



Nombre de alumno: Citlally Alejandra Morales Rubio

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar morales.

Nombre del tema: 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 y 4.8

Parcial: 4

Nombre de la materia: Gestión de Empresas Familiares

Nombre de la licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.

Cuatrimestre: 5

4.4 FASE I - IDENTIDAD: ¿QUIÉNES SOMOS?

IDENTIDAD: ¿QUIÉNES SOMOS?

En esta fase se profundiza sobre el conocimiento de la naturaleza de la empresa y la familia por separado, respondiendo a la pregunta ¿quiénes somos?, aclarando su historia, misión y valores, y estructura (organigrama y genograma).

Al igual que en la misión, la definición de los valores ayuda a las organizaciones a conocer los fundamentos con los que deben actuar.

EL GENOGRAMA

es una herramienta es de enorme utilidad para adentrarse en el conocimiento de la dinámica de las familias.

HISTORIA DE LA EMPRESA Y LA FAMILIA

Es imposible conocer nuestra verdadera identidad si no tenemos claro de dónde venimos; por ello es imprescindible conocer nuestra historia.

Es posible conocer la estructura de una organización (incluidos puestos y personas) al menos de forma preliminar, a través de su organigrama.

EL GENOGRAMA

es una representación gráfica de la estructura de una familia, que incluye sus relaciones y características.

MISIÓN:

Es la razón de ser (identidad de una empresa).

Razón principal por la cual existe.

De manera ordenada y gráfica es posible visualizar cómo está conformada la empresa, los puestos que existen y las personas que los ocupan.

**UDS ANTOLOGIAS GESTIÓN DE
EMPRESAS FAMILIARES.**

4.5 FASE II - DIAGNÓSTICO: ¿DÓNDE ESTAMOS?

En esta fase corresponde precisar el estado actual de la empresa y la familia. Para ello es útil apoyarse en algunas herramientas que ayuden a conocer la situación y problemática.

ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO DE FAMILIA Y EMPRESA

El análisis interno y externo, es comúnmente llamado FODA (SWOT, por sus siglas en inglés), por su acrónimo de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (inadecuadamente llamado de esa forma ya que mezcla variables de análisis interno con externo).

MODELO DE PORTER: ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA

Es un análisis de las cinco fuerzas que determinan la competitividad de una industria.

UDS ANTOLOGIAS GESTIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES.

MODELO DE LOS TRES CÍRCULOS

Este modelo, contempla las dimensiones de familia, empresa y propiedad, es útil para identificar a las personas en función de su papel familiar, como trabajador y propietario

La visualización de los participantes en la empresa familiar facilita la comprensión de las diversas inquietudes de quienes la integran, e incluso podría predecir algunas posturas, dada su naturaleza de propietario, familia o trabajador o sus diversas combinaciones.

Es una herramienta valiosa para lograr un buen ajuste entre las estrategias de la organización y sus características, y las de su entorno.

Si bien esta metodología se ha utilizado para las empresas, también son útiles en el plano familiar.

MODELO DE PORTER: ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA

Es una herramienta que ayuda a las empresas a comprender su entorno competitivo y a desarrollar estrategias para mantener o mejorar su posición en el mercado.

PLAN DE VIDA

Esta es una de las herramientas más valiosas con la que se puede contar para aclarar el camino a seguir desde el punto de vista personal (asumo que cada persona tiene un determinado "llamado" y es preciso descubrirlo).

4.6 FASE III RUMBO: ¿A DÓNDE VAMOS?

A partir de esta etapa se integran las dimensiones de empresa y familia en el concepto de empresa familiar y se trata de alinear de una forma eficaz los intereses entre ellas.

ANÁLISIS Y SELECCIÓN DE ESCENARIOS (ALTERNATIVAS)

Esto puede suponer la utilización de nuevos paradigmas que propicien pensamientos diferentes.

VALIDACIÓN POR EMPRESA, FAMILIA Y PROPIEDAD

Se puede hacer con un protocolo familiar.

VISIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

Esta visión, si bien se refiere a que la empresa, debe ser atractiva, convincente e inspiradora no solo para quienes trabajan en ella sino también para sus accionistas e incluso para la propia familia.

