



Grupo familiar

Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña

Nombre del profesor: Salomón Vazquez Guillen

Nombre del trabajo: Actividad 1. Súper Nota

Materia: Administración de Empresas Familiares

Grado: Cuarto Cuatrimestre

Villahermosa, Tab, a 24 de septiembre de 2024.

Súper Nota: Administración de Empresas Familiares

Profesionalización de la empresa Familiar

Tienen visión menos economicista que las organizaciones familiares, reducen costos porque propician que sean atendidas por familiares.

Persona que realiza una actividad y tiene conocimiento del tema, ejecutándolo con fines de lucro.

¿Qué es un profesional?

Ejemplo en el deporte hay dos grupos: 1) Profesionales y 2) aficionados. De igual manera las organizaciones pueden llegar a ser profesionales.

Diferencias de Empresa Familiar y Empresa no profesional

PROFESIONAL: Es dirigida por un profesional, asignado por la familia administrando con un sistema adecuado al proyecto, está capacitado y toma decisiones con asertividad, cuenta con una estructura organizativa, tiene claridad en las funciones que desarrolla el personal, acepta la proopuesta de ideas, atiende a las necesidades de onquietudes de la familia de manera oportuna.

NO PROFESIONAL: Ocupan puestos los que son dueños de negocio, no cuenta con método administrativo, ni estructura adecuada, los mandos se consiguen por la relación y empatía con los jefes, falta de un parca de administracion, las funciones no están definidas con claridad, ni hay un plan de sucesión, sno hay aspiración a obtener un puesto de alto nivel, tomas de decisiones son centralizadas, no se pemiten opiniones, no cuenta con foro para extrnar necesidades o preocupaciones en relacoón a la empresa, se trabajo bajo improvisaciones, no hay claridad en la visión del negocio.

¿Qué es la profesionalización?

Es el proceso de transformación, cambio de mentalidad en los lementos de la organización. tiene que hsber compromiso de quien dirige.

La profesionalización significa reto en las sempresas familiares. En algunos casos los largod priodos en un cargo no permite los cambios que se deben dar con la profesionalizción.

Principio administrativo: **NO SE DEBE CAMBIAR LO QUE FUNCIONA.**

Aunque lo que muchas veces funcionó en el pasado puede que no en el presente.

Súper Nota: Administración de Empresas Familiares

Modelo clásico de Greiner (1998) explica las diversas fases de crecimiento de las organizaciones, se ven dos fenómenos repetidos en el desarrollo de las compañías.

El modelo explica que las empresas nacen por la creatividad del que la funda, que es quien se encarga de hacerla realidad.

La curva de Greiner señala los problemas que presentan las organizaciones, lo que sirve para ver en donde fortalecer y superar las pruebas.

Desarrollo de las empresas: Evolución de las organizaciones

Podemos encontrar diversos modelos en cuanto al tiempo, fases o etapas en las que se encuentran.

Peter Leach (1993) refiere que en particular las empresas familiares se dividen en 3 etapas:

- 1) Etapa de producto, enfoque al desarrollo de bienes y servicios.
- Etapa de proceso, fabricación y logística.
- 3) Etapa de planeación, emplea técnicas administrativas de proyección como la planeación estratégica.

Curva que presenta el desarrollo de las organizaciones de Churchill y Lewis (1983) que también está dividida en cinco partes.

Modelo de Churchill y Lewis

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

Modelo de Greiner

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
				Colaboración
			Coordinación	
			Burocracia	
	Dirección	Delegación		
Actividad	Autonomía	Control		
Ejercicio				

Súper Nota: Administración de Empresas Familiares

Clima organizacional

En el modelo de articulación dinámica el concepto armonía se le define como Clima laboral positivo su relación es directo con el concepto de armonía.

Relación familiar

Las generaciones menores perciben que laboran en un ambiente carente de estímulo, mientras que las generaciones mayores critican la falta de compromiso de las menores.

Las tensiones familiares propician un clima laboral desagradable.

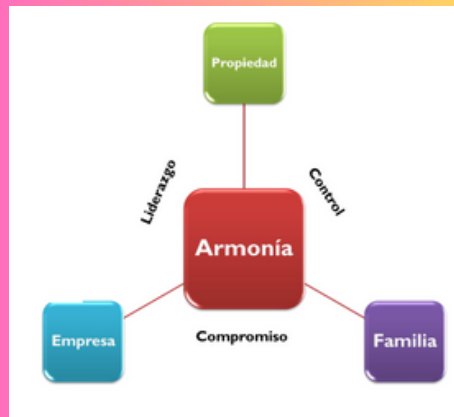
En cambio los padres que experimentan satisfacción en su trabajo y tienen independencia, son menos autoritarios con sus hijos y son apoyados.

