

UDS

NOMBRE DE ALUMNO: ITZEL ABIGAIL TLAMANI LOPEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: ALEJANDRO AGUILAR

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO

MATERIA: GESTION DE EMPRESAS FAMILIARES

GRADO: 5TO CUATRIMESTRE

GRUPO: LAN

UNIDAD IV. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA FAMILIAR

4.4 FASE I - IDENTIDAD: ¿QUIÉNES SOMOS?

1. Conocimiento de la Empresa y la Familia
Para conocer la identidad de una empresa o familia, es esencial entender su historia, misión, valores y estructura. Esto permite responder a la pregunta: ¿Quiénes somos?

2. Historia
Conocer la historia ayuda a comprender los orígenes y la evolución, inspirando a las nuevas generaciones.

- Familias: Preservan su legado a través de fotos, documentos o libros privados.
- Empresas: Comparten su historia con clientes y empleados, resaltando sus inicios y transformaciones.
 - Ejemplo: Bimbo destaca su misión de "alimentar, deleitar y servir al mundo".

3. Misión
Define el propósito central que guía las acciones.

- Empresas: Expresan su compromiso con la calidad, rentabilidad y responsabilidad social.
 - Ejemplo: Televisa busca satisfacer las necesidades de entretenimiento con altos estándares.
- Familias: Plazan sus misiones en protocolos familiares, enfocándose en el apoyo mutuo y la preservación de valores.

4. Valores
Son principios que orientan el comportamiento.

Empresas:

- FEMSA: Respeto, integridad, servicio al cliente y creación de valor social.
- BELCORP: Autenticidad, cercanía, emprendimiento y pasión.

Familias: Definen valores como honestidad, generosidad y respeto, detallando su significado para evitar ambigüedades.

5. Estructura
La estructura muestra la organización interna mediante:

- Organigramas (empresa): Representación gráfica de los puestos y las personas que los ocupan.
- Genograma (familia): Diagrama que ilustra las relaciones familiares, útil para comprender su dinámica.

Ejemplo: La familia Sánchez define la justicia como "dar a cada miembro lo que le corresponde"

4.5 FASE II - DIAGNÓSTICO: ¿DÓNDE ESTAMOS?

Diagnóstico: Evaluación del estado actual
En esta fase se analiza la situación real de la empresa y la familia, lo que permite identificar problemas, fortalezas y áreas de mejora.

2. Modelo de los Tres Círculos

- Propiedad: Personas que poseen la empresa, pero no necesariamente son familiares o empleados.
 - Ejemplo: Juan es propietario, pero no familiar ni trabajador.
 - Empresa: Trabajadores que no forman parte de la familia ni tienen propiedad.
 - Familia: Miembros familiares que no trabajan ni son dueños.
- Combinaciones:
- Propiedad + Empresa: Personas que trabajan y poseen parte de la empresa, pero no son familiares (Laura y Pablo).
 - Familia + Propiedad: Familiares que son propietarios, pero no trabajan en la empresa (Doña Ana).
 - Familia + Empresa: Familiares empleados que no tienen propiedad (Carlos y Mauricio).
 - Empresa + Familia + Propiedad: Personas que cumplen los tres roles (Don Carlos).

Modelo de Porter: Análisis de la Industria
El modelo de los cinco fuerzas de Porter analiza la competencia y el entorno de la empresa:

- Rivalidad entre competidores: Intensidad de la competencia actual.
 - Poder de negociación de los proveedores: Influencia de los proveedores en precios y condiciones.
 - Poder de negociación de los clientes: Capacidad de los clientes para exigir precios bajos o calidad.
 - Amenaza de nuevos competidores: Facilidad con la que otros pueden entrar al mercado.
 - Amenaza de productos sustitutos: Riesgo de que productos alternativos reduzcan la demanda.
- Este modelo ayuda a evaluar la posición competitiva de la empresa.

5. Plan de Vida

Es una herramienta clave para el desarrollo personal y profesional de los miembros de la familia involucrados en la empresa.

- Objetivo: Asegurar que cada miembro tenga vocación, interés y habilidades para participar en la empresa.
- Importancia: Promueve el crecimiento personal, dentro o fuera del negocio familiar, para lograr un desarrollo integral y bienestar.

UNIDAD IV. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA FAMILIAR

4.6 Fase III - Rumbo: ¿A dónde vamos?

Integración de Empresa y Familia
En esta etapa, la empresa familiar busca alinear los intereses de la empresa y la familia, generando un equilibrio efectivo entre ambas dimensiones.

