



Nombre del alumno:

Karla Susana Almaraz Santiz

Nombre del profesor:

Salomón Vázquez Guillen

Nombre del trabajo:

**Super nota de profesionalización
de las empresas**

Materia:

**Administración de Empresas
Familiares**

Bibliografía:

LC-LAN404

Fecha: 03/11/2024

Profesionalización de las empresas familiares

3.1 Hacia las profesionalización de las empresas familiares

- Objetivos no económicos:** Las empresas familiares suelen priorizar objetivos no económicos y desean incluir a familiares en su gestión, facilitando la relación propiedad-dirección y reduciendo costos de agencia.
- Riesgos de familiaridad:** Incluir familiares puede amenazar la viabilidad si se contratan personas poco calificadas o surgen conflictos internos, lo que impide la profesionalización y puede estancar o retroceder a la empresa.
- Profesionalización:** Igual que en el deporte, donde existen profesionales y aficionados, las organizaciones pueden profesionalizarse si invierten en talento y experiencia; la falta de profesionalización pone en riesgo su supervivencia.

Desarrollo de las empresas: evolución de las organizaciones

Empresa

Existen varios modelos que ilustran el desarrollo de las empresas en relación con el tiempo y, por lo general, se refieren a las diferentes fases o etapas por las que atraviesan.

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

- Etapa de producto.** Es decir, cuando la empresa concentra sus esfuerzos en el desarrollo de bienes y servicios.
- Etapa de proceso.** En la cual se afinan los procedimientos de fabricación y logística.
- 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.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Creatividad	Dirección	Delegación	Coordinación	Colaboración
Liderazgo	Autonomía	Control	Burocracia	

3.2 Modelo de articulación dinámica de la empresa familiar.

- Enfoque en tres subsistemas:** Para profesionalizarse, las empresas familiares deben considerar los subsistemas de empresa, familia y propiedad.
- Modelo de articulación dinámica:** Este modelo representa el balance necesario entre propiedad, empresa y familia, usando liderazgo, control y compromiso como elementos de unión.
- Armonía como centro:** La armonía es clave para mantener el equilibrio entre estos subsistemas y lograr una gestión profesional eficaz.



- **Familia:** Grupo con lazos sanguíneos que controla la empresa, proporcionando apoyo, seguridad y recursos para el desarrollo de sus miembros.
- **Empresa:** Fuente de recursos para la familia, conformada por el personal, incluidos familiares, instalaciones, productos y servicios.
- **Propiedad:** Aspecto legal que otorga el derecho de uso y beneficio de la empresa, permitiendo disfrutar de sus utilidades o su intercambio.

PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

3.3 La planeación estratégica en la empresa familiar

- La planeación estratégica aporta claridad y enfoque a largo plazo, reduciendo decisiones improvisadas.
- Pocas propuestas de planeación estratégica se han adaptado específicamente para empresas familiares.
- Requiere un tratamiento especial que contemple no solo la dimensión empresarial, sino también las dimensiones de familia y propiedad.
- Alinear estas tres dimensiones ayuda a unificar los intereses de la empresa y de la familia para una gestión más coherente.



Modelo de planeación estratégica de la empresa familiar

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

- I. Identidad - ¿Quiénes somos?
- II. Diagnóstico - ¿Dónde estamos?
- III. Rumbo - ¿A dónde queremos llegar?
- IV. Estrategias - ¿Cómo llegaremos?
- V. Implementación y monitoreo - ¿Vamos bien?



3.4 Plan de vida

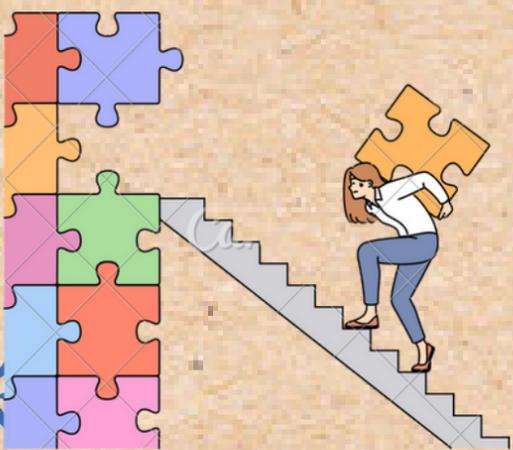
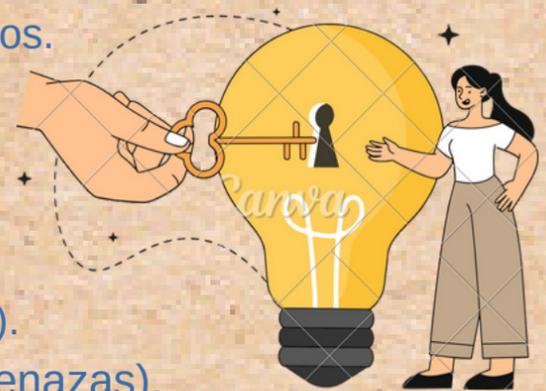
Resumen de planeación estratégica personal:

