



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette  
López Suaznívar**

**Nombre del profesor: Salomón  
Vázquez Guillén.**

**Nombre del trabajo: Super Nota.**

**Materia: Administración de Empresas  
Familiares.**

**Fecha: 26 de Octubre del 2024.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 26 de Octubre de 2024.

# PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES



## 3.1 HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

- Las empresas familiares suelen tener una visión menos economicista que las organizaciones no familiares, por lo que suelen plantearse objetivos no económicos con más interés. Sus propietarios frecuentemente desean que sus parientes trabajen en ellas, por un lado, simplificando la relación entre propiedad y dirección, y por otro reduciendo los costos de agencia.

Según el diccionario de la lengua española, un profesional es aquella persona que realiza su trabajo con conocimiento y aplicación con fines de lucro.



## DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS FAMILIARES PROFESIONALES Y OTRAS QUE NO LO SON.

- Empresa familiar profesional:**
  - Toma de decisiones basada principalmente en la información.
  - Dirección objetiva racional. Existe un sistema administrativo desarrollado.
  - Las funciones de todo el personal están claramente definidas.

## DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS FAMILIARES PROFESIONALES Y OTRAS QUE NO LO SON.

- Empresa familiar amateur (no profesional).**
  - Toma de decisiones basada principalmente en la intuición.
  - Dirección subjetiva. Carencia de método en la administración.
  - Las funciones del personal no están claramente definidas y hay ambigüedades.

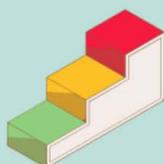


## PROFESIONALIZACIÓN.

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.

## PROFESIONALIZACIÓN.

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



## DESARROLLO DE LAS EMPRESAS: EVOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.

Peter Leach (1993) comenta que en el caso de las empresas familiares se pueden distinguir tres etapas con enfoques diferentes:

# PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES.



## DESARROLLO DE LAS EMPRESAS: EVOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.

- 1. Etapa de producto:** Es decir, 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. Según Leach, las empresas que alcanzan esta última fase pueden considerarse profesionales.

## FASES DE EVOLUCIÓN.

El modelo explica cómo las empresas nacen gracias a la creatividad de los fundadores, quienes tuvieron el talento de aterrizar una idea y de hacerla realidad. En esta fase, las empresas son muy pequeñas y su objetivo es sobrevivir. Asimismo, este lapso se caracteriza por el gran entusiasmo de los emprendedores.

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Creatividad		Dircción	Deleguise	Coordinasise	Colaborasise
Liderazgo		Autonomib	Control	Reforasise	

## CICLO DE VIDA.

- Otra de las curvas que ilustra el desarrollo de las organizaciones es la de Churchill y Lewis (1983) que, al igual que la de Greiner, está dividida en cinco fases: existencia, supervivencia, éxito, despegue, madurez. Esta curva tiene la forma típica del crecimiento logístico, en la cual se observa un rápido crecimiento hasta llegar a un punto de inflexión donde se sigue creciendo pero a tasas cada vez menores.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Existencia	Supervivencia	Éxito	Despegue	Madurez

## 3.2 MODELO DE ARTICULACIÓN DINÁMICA DE LA EMPRESA FAMILIAR.

- Que se deriva del modelo de equilibrio entre empresa y familia, representado por un barco en navegación.
- Ese modelo sirve de base para ilustrar el modelo de articulación dinámica que desarrollé y que se explica en seguida.



## 3.2 MODELO DE ARTICULACIÓN DINÁMICA DE LA EMPRESA FAMILIAR.

- Las variables de liderazgo, control y compromiso mantienen unidas estas fuerzas
- La armonía, es la variable que mantiene el balance y la articulación.

## LAS VARIABLES DE ARTICULACIÓN.

- Un liderazgo apropiado a las características de propiedad y de empresa, los propietarios, directores y trabajadores en general se mantendrán relativamente unidos y perseguirán un mismo objetivo.
- El compromiso de la empresa hacia la familia y viceversa ambos subsistemas se mantienen cohesionados, por lo que es más difícil que se enfrenten.
- El control de la familia sobre la empresa, garantiza que sus sueños, valores y deseos se reflejen en resultados positivos.



## EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO DE ARMONÍA.

El clima organizacional se define como la manera en la cual las personas perciben e interpretan el medio circundante. (James y James, 1989) con este precepto, los miembros de las generaciones menores se quejan de laborar bajo un clima de trabajo carente de estímulos y libertad actuación, por su parte, las generaciones mayores suelen quejarse de la falta de compromiso de las menores.



# PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES.



## 3.3 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.

### MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA FAMILIAR.

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

- Identidad - ¿Quiénes somos?
- Diagnóstico - ¿Dónde estamos?
- Rumbo - ¿A dónde queremos llegar?
- Estrategias - ¿Cómo llegaremos?
- Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien?



#### FASE I. IDENTIDAD: ¿QUIÉNES SOMOS?

- En esta fase se profundiza sobre el conocimiento de la naturaleza de la empresa y la familia por separado, respondiendo a la pregunta ¿Quiénes somos?, aclarando su historia, misión y valores, y estructura (organigrama y genograma).

#### FASE II. DIAGNÓSTICO: ¿DÓNDE ESTAMOS?

- En esta fase corresponde precisar el estado actual de la empresa y la familia. Para ello es útil apoyarse en algunas herramientas que ayuden a conocer la situación y problemática

#### FASE III - RUMBO: ¿A DÓNDE VAMOS?

Una vez aclarados los puntos sobre identidad y diagnóstico, y habiendo respondido las preguntas ¿Quiénes somos? Y ¿Dónde estamos? En las dimensiones de empresa y familia, se está en condiciones de determinar el rumbo, que plantea la pregunta "¿A dónde vamos?".



#### FASE IV - ESTRATEGIAS: ¿CÓMO LLEGAREMOS?

- Una vez que se han fijado los objetivos de empresa, y teniendo la certeza de que la familia está comprometida con ellos, es posible definir las estrategias pertinentes para lograrlos.

#### FASE V - IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO: ¿CÓMO VAMOS?

- Una vez que se han fijado los objetivos de empresa, y teniendo la certeza de que la familia está comprometida con ellos, es posible definir las estrategias pertinentes para lograrlos.



### 3.4 PLAN DE VIDA.

La planeación estratégica personal tiene grandes semejanzas con la planeación que llevan a cabo las organizaciones.

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.



### 3.5 ÓRGANOS DE GOBIERNO.

Las asambleas de accionistas, el consejo de administración y el consejo familiar, son mecanismos de articulación o interfaces entre las dimensiones de propiedad, empresa y familia representados en el modelo de articulación dinámica en relación con el plano de órganos de gobierno. Estos órganos aparecen en el centro del modelo y unen, cada uno, dos de los tres subsistemas.