

NOMBRE DEL ALUMNO: FREDY ISAIAS PEREZ GARCIA

NOMBRE DE LA MATERIA: TALLER DE ELABORACIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL PROFESOR: PAOLA GUADALUPE DOMINGUEZ RUIZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA : CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE 9

las empresas familiares son un pilar fundamental de la economía mexicana, con una fuerte influencia en la vida de las personas y en el desarrollo de las comunidades. La clave de su éxito radica en la capacidad de equilibrar la pasión familiar con la profesionalización empresarial, y de adaptarse a los cambios del entorno.

implica que la empresa es, en esencia, un negocio de propiedad y operación familiar, con una fuerte identificación entre los objetivos de la familia y los de la empresa.

Una empresa familiar es aquella empresa que se encuentra en manos de una familia bien sea porque la familia es propietaria y/o porque la dirige. Además, estas personas que son los dueños o la dirigen tiene interés a priori de que siga siendo así cediendo el testigo a sus descendientes.

Se considera que hay “empresa familiar”, cuando los integrantes de una familia dirigen, controlan y son propietarios de una empresa, la que constituye su medio de vida, y tienen la intención de mantener tal situación en el tiempo y con marcada identificación entre la suerte de la familia y de la empresa.

Existen muchas definiciones, casi todas incluyen cuatro características básicas:

Son generalmente dirigidas por sus dueños.

Los miembros tienden a tener injerencia en la toma de decisiones.

Son más flexibles para adaptarse a los cambios significativos en su entorno.

Mantienen, a lo largo del tiempo, la obra del fundador.

Este tipo de empresas son el modelo de organización económica más antiguo y común. La mayoría de las empresas alrededor del mundo son consideradas empresas familiares

*Los bienes de las empresas familiares .

son propiedad de la familia son más difíciles de separar de los que le pertenecen a la empresa; los familiares realizan uso particular de los activos de la firma y la firma utiliza bienes de los dueños.

Esto puede ser consecuencia de que los miembros de la familia se desarrollan como directivos o desempeñan a menudo otras labores de la alta dirección.

Cuando la empresa familiar le pertenece y es operada por una sola persona, esa persona normalmente hace el balance necesario automáticamente. Generalmente, la primera generación de dueños/directivos toman la mayoría de las decisiones. Cuando la segunda

generación (sociedad de hermanos) tiene el control, la toma de decisiones se vuelve más un proceso de consulta. Cuando la tercera generación mayor (consorcio de primos) está al mando, la toma de decisiones se vuelve un consenso y los miembros de la familia tienen la oportunidad de votar. De esta manera, la toma de decisiones a través de las generaciones se vuelve más racional.

Cuando las empresas familiares son además PyMES, suelen mantener la misma estructura organizativa que en sus inicios, esto les genera importantes problemas cuando el tamaño de la empresa aumenta y la estructura no se amolda a la nueva situación

Tema conflictos.

Los conflictos más comunes en una empresa familiar se presentan especialmente cuando los intereses u objetivos de uno o todos los miembros de la familia, no coinciden con los intereses u objetivos de la empresa. Por ejemplo, si un miembro de la familia quiere ser presidente, pero es menos competente que una persona que no es parte de la familia, se dice que sus intereses no van de acuerdo con los intereses de la empresa. Otros conflictos se presentan cuando: no se diferencia entre los afectos y el bien de la empresa en la gestión a la hora de atribuir sueldos o puestos; existe el riesgo de que, al trabajar con familiares, exista un componente extra emocional en cualquier interacción, como la incapacidad de delegar, por parte del fundador o director, dado que se consideran personas imprescindibles; la falta de reglas o mal tratamiento de situaciones problemáticas, y superposición de roles y funciones sin definición clara.

Otro caso común en el ámbito de las empresas familiares, es cuando el mandato familiar indica la obligatoriedad de trabajar y continuar la empresa, mandato que para las generaciones más jóvenes puede resultar conflictivo y contrario a sus intereses personales, creándose un conflicto entre las familias, o cuando las ideas de las generaciones más jóvenes chocan con la visión tradicional.

El reto que tienen que enfrentar las empresas familiares y los interesados en estas, es reconocer los problemas que enfrentan, entender cómo desarrollar estrategias para hacer frente a ellos y lo más importante, crear narraciones o historias familiares que expliquen el grado emocional que tuvieron estos problemas para la familia.

