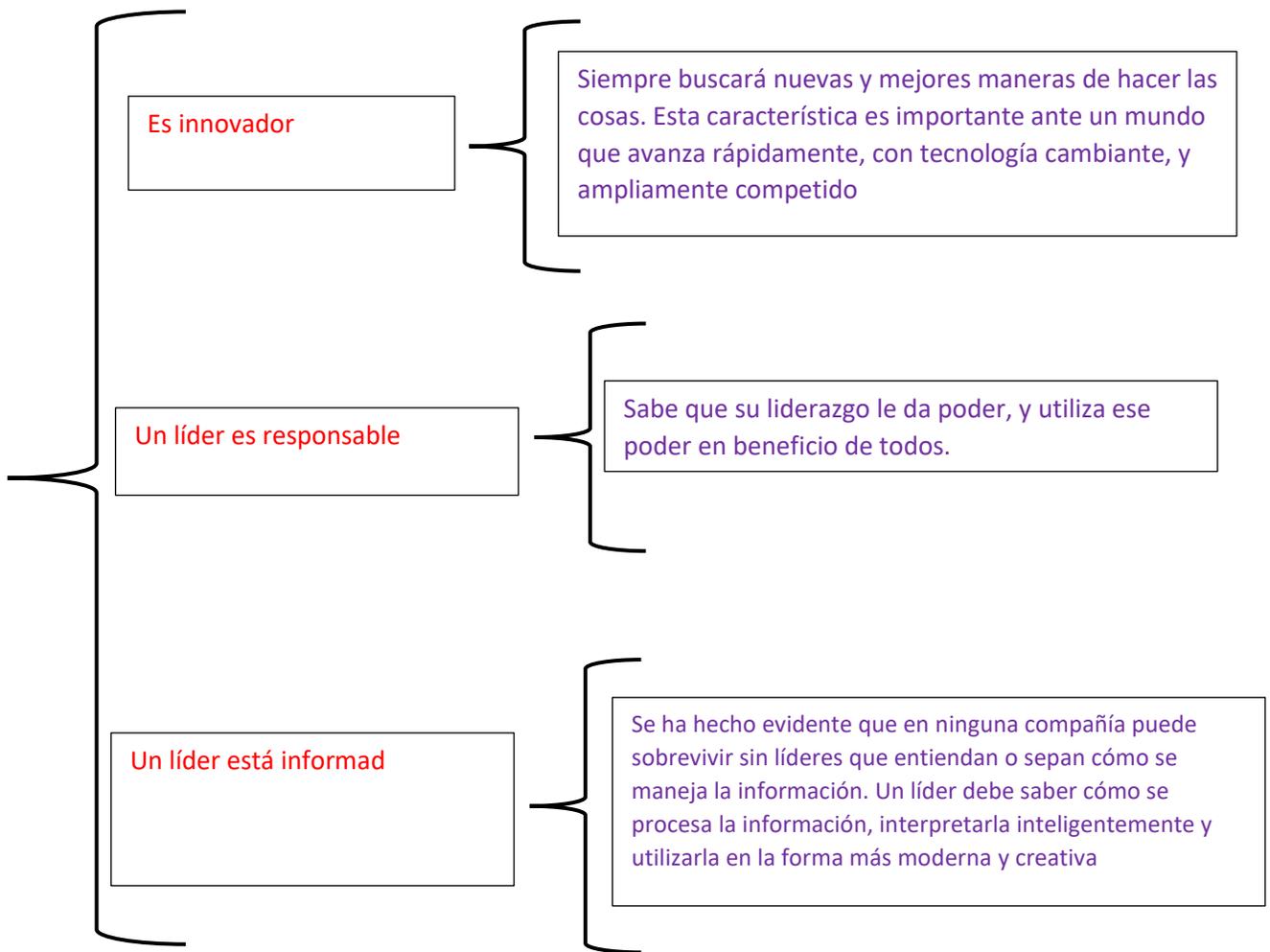
Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

Un líder crece y hace crecer a su gente

Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

Tiene carisma

Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder



Gobierno corporativo

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.

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.

La junta de accionistas

La asamblea de accionistas es el instrumento supremo de gobierno de una empresa y constituye un foro en el cual los propietarios abordan diversos temas para fijar posiciones respecto a la empresa que poseen y Es el órgano de gobierno más importante en la empresa, dado que se trata del foro de quienes poseen la organización.

El consejo de administración

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

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 que establece a su vez el Consejo de Administración, y asegurar en definitiva la continuidad de la empresa en el largo plazo.