



Nombre de alumno: Ámbar Ivette López Suaznávar.

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?

¿Qué es?

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.

Genograma:

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

a) 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.

Organigrama:

Es posible conocer la estructura de una organización (incluidos puestos y personas) al menos de forma preliminar, a través de su organigrama. De manera ordenada y gráfica es posible visualizar cómo esta conformada la empresa, los puestos que existen y las personas que los ocupan.

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).

Misión:

Razón principal por la cual existe.

UDS ANTOLOGIA GESTIÓN
DE EMPRESAS FAMILIARES
2025.

4.5 Fase II Diagnóstico: ¿Dónde estamos?

¿Qué es?

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.

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.

Modelo de Porter: análisis de la industria.

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

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

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).

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).

Uso:

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

Uso:

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

UDS ANTOLOGIA GESTIÓN
DE EMPRESAS FAMILIARES
2025.

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.

Lluvia de ideas:

La lluvia de ideas (brainstorming) es una técnica que rompe las estructuras de pensamiento tradicionales y permite identificar nuevas posibilidades y paradigmas.

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.

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

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.

Validación por empresa, familia y propiedad.

Se puede hacer con un protocolo familiar.

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

UDS ANTOLOGIA GESTIÓN
DE EMPRESAS FAMILIARES
2025.

4.7 Fase IV Estrategias: ¿Cómo llegaremos?

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

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.

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

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.

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.

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

UDS ANTOLOGIA GESTIÓN
DE EMPRESAS FAMILIARES
2025.

4.8 Fase V Implementación y monitoreo: ¿Cómo vamos?

¿Qué es?

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.

Habrà 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.

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

Plan operativo.

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

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.

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