Modelo de articulación dinámica de la empresa familiar

Las empresas familiares son parecidas las características a las de otras organizaciones.

Variables: Liderazgo, control, compromiso, armonía que mantiene el balance entre las otras variables.

Modelo de la empresa familiar



Propuesta de Brown y Leigh (1996)

Seis componentes del clima organizacional en dos grupos:
Seguridad psicológica: Convicción de contar con un trabajo que ofrezca certidumbre, y;
Significación psicológica: Actividades laborales con las que la persona esté satisfecha.

1. Apoyo superior inmediato.
2. Claridad de papeles.
3. Expresión de los propios sentimientos.
4. Contribución personal.
5. Reconocimiento.
6. Trabajo como reto.

La planeación estratégica debe contemplar la dimensión de empresa y de familia. Para lograr el éxito en un negocio familiar es necesario tener una planeación empresarial.

Súper Nota: Administración de Empresas Familiares

Fase 1 Identidad ¿Quiénes somos? y Fase 2 Diagnóstico ¿Dónde estamos?

En estas fases su ejercicio es en forma paralela EMPRESA - FAMILIA.

Misión y valores de la empresa

Del latín missio y según diccionario anaya de la lengua "actividad u obra que una persona o colectividad se siente obligada a llevar a cabo".

Las familias se sienten útil al plantearse sus misiones, compromisos en la empresa como en ellas mismas. La misión ayuda a las organizaciones a conocer como están constituidas y como actuar.

Modelo de planeación estratégica de la empresa familiar

Se divide en cinco partes:

- 1) **Identidad** ¿Quiénes somos?
- 2) **Diagnóstico** ¿Dónde estamos?
- 3) **Rumbo** ¿A dónde queremos llegar?
- 4) **Estrategias** ¿Cómo llegaremos?
- 5) **Implementación y monitoreo** ¿Vamos bien?

Fase 3 Rumbo ¿A dónde queremos llegar?
Fase 4 Estrategias ¿Cómo llegaremos?
Fase 5 Implementación y monitoreo ¿Vamos bien?

En estas fases se integran las dimensiones en la empresa familiar, alineando y articulando los objetivos de estas dimensiones.

A la estructura de la empresa se le denomina **ORGANIGRAMA**.

A la estructura de la familia **GEOGRAMA**.

Modelo de Porter: análisis de la industria

Es importante conocer las etapas, como en donde se encuentran los productos, las empresas y las industrias, hacer análisis donde se desarrolla la empresa.

Fuerzas que se aplican en este modelo



Súper Nota: Administración de Empresas Familiares

Órganos de gobiernos

Las empresas por regla deben poseer un marco jurídico, denominados órganos de gobierno. Tratándose de una empresa familiar se le denomina consejo familiar.

Las asambleas de accionistas, el consejo de administración y el consejo familiar sirven de interfaces entre propiedad, empresa y familia.

Asamblea de accionistas constituye un foro donde los propietarios fijan posiciones de lo que poseen en sus empresas.

El consejo de administración, es el encargado de velar por los intereses de los accionistas.

El consejo familiar de manera organizada articula los derechos e intereses de los miembros.



Operación de los consejos administrativos o consultivos

en la empresa familiar el número de consejeros será según sus características, preferentemente de cinco a ocho.

En una empresa familiar mediana se pueden incorporar de la siguiente manera:
Un director general (padre).
Dos gerentes (hijos).
Dos o tres consejeros externos.

El consejo familiar es el órgano de gobierno de la familia empresaria que debe ser el impulsor del protocolo familiar.

El protocolo familiar debe hacerse de acuerdo a los deseos e intereses de la familia y la empresa, participando en asamblea familiar donde cada uno de a conocer su opinión.

En resumen una empresa familiar es un tipo de organización en que la propiedad y el control están en manos de una o más familias.

Por lo que los miembros de la familia participan en la gestión y en la toma de decisiones, por otra parte, la empresa se suele transmitir de generación en generación.

Dentro de sus características tienen un fuerte sentido de compromiso, valores compartidos y visión a largo plazo, dentro de estos se enfrentan desafíos, para ello es importante contar con la profesionalización y la unión de lazos familiares, para el cuidado de sus intereses económicos y sucesión de liderazgo.

Enlace: <https://acortar.link/lp4HeY>

Fuente:

1.Universidad del Sureste, Antología recuperado de Empresas Familiares. Cuarto Trimestre, septiembre-diciembre. <https://plataformaeducativauds.com.mx/libro.php?idLibro=172722993617>