LA LLUVIA DE IDEAS (BRAINSTORMING)

es una técnica que rompe las estructuras de pensamiento tradicionales y permite identificar nuevas posibilidades y paradigmas.

VALIDACIÓN POR EMPRESA, FAMILIA Y PROPIEDAD

Este documento es un código de conducta que regula las relaciones entre los miembros de la familia empresaria.

ANÁLISIS Y SELECCIÓN DE ESCENARIOS (ALTERNATIVAS)

Este paso requiere de una gran apertura e imaginación para poder contemplar alternativas interesantes que no son fáciles de visualizar.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Son metas a largo plazo que una organización se propone alcanzar, alineadas con su misión y visión, y que sirven como guía para la toma de decisiones y la dirección de la empresa.

TÍTULO GENIAL

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

4.7 FASE IV - ESTRATEGIAS: ¿CÓMO LLEGAREMOS?

TÍTULO GENIAL

Es un plan de acción diseñado para lograr un objetivo específico o una serie de metas.

ANÁLISIS Y SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS

Las estrategias deben formularse por escrito y detallarse con precisión. Cada una de esas estrategias puede sugerir varias acciones estratégicas (tácticas) que deben ubicarse en el tiempo y medirse.

DEFINICIÓN DE RESPONSABLES

Gran cantidad de experiencias indican que cuando no hay responsables en las actividades, las cosas salen mal.

IMPLICA:

Identificar recursos
Establecer prioridades
Tomar decisiones
Asignar tareas.

ACCIONES ESTRATÉGICAS (TÁCTICAS)

Cada una de las estrategias debe ir acompañada por una serie de acciones específicas y bien enfocadas. Para este propósito, puede aplicarse la regla para el diseño de objetivos: que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y sujetos a un tiempo.

DISEÑO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO

Para medir y controlar es conveniente diseñar indicadores de desempeño en las diversas áreas funcionales de la empresa pues estos permiten valorar los resultados obtenidos, para así poder realizar acciones correctivas o bien continuar con los planes trazados.

ANÁLISIS Y SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS

¿Cómo debe prepararse?
¿Debe estudiar una especialización y tener experiencia en otros trabajos?

DEFINICIÓN DE RESPONSABLES

Evidentemente es imprescindible definir a los responsables de ejecutar cada una de las acciones estratégicas para garantizar que se lleven a cabo eficazmente.

Los indicadores pueden mostrar el desempeño de las empresas, departamentos, equipos, personas, procesos, etc.

4.8 FASE V- IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO: ¿CÓMO VAMOS?

UDS ANTOLOGIAS GESTIÓN
DE EMPRESAS FAMILIARES.

Son fases de un proceso que se llevan a cabo para ejecutar y verificar el cumplimiento de un plan, programa o proyecto.

PLAN DE INCENTIVOS Y CONSECUENCIAS

Se podría pensar que basta con el salario para esperar un buen trabajo, pero podría ser necesaria una medida adicional como la asignación de un premio.

VALIDACIÓN Y AJUSTE

Con el proceso llevado a cabo en esta planeación estratégica, se incrementan las posibilidades de llegar al lugar deseado, maximizando la satisfacción de empresa y familia.

PLAN OPERATIVO

Esta herramienta puede reducirse a un esquema donde se ilustren las actividades por realizar y los tiempos correspondientes.

SEGUIMIENTO (RENDICIÓN DE CUENTAS)

Los directores de empresa deben rendir cuentas a su Consejo de Administración y al resto de los accionistas en la asamblea, los gerentes a sus directores, etc.

VALIDACIÓN Y AJUSTE

Sin embargo, es normal que en el camino deban hacerse algunos ajustes, debido a múltiples factores, previos a una validación.

PLAN DE INCENTIVOS Y CONSECUENCIAS

Habría que asegurarse de que los objetivos de la empresa y de quienes implementarán las acciones están alineados. Por ello es necesario contemplar incentivos que motiven al personal a llevar a cabo las acciones con diligencia y eficacia.

SEGUIMIENTO (RENDICIÓN DE CUENTAS)

Que nadie se ofenda por rendir cuentas, ya que es para el beneficio de la empresa y la familia.