

UUDS



DIRECCIÓN Y GESTIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

Yonatan Fabian Morales Funez

Profesora Liliana Grisell Escobar Herrera

Quinto Cuatrimestre

Gestion De Empresas Familiares

Administracion De Empresas

Equilibrio entre Empresa y Familia

Naturaleza de la Empresa Familiar

Representa

- **Intersección de Sistemas:**
- **Sistema familiar (armonía, desarrollo personal).**
- **Sistema empresarial (beneficios, eficiencia).**

- **Culturas Diferentes:** Empresa: cultura organizacional (objetivos, resultados, racionalidad).
- Familia: cultura relacional-afectiva (emociones, lazos, valoración personal).

Conflictos Potenciales:

- Choques y tensiones por falta de control y planificación.
- Efectos destructivos en empresa y familia.

Modelo del Barco (Ilustración de la Dinámica)

A través de

- **Representación:**
- **Barco: empresa familiar.**
- **Proa: familia (F).**
- **Popa: empresa (E).**
- **Cabina de mando: propietarios y directores (P).**

- **Dinámica de Decisiones:**
- **Capitán (P) dirige el rumbo.**
- **Diferencias entre capitán y tripulación (F y/o E).**
- **Opiniones constructivas vs. destructivas.**

- **Desequilibrio y Consecuencias:** Inclinación del barco hacia F o E según condiciones.
- **División y falta de comunicación entre tripulaciones.**

Conciliación y Equilibrio

Implica

- **Necesidad de Conciliación:** Intereses de empresa y familia.
- **Obtención de buenos resultados en ambos sistemas.**
- **Logro de un equilibrio sano.**

- **Factores Clave:** Dinero, atención, tiempo.
- **Planificación y prevención de conflictos.**
- **Comunicación efectiva entre sistemas.**
- **Visión compartida (todos en el mismo barco).**

Retos de las Empresas Familiares en México

Conciliación de Intereses y Profesionalización

Afecta en

Conciliación de Intereses:

- Influencia familiar en la empresa (positiva/negativa).
- Dificultad para equilibrar intereses de empresa y familia.
- Profesionalización como solución (clarificación de roles).
- Superación de inercias ancestrales.

Profesionalización de la Empresa: Transformación gradual y cambio de mentalidad.

- Compromiso de la alta dirección.
- Resistencia al cambio (tradiciones vs. entorno cambiante).
- Creación de órganos de gobierno (Consejos de Administración).

Integración de Talentos y Dinámica Intergeneracional

Se centra en

Integración de Talentos Familiares:

- Sinergias entre miembros de la familia (especialmente intergeneracional).
- Diferencias de visión estratégica (padres vs. hijos).
- Adaptación a la velocidad del entorno empresarial.
- Valoración de la experiencia de los mayores.
- Cesión de espacios y desarrollo profesional de los jóvenes.

Proceso de Sucesión

Es

- Sucesión como Prueba de Fuego: Falta de planificación y elección precipitada de sucesores.
- Impacto en los tres subsistemas (empresa, familia, propiedad).
- Cambios en cultura, políticas y estructura de la empresa.
- Transición traumática para el sucedido (fundador).
- Cambio en la configuración de la propiedad.
- Proceso complejo con muchos actores.
- La planificación y la sensibilidad, aumentan las posibilidades de continuidad de la empresa.

Debilidades y Fortalezas de la Empresa Familiar

Debilidades

Se caracteriza por

- **Nepotismo: Preferencias por parientes en cargos.**
Tipos:
- **Por derecho (basado en relaciones, sin habilidades).**
- **Recíproco (interdependencia, habilidades y compromiso).**

Enfeudamiento: Departamentos como "feudos" personales.

- **Resistencia a la participación de otros.**
- **Autocracia y Paternalismo: Liderazgo basado en poder.**
- **Falta de participación y colaboración.**
- **Dificultad para la profesionalización.**

Parálisis Directiva y Resistencia al Cambio: Larga permanencia en cargos directivos.

- **Desgaste directivo.**
- **Resistencia a nuevos métodos y paradigmas.**
- **Manipulación Familiar: Influencia negativa del sistema familiar.**
- **Chantaje y conflictos de interés.**

Fortalezas

Se caracteriza por

- **Relaciones de Afecto: Mayor confianza y entrega.**
- **Ambiente de trabajo positivo.**
- **Compromiso hacia la Organización: Mayor involucramiento de los miembros.**

- **Vocación de Servicio: Enfoque en la satisfacción del cliente.**
- **Visión de Largo Plazo: Planeación a largo plazo.**
- **Continuidad del legado familiar.**

- **Vocación: Aprendizaje desde la niñez.**
- **Desarrollo de las habilidades necesarias.**
- **Rapidez en la Toma de Decisiones: Agilidad y flexibilidad.**
- **Estabilidad de los Ejecutivos: Continuidad en planes y proyectos.**
- **Mayor certidumbre para empleados, proveedores y clientes.**

Cultura de la Empresa Familiar

Dimensiones de la Cultura

Se manifiesta en

- **Aspectos Tangibles:** Manifestaciones físicas (vestimenta, lenguaje, rituales).
- **Representación simbólica de niveles más profundos.**

- **Perspectivas Sociales Compartidas:** Ideas y acciones para enfrentar problemas.
- **Normas y reglas de conducta.**
- **Reglas específicas para situaciones determinadas**

- **Valores:** Principios fundamentales (honestidad, servicio al cliente).
- **Valores formales e informales.**
- **Valores ideales vs. valores reales.**

Impacto y Gestión de la Cultura

A través de

- **Importancia:** Determinación del éxito del negocio.
- **Influencia en la eficiencia organizacional.**

- **Liderazgo y Cultura:** Líderes como formadores de la cultura.
- **Comprensión de los efectos del entorno.**
- **Acciones para asegurar la buena marcha.**

- **Cultura de Trabajo:** Variación entre naciones, comunidades y organizaciones.
- **Ascenso de valores asociados al trabajo.**
- **Equilibrio entre beneficios y problemas (ejemplo: cultura de calidad japonesa).**

directivo familiar

Características del Liderazgo

Se caracteriza por

- **Comunicación Efectiva:**
- **Capacidad de expresar ideas e instrucciones claramente.**
- **Habilidad para escuchar y considerar opiniones del grupo.**
- **Inteligencia Emocional:**
- **Manejo de sentimientos y emociones propios y ajenos.**
- **Uso de la información emocional para guiar acciones.**

Carisma:

- **Habilidad para atraer y agradar.**
- **Interés genuino por las personas.**
- **practica de la excelencia.**
- **Innovación:**
- **Búsqueda de nuevas y mejores formas de hacer las cosas.**
- **Adaptación a un entorno cambiante.**
- **Responsabilidad:**
- **Uso del poder en beneficio de todos.**

Visión y Misión

Son

- **Visión: Definición del futuro deseado de la empresa.**
- **Guía, control y aliento a la organización.**
- **Respuesta a la pregunta: ¿Qué queremos que sea la organización en los próximos años?**
- **La vision es del fundador, pero debe de ser actualizada por los siguientes directores.**

- **Misión: Definición del negocio, necesidades cubiertas, mercado e imagen pública.**

Competencias y Valores

Guía

- **Competencias Necesarias: Alineación de las competencias del directivo con las necesidades del negocio.**
- **Selección de directivos familiares o no familiares que respeten los valores.**