



Mi Universidad

Supernota

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del tema: 1.2 y 1.3

Parcial: I

Nombre de la Materia: Gestión de Empresas Familiares.

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to



RETOS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES EN MÉXICO

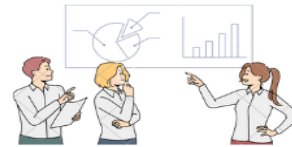
Conciliación de intereses entre empresas y familia.



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, la influencia será positiva. Si la influencia es negativa, la empresa tendrá muy pocas posibilidades de supervivencia,

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, esto es especialmente cierto en el caso de las empresas intergeneracionales.



A las generaciones menores de las empresas familiares les conviene valorar la experiencia de sus mayores y mantenerse abiertas para recibir sus enseñanzas.

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 jerárquicas.

No obstante, dados los cambios que sufre el entorno quizá lo que funcionó en el pasado podría dejar de funcionar, y tal vez resulte necesario utilizar nuevos métodos y paradigmas.



El proceso de sucesión

La sucesión representa la verdadera prueba de fuego para las empresas familiares, así que deben enfrentarla con plena conciencia. Esta situación es dramática, ya que en muchos casos se elegirá al nuevo líder de un modo poco planeado y en exceso precipitado.



El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participan una gran cantidad de actores. En la medida que se realice de forma planeada se aumentarán las posibilidades de lograr la continuidad de las empresas familiares en nuestro país.

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA EMPRESA FAMILIAR

Debilidades más importantes de las empresas familiares:

El nepotismo



Preferencia por parientes, al otorgar cargos públicos. Esta es considerada como la primera debilidad de las empresas familiares. Algunas empresas son dirigidas por miembros de la familia aunque carezcan de vocación, interés y capacidad. Algunos familiares están dentro.

Este fenómeno que se presenta no solo en empresas familiares sino en una gran variedad de organizaciones.



¿Qué es una debilidad?

Son aspectos negativos internos que pueden afectar el desempeño de una organización. Son áreas que necesitan mejorarse para ser más competitivos.



Debilidades mas importantes de las empresas familiares:



Nepotismo por derecho: Se basa en las relaciones familiares sin tomar en consideración las habilidades y atributos de los parientes contratados.

Nepotismo recíproco: Se asocia con condiciones familiares de interdependencia, interacciones previas y normas culturales que favorecen el compromiso de miembros de familia hacia sus organizaciones.



La autocracia y el paternalismo son fenómenos que se originan por llevar de manera inadecuada el sistema familiar al sistema de empresa, donde se ejerce un estilo de liderazgo basado en el poder.

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 manipulación familiar. La influencia del sistema familiar en el de la empresa puede ser negativa, y es común que se presenten situaciones de chantaje que pueden afectar el desempeño de la organización.

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, independientemente de su desempeño.

Fortalezas de las empresas familiares



Las relaciones de afecto. Basta decir que en la medida que exista cariño en cualquier relación, existirá también mayor confianza y entrega. El compromiso hacia la organización es una de las ventajas importantes de las empresas familiares.

El servicio. Lyman (1991) comprobó que existe una diferencia significativa en diversos aspectos relacionados con el servicio al cliente a favor de la empresa familiar.



La visión de largo plazo. Una de las grandes ilusiones de los fundadores de empresas es que su sueño sea continuado por su descendencia. Esto les exige que el horizonte de planeación sea de mayor plazo

La vocación. Las nuevas generaciones han aprendido, visto y oído comentarios sobre el negocio de sus padres desde la primera infancia.



La rapidez en la toma de decisiones. En las empresas familiares es posible tomar decisiones relevantes en pocos minutos y sin tantas formalidades.

La estabilidad de los ejecutivos. Es difícil que un ejecutivo de la familia sea removido, lo cual no ocurre en el caso de los ejecutivos ajenos a ella.

