



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del Alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre del Tema: SUPERNOTA.

Parcial: Unidad 1

Nombre de la Materia:

GESTIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

Nombre del profesor:

Lic. Alejandro Aguilar Morales.

Nombre de la Licenciatura:

**Administración y Estrategias de
Negocios. (LAN)**

Cuatrimestre: 5to.

RETOS DE LAS

Empresas Familiares

EN MEXICO



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

En este proceso de profesionalización se clarificarían los roles de cada individuo tanto en la empresa como en la familia, y así se evitaría la gran confusión y conflicto que generan relaciones ambiguas.



2) La integración de talentos por parte de miembros de la familia



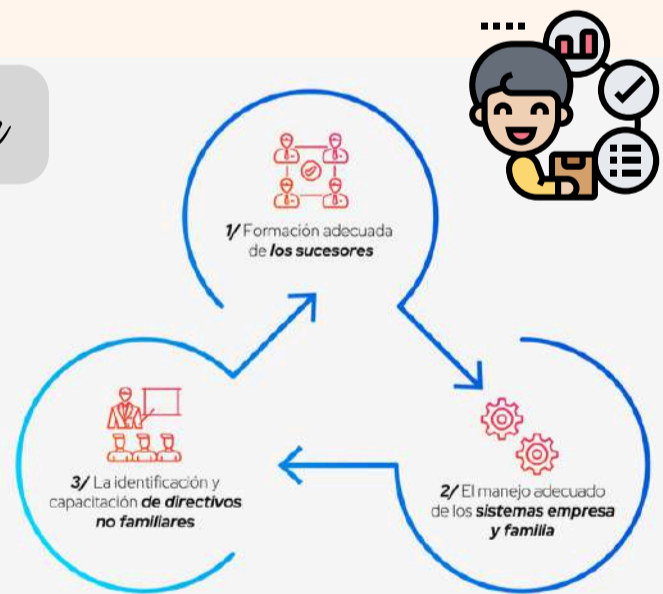
En la medida que estas empresas tengan la facultad de sumar y lograr sinergias entre miembros de la familia que laboran en la empresa, los resultados serán más favorables. Esto es especialmente cierto en el caso de las empresas intergeneracionales, donde trabajan por lo menos dos generaciones y la dinámica es más compleja.

La velocidad con que cambia el entorno empresarial, propicia que las técnicas, productos, servicios y formas de hacer negocios se vuelvan obsoletos rápidamente. La percepción de que los tiempos de sus padres han caducado puede llevar a los jóvenes a menospreciar los conocimientos, habilidades y experiencias de sus mayores.



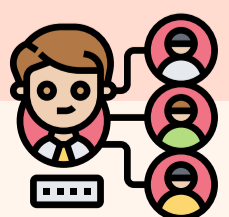
3) La profesionalización de la empresa

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 jerárquicas.



4) 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. En la medida que se realice de forma planeada y que los diversos implicados en este proceso lo enfrenten con conciencia y sensibilidad, se aumentarán las posibilidades de lograr la continuidad de las empresas familiares en nuestro país.



DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA

Empresas Familiares

¿Qué es el Nepotismo?

El diccionario define esta palabra como la 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.



¿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.



¿Qué es el Nepotismo?

El diccionario define esta palabra como la 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.



Debilidades más 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. Este tipo de nepotismo puede ser favorecido por tradiciones familiares muy enraizadas en las sociedades y puede ser disfuncional, peligroso y destructivo para las empresas.

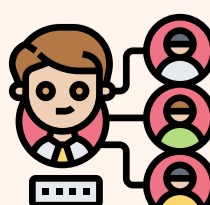


Una empresa familiar sin **protocolo familiar** es como un Estado sin leyes



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.



DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA

Empresas Familiares

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. Las empresas que padecen estos problemas carecen de elementos participativos, dado que el entorno es poco propicio para la colaboración

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.



¿Qué es una Fortaleza?

Es un aspecto positivo interno que da una ventaja sobre sus competidores.



Las principales fortalezas de las empresas familiares.

Es un aspecto positivo interno que da una ventaja sobre sus competidores.

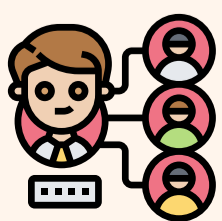
Las relaciones de afecto.

Basta decir que en la medida que exista cariño en cualquier relación, existirá también mayor confianza y entrega.



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.



DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA *Empresas Familiares*



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 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.



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.