Los problemas más difíciles de solucionar en una empresa familiar no son los problemas que la organización enfrenta, sino los problemas emocionales que vienen con ellos. Muchos años de logros por generaciones pueden ser destruidos por la siguiente, si la familia no se ocupa de los problemas psicológicos que enfrentan. Las organizaciones de gestión familiar necesitan una nueva forma de entender y una perspectiva más amplia de la dinámica de las empresas familiares con dos marcos complementarios: psicodinámica y sistemática familiar.

Tema. Planificación.

Todos los negocios necesitan planificación, pero las empresas familiares tienen que enfrentar, adicionalmente, la tarea de balancear las necesidades del negocio y la familia. Existen cinco temas críticos donde las necesidades de la familia y las exigencias del negocio se superponen y requieren de una acción de planificación en paralelo para asegurar que el éxito empresarial no genere un desastre en la familia o en la empresa.

Capital: ¿Cómo se distribuyen los recursos financieros de la empresa entre las necesidades de la familia y otras necesidades?

Control: ¿Quién tiene el poder de toma de decisiones en la empresa y en la familia?

Ocupación: ¿Cómo se selecciona a la persona que ocupará la posición de líder o gobernador en la empr...

[2:26 p.m., 26/5/2025] Fredy Socol: Aparentemente existen dos factores principales que afectan el desarrollo de una empresa familiar y el proceso de sucesión: el tamaño de la familia, en términos relativos el volumen del negocio, y la conveniencia de dirigir la organización; en términos de capacidad de gestión, técnica y de compromiso

Arieu propuso un modelo con el fin de clasificar las empresas familiares en cuatro escenarios: político, apertura, gestión externa y sucesión natural. Una de las tendencias más grandes en las empresas familiares es la cantidad de mujeres que se están haciendo cargo de sus empresas familiares

Características

Una empresa familiar es una organización comercial o corporativa cuyas decisiones están controladas o influenciadas por un grupo familiar, cuyas sucesivas generaciones suelen dedicarse a la empresa. De esa manera, entre las expectativas y visión estratégica de este tipo de organizaciones está que los sucesores lleven las riendas, dándole continuidad a la organización.

empresas familiares son el tipo más antiguo de organización económica, y muchas de las grandes empresas que cotizan en las respectivas bolsas de los países son de carácter familiar.

una empresa familiar lega a los descendientes la dirigencia de la empresa, a través de un mecanismo de sucesión que, usualmente, se daba en términos patriarcales, es decir, de padres a hijos varones. Ese patrón ha ido cambiando, afortunadamente, y cada vez son más las mujeres que se hacen cargo de las empresas familiares.

Ventajas

Las ventajas de toda empresa familiar apuntan al control que se tiene sobre la empresa y a la continuidad que se le da al mismo a lo largo de las generaciones. Una empresa familiar rara vez dejará de serlo, excepto en casos de crisis económica que obligue a la venta o a la quiebra o situaciones similares.

Otra virtud radica en la acumulación generacional de bienes, a lo largo de la historia, que permite a las generaciones siguientes formarse más y mejor respecto al oficio y contar de entrada con un nicho en el que aplicar su experticia.

Desventajas

Las desventajas más comunes de una empresa familiar tienen que ver con los conflictos de intereses dentro de la familia en cuestión. Dado el nexo emocional que necesariamente se da entre los integrantes de una familia, es común que existan rencillas, mitos familiares o presiones adicionales (que relacionan el éxito empresarial con el lugar afectivo dentro de la familia) cuyo impacto en el desempeño empresarial puede ser considerable.

Similarmente, los circuitos de lo empresarial y lo privado suelen superponerse en este tipo de empresas, que apuntan hacia la fusión entre familia, empresa y propiedad. Debe considerarse que si bien las acciones empresariales de la familia estarán a cargo de uno o más de sus integrantes, habrá muchos otros miembros familiares que nunca tendrán nada que ver con la empresa y que tendrán agendas e intereses distintos.

Referencias

editar

Carlock, Randel S; Manfred Kets de Vries and Elizabeth Florent-Treacy (2007). «Family Business». *International Encyclopedia of Organizational Studies*.

Kets de Vries, Manfred F.R. (1996). *Family Business: Human Dilemmas in the Family Firm*. Londres: International Thompson Business Press.

Molina Parra, Andrea; Botero Botero, Sergio; Montoya Monsalve, Juan Nicolás (2016). «Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis». *Pensamiento & Gestión*. Consultado el 06-01-2022.

«Empresa Familiar: Concepto, Ventajas, Desventajas y Ejemplos». *concepto.de*. Consultado el 10 de mayo de 2019.

Mirone, Francesco; Basile, Gianpaolo. Longevity in family business: A quantitative study on centenary family businesses from Campania and Andalusia