



**Nombre del alumno ;Paula Marina
Aguilar morales**

**Nombre del tema : Gestión de
empresas familiares**

Parcial :2

**Nombre de la materia: gestión
empresas familiares**

**Nombre del profesor : Lic Alejandro
Aguilar morales**

**Nombre de la licenciatura
:administración y estrategia de
negocios**

4 trimestre :quinto

GESTIÓN DE

FAMILIARES

1.2 RETOS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES EN MÉXICO

1) CONCILIACIÓN DE INTERESES ENTRE EMPRESA Y FAMILIA EN MÉXICO, LA INFLUENCIA QUE LA FAMILIA EJERCE SOBRE LA EMPRESA ES ENORME, POSIBLEMENTE MÁS QUE EN CUALQUIER OTRA CULTURA. SI EN LA FAMILIA HAY COMPROMISO HACIA LA EMPRESA Y EXISTE CAPACIDAD Y TALENTO EN LOS MIEMBROS QUE LA OPERAN, ESA INFLUENCIA TERMINARÁ POR SER POSITIVA.

2) LA INTEGRACIÓN DE TALENTOS POR PARTE DE MIEMBROS DE LA FAMILIA EN LA MEDIDA QUE ESTAS EMPRESAS TENGAN LA FACULTAD DE SUMAR Y LOGRAR SINERGIAS ENTRE MIEMBROS DE LA FAMILIA QUE LABORAN EN LA EMPRESA, LOS RESULTADOS SERÁN MÁS FAVORABLES.



3) 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

4) 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 SUCESESORES.



1.3 DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA EMPRESA FAMILIAR

□ EL NEPOTISMO, TÉRMINO QUE PROVIENE DEL LATÍN NEPOS, NEPOTEM, QUE QUIERE DECIR NIETO, DESCENDIENTE (EN ITALIANO "NIPOTE" SIGNIFICA "SOBRINO", "NIETO")

NEPOTISMO POR DERECHO:
SE BASA EN LAS RELACIONES FAMILIARES SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN LAS HABILIDADES Y ATRIBUTOS DE LOS PARIENTES CONTRATADOS

GESTIÓN DE

FAMILIARES

1.3 DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA EMPRESA FAMILIAR

▮ 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 (GINEBRA, 1997).

▮ LA AUTOCRACIA Y EL PATERNALISMO SON FENÓMENOS QUE SE ORIGINAN POR LLEVAR DE



▮ 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.

▮ 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



▮ LA FALSA SEGURIDAD. ALGUNOS MIEMBROS DE LA EMPRESA, POR SER PARTE DE LA FAMILIA, TIENEN LA SEGURIDAD DE QUE NO LOS DESPEDIRÁN, INDEPENDIEMENTE DE SU DESEMPEÑO. ESTO PROVOCA QUE EL RENDIMIENTO BAJE Y QUE LOS PROCESOS SE DEMOREN DEMASIADO

▮ LAS RELACIONES DE AFECTO. ESTE PUNTO NO REQUIERE MUCHA EXPLICACIÓN. BASTE DECIR QUE EN LA MEDIDA QUE EXISTA CARIÑO EN CUALQUIER RELACIÓN, EXISTIRÁ TAMBIÉN MAYOR CONFIANZA Y ENTREGA.

▮ LA VISIÓN DE LARGO PLAZO. UNA DE LAS GRANDES ILUSIONES DE LOS FUNDADORES DE EMPRESAS ES QUE SU SUEÑO SEA CONTINUADO POR SU DESCENDENCIA

▮ LA ESTABILIDAD DE LOS EJECUTIVOS. ES DIFÍCIL QUE UN EJECUTIVO DE LA FAMILIA SEA REMOVIDO,