

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES.

WDS
Mi Universidad

LUIS GERARDO BALLINAS
GORDILLO,
4° CUATRIMESTRE

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES.

SALOMON VAZQUEZ

22 de septiembre de 2024

HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES.



Desarrollo de las empresas: evolución de las organizaciones

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.

el caso de las empresas familiares se pueden distinguir tres etapas con enfoques diferentes:

Etapas de desarrollo:
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.

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.

Empresa familiar profesional

Asignación de puestos basada en capacidades, tomando a los elementos de la familia como una opción más de contratación.

Empresa familiar amateur (no profesional)

Asignación de puestos basada en relaciones e intereses familiares. Puestos directivos reservados para la familia propietaria.

La profesionalización es un proceso de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad en cada uno de los elementos de la organización.

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.

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

La familia aspira a respaldar a cada uno de sus miembros y les brinda protección, cariño, seguridad, educación y recursos para su desarrollo.

Familia. Este círculo representa esencialmente al grupo de personas con lazos sanguíneos que controla la empresa, a sus cónyuges e hijos.

Propiedad. da el derecho de usarlo para obtener beneficios. En el caso de una empresa, esto implica que puede gozarse de las utilidades que ella proporcione o incluso intercambiarse.

El modelo de articulación dinámica de la empresa familiar ilustra el balance y la articulación que deben existir entre la propiedad, la empresa y la familia. Las variables de liderazgo, control y compromiso mantienen unidas estas fuerzas.

Modelo de articulación dinámica de la empresa familiar.

Las variables de articulación. El modelo plantea que las variables son capaces de mantener unidos y articulados dichos subsistemas, como se explica a continuación:

Con un liderazgo las características de propiedad y de empresa, los propietarios, directores y trabajadores en general se mantendrán relativamente unidos y perseguirán un mismo objetivo: desarrollar una empresa fuerte que sea rentable para los accionistas y un buen lugar para trabajar.

Con el compromiso de la empresa hacia la familia y viceversa ambos subsistemas se mantienen cohesionados, por lo que es más difícil que se enfrenten.

Con el control de la familia sobre la empresa, la primera garantiza que sus sueños, valores y deseos se reflejen en la segunda.

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

Las dimensiones del clima organizacional de seguridad psicológica son:

Apoyo del superior inmediato. Es la percepción del subordinado acerca de la forma en que su jefe lo supervisa.

Claridad de papeles. Es el grado de precisión en la descripción de las funciones y las expectativas de un trabajo

Expresión de los propios sentimientos. Es la percepción del trabajador sobre las consecuencias organizacionales en caso de que decida manifestar sus ideas y sentimientos.



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.



La planeación estratégica en una empresa familiar tiene peculiaridades importantes, por lo que merece un tratamiento especial que contemple, no sólo la dimensión de empresa, sino también la de la familia.



Planeación en paralelo: empresa y familia.



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



de haber realizado una planeación empresarial exitosa muchas de las organizaciones fracasan debido a la falta de planeación de familia, precisamente por no contemplar las circunstancias propias de ésta




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




 **Plan de vida.**


Desde el inicio de su historia, el ser humano ha buscado satisfacer su sentido de pertenencia, preguntándose de dónde viene y hacia dónde va, cuestionándose sobre lo que busca y espera de la vida.




Modelo de planeación estratégica personal.




En el plan de vida deben incluirse las metas personales, las que nos planteamos respecto a las relaciones con los otros, las familiares y las profesionales o de negocios; pero establecerlas con claridad podría no ser algo tan fácil y evidente.




La planeación estratégica es una herramienta valiosa que permite a las organizaciones dirigir sus esfuerzos en forma eficaz.



La planeación estratégica personal tiene grandes semejanzas con la planeación que llevan a cabo las organizaciones. El modelo que propongo está compuesto por seis pasos:



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.
- 

El consejo de administración se encarga, por ley, de defender las posiciones e intereses de los accionistas, las cuales son clarificadas gracias a asambleas, y entre las que se incluye la vigilancia de la marcha de la organización.



El número de consejeros en una empresa familiar dependerá de sus características, sobre todo de la magnitud de la organización.

Operación de los consejos de administración o consultivos.



Es el órgano de gobierno más importante de todos, dado que se trata del foro de quienes poseen la organización, La visión, los valores y los intereses de los accionistas.



La asamblea de accionistas.



Órganos de gobierno

En organizaciones muy pequeñas, como las microempresas, los consejos de administración operativos no ofrecen grandes ventajas, y si no están bien diseñados, podrían obstaculizar la marcha de los negocios.

El consejo de administración o consejo consultivo.



El consejo familiar



Es el órgano de gobierno de la familia empresaria y el consejo de administración lo es de la empresa familiar. De hecho, el consejo familiar debe ser el impulsor del protocolo familiar, que incluye diversas políticas de familia, relacionadas con la empresa.

El protocolo familiar (manual de compromisos de familia).



Una de las funciones del consejo de familia es aclarar el panorama de la empresa a cada uno de los miembros de la familia sobre diversos puntos.

Toda empresa debe poseer instrumentos que respondan a las exigencias de un marco jurídico. Estos instrumentos son los llamados órganos de gobierno.