Desde siempre, el ser humano busca pertenencia, propósito y dejar un legado. Sin embargo, la presión social y familiar puede dificultar encontrar su misión personal. La **planeación estratégica personal** ayuda a establecer metas claras en áreas como relaciones, familia y trabajo, reduciendo la ansiedad y dando rumbo en la vida.

San Ignacio de Loyola es un referente en planificación de vida, inspirando a muchos a reflexionar sobre su propósito. La planificación estratégica personal sigue un enfoque similar al de las organizaciones, incluyendo misión, análisis interno y externo, y estrategias para alcanzar objetivos.

Modelo propuesto de seis pasos:

1. Identificar el propósito de vida.
2. Realizar análisis interno (fortalezas y debilidades).
3. Realizar análisis externo (oportunidades y amenazas).
4. Seleccionar alternativas.
5. Formular estrategias.
6. Implementar y monitorear el progreso.



PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

3.5 ÓRGANOS DE GOBIERNO.

Las empresas familiares suelen constituirse como sociedades anónimas, lo cual exige contar con órganos de gobierno: la asamblea de accionistas y el consejo de administración, que se reúnen regularmente. Además, muchas empresas familiares crean un consejo familiar, muy común en Europa y Estados Unidos, para gestionar la relación entre la familia y la empresa.

Cada órgano tiene una función específica:

- Asamblea de accionistas: Es el órgano supremo de decisión, donde los propietarios definen la dirección de la empresa.
- Consejo de administración: Defiende los intereses de los accionistas y supervisa el funcionamiento de la empresa.
- Consejo familiar: Representa formalmente los intereses de la familia en relación con la empresa y puede abordar temas de propiedad.

Estos órganos conectan los subsistemas de propiedad, empresa y familia, asegurando un equilibrio en la gobernanza.

LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

- Giros en que les interesaría ingresar (o evitar)
- Política de dividendos.
- Decisiones sobre la posible cotización en la bolsa.
- Diseño del consejo de administración.
- Decisión sobre mantener el control de la empresa en manos de la familia.
- Mecanismos de transmisión de acciones.
- Decisiones de carácter estratégico.
- Evaluación de los consejos y directores de la empresa.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION O CONSEJO CONSULTIVO

- Transmisión de la voluntad, inquietudes e intereses de la asamblea de accionistas a los miembros del consejo y a la dirección general.
- Revisión de la marcha de la organización.
- Formulación (o aprobación) de los planes estratégicos y la revisión de cumplimiento de sus objetivos
- Aprobación de la gestión directiva incluidos presupuestos y estados financieros.
- Asesoramiento a la dirección general y a su equipo directivo.
- Aprobación de alianzas estratégicas, fusiones y escisiones

Operación de los consejos de administración o consultivos

- Un director general (padre).
- Dos gerentes (hijos).
- Dos o tres consejeros externos.

El consejo familiar

- Definición de los intereses de la familia respecto al negocio.
- Control familiar de la empresa.
- Desarrollo de una visión de la empresa por parte de la familia.
- Requisitos para la contratación de familiares.
- Principios de actuación de familiares y trabajadores en la empresa.
- Políticas de transmisión de acciones.
- Programas de apoyo a las generaciones menores.
- Sucesión del grupo directivo.
- Compromiso de la familia hacia la empresa.
- Valores éticos y conducta de los miembros de la familia
- Elaboración del protocolo familiar, así como sus modificaciones.
- Políticas de beneficios a familiares (descuentos, cortesías, etc.)
- Pago de servicios (seguros, automóviles, teléfonos).
- Políticas de vacaciones.