Visión
La visión representa la aspiración futura de la empresa, siendo inspiradora y atractiva para empleados, accionistas y la familia.

- Ejemplos:**
- Samsung (Visión 2020): Inspirar al mundo, crear el futuro.
 - Grupo Modelo (Visión 2015): Incrementar el liderazgo nacional e impulsar los ingresos internacionales, manteniendo la rentabilidad.

Análisis y Selección de Escenarios
Consiste en identificar y evaluar posibles alternativas para la empresa familiar.

- Técnicas clave de ideas (brainstorming), que promuevan la generación de múltiples soluciones innovadoras.
- Se plantean diversos escenarios que consideren la familia, la empresa y la propiedad.
- Ejemplo: Alternativas de sucesión familiar (Juan, Pedro o ninguno), evaluando a la próxima generación podrá trabajar en armonía.
- Si surgen conflictos, se deben contemplar posibles salidas, que también pueden representar oportunidades de crecimiento.

Objetivos Estratégicos
En las empresas familiares exitosas, los objetivos estratégicos de la empresa, la familia y los colaboradores deben estar alineados.

- **Convergencia:** Es deseable que los objetivos personales, familiares y empresariales coincidan, maximizando la cohesión y el éxito.

4.7 FASE IV - ESTRATEGIAS : ¿CÓMO LLEGAREMOS ?

Importancia de las Estrategias
Para alcanzar el éxito, no basta con soñar; es necesario diseñar estrategias claras y ejecutarlas con precisión.

- Las estrategias deben estar bien definidas, documentadas y acompañadas de acciones específicas (tácticas) que sean medibles y temporales.
- Ejemplo: Si un familiar desea trabajar en la empresa, debe considerarse prepararse mediante estudios especializados y adquirir experiencia externa.

4. Definición de Responsables
Es esencial asignar a personas concretas la responsabilidad de ejecutar las acciones, dotándolos de la autoridad, recursos y tiempo necesario.

- **Importancia:** Cuando no hay responsables claros, las estrategias tienden a fracasar.
- **Indicadores de Desempeño**
"Lo que no se mide, no se controla"; Para evaluar los resultados, se deben utilizar indicadores que reflejen el desempeño de la empresa.

- Tipos:**
- **Financieros:** Rentabilidad, costos, ingresos.
 - **Ventas y marketing:** Participación de mercado, satisfacción del cliente.
 - **Operaciones:** Eficiencia productiva, tiempos de entrega.
 - **Recursos humanos:** Rotación de personal, productividad.
- Ejemplo en hotelería:**
- Porcentaje de ocupación.
 - Índice de satisfacción del cliente.

4.8 Fase V - Implementación y monitoreo: ¿Cómo vamos?

1. Importancia de la Ejecución y el Control
De nada sirve una planeación estratégica si no se ejecuta y supervisa correctamente.

- Frase clave: "Orden dada y no supervisada, no sirve para nada".
- El control eficaz permite a la empresa aprender de sus acciones y mejorar continuamente.

2. Plan Operativo
Es una herramienta que muestra de forma clara las actividades a realizar y los tiempos establecidos para cada una.

- **Función:** Facilita la organización, el seguimiento y la ejecución eficiente de las acciones planificadas.

3. Plan de Incentivos y Consecuencias
Es fundamental que los objetivos de la empresa estén alineados con los de los empleados.

Incentivos:

- Premios o bonificaciones para motivar el desempeño eficaz.
- Reconocimientos por logros alcanzados.

Consecuencias:

- Sanciones o incluso despido en casos de bajo rendimiento.
- Esto también aplica a familiares propietarios que deben ser responsables y eficaces como cualquier otro empleado.

4. Seguimiento (Rendición de Cuentas)
El seguimiento constante asegura que las estrategias se cumplan adecuadamente.

- **Rendición de cuentas:**
 - Los directores deben reportar a los accionistas.
 - Los gerentes deben informar a los directivos.
 - **Objetivo:** Garantizar la transparencia y la correcta ejecución.

5. Validación y Ajuste
Durante la ejecución, es normal que surjan desviaciones que requieran ajustes estratégicos.

Proceso:

- **Análisis de causas:** Identificar el origen de las desviaciones.
- **Ajustes precisos:** Modificar las estrategias sin afectar negativamente otros aspectos.
- **Principio clave:** "El remedio no debe ser peor que la enfermedad".