**SYLLABUS**

**EMPRESAS FAMILIARES**

**DESCRIPCIÓN**

Las empresas familiares son organizaciones complejas en las que las emociones impactan con más fuerza que en otro tipo de compañías, lo que genera situaciones que ponen en riesgo la continuidad y permanencia de la empresa. Es por eso que la profesionalización de la gestión, el diseño de los órganos de gobierno y el plan de sucesión son fundamentales para que las empresas familiares perduren.

El alumno que curse la asignatura llamada *Empresas Familiares* obtendrá conocimientos y desarrollará habilidades en tres ejes formativos específicos:

1) Gestión de los factores de riesgo en la empresa familiar,

2) Trabajo intergeneracional y sucesión de la empresa familiar y

3) Desarrollo de capacidades para responder a entornos de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad (VUCA, por sus siglas en inglés).

**OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar competencias de administración enfocadas a la empresa familiar, para favorecer la continuidad y fortalecimiento de la misma en ambientes VUCA.

**Objetivos específicos**

1. Reflexionar sobre la naturaleza e importancia de la empresa familiar en el contexto actual.
2. Identificar modelos y herramientas para la gestión de los factores de riesgo de la empresa familiar.
3. Analizar el trabajo intergeneracional y sucesión de la empresa familiar.
4. Diseñar estrategias para el desarrollo de capacidades que respondan a entornos de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad (VUCA, por sus siglas en inglés) de la empresa familiar.

**MÓDULOS Y TEMAS**

1. **Naturaleza de la empresa familiar**
	1. Características de la empresa familiar
	2. Equilibrio entre empresa y familia
	3. Cultura y valores en la empresa familiar
	4. Comunicación en la empresa familiar

**2. Gestión de factores de riesgo en la empresa familiar**

2.1 Modelos y tipos de riesgos (modelo de los tres círculos: empresa, familia y patrimonio)

2.1.1 Riesgos de propiedad

2.1.2 Riesgos de sucesión

2.1.3 Riesgos de administración del patrimonio

* 1. Herramientas para el manejo de riesgos de la empresa familiar
		1. Órganos de gobiernos en la empresa familiar
		2. Protocolo familiar
		3. Psicología positiva: bienestar para la familia y empresa
1. **Trabajo intergeneracional y sucesión de la empresa familiar**
	1. Perspectivas y dinámicas de la empresa (miembros de la siguiente generación)
	2. Emociones y transmisión de conocimiento intergeneracional
	3. El relevo y cambio generacional (unidad y aseguramiento de la empresa familiar)
2. **Estrategias para responder a entornos de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad (VUCA) de la empresa familiar**
	1. Entornos VUCA en las empresas familiares
	2. Profesionalización en ambientes VUCA
	3. Planeación estratégica en ambientes dinámicos

**CRONOGRAMA**

|  |
| --- |
| **Objetivo específico A: Que el alumno sea capaz de reflexionar sobre la naturaleza de la empresa familiar y su contexto** |
| **Módulo** | **Semana** | **Tema** | **Propósito educativo**  | **Recurso** | **Nota** |
| 1. Naturaleza de la empresa familiar
 | 1 | * 1. Características de la empresa familiar
 | Caracterizar a la empresa familiar a partir de casos reales y experiencias cercanas al estudiante. | Núñez, C., Rivero, R., & Gandarillas, M. (2019). Empresa familiar: una visión práctica experiencias y modelos. España: FC Editorial, ISBN: 9788417701048 | Libro que aborda las características de las empresas familiares, así como algunos modelos que se presentan en distintas experiencias de empresas familiares. |
| 2 | 1.2 Equilibrio entre empresa y familia | Conocer elementos contextuales que definen las dinámicas familiares para el equilibrio entre empresa y familia | Imanol, B. (2017). Empresas Familiares: Su Dinámica Equilibrio y Consolidación. España: Mc Graw Hill Interamericana de España. ISBN: 978-607-15-1414-1 | Libro que aborda aspectos de contexto que definen dinámicas en la empresa familiar |
| 3a | 1.3 Cultura y valores en la empresa familiar | Identificar la importancia del rol de la cultura en la empresa familiar mexicana y latinoamericana. | Cosío de la Vega, C. (2020). El arte de dirigir el crecimiento de la empresa familiar. México: CDC Consultores en Dirección del Crecimiento. ISBN en trámiteDela Cerda, J. (2009). La Estrategia de las Latinas. México: LID Editorial  | Libros que abordan diversos casos de empresas familiares latinoamericanas y mexicanas, en donde se visualiza cómo se yuxtaponen sus valores y creencias |
| 3b | 1.4 Comunicación en la empresa familiar | Reconocer la relevancia de la comunicación en la empresa familiar | Vilanova, N. (2018). *La esencia de la empresa familiar: Valores y comunicación*. Barcelona: Plataforma Editorial. ISBN: 978-84-17002-78-7 | En este libro se analizan tres pilares para las empresas familiares: el sueño del fundador, los valores y la comunicación.  |

|  |
| --- |
| **Objetivo específico B: Que el alumno sea capaz de identificar modelos y herramientas para gestionar los factores de riesgo en la empresa familiar.** |
| **Módulo** | **Semana** | **Tema** | **Propósito educativo** | **Recurso** | **Nota** |
| 1. Gestión de factores de riesgo en la empresa familiar
 | 4 | 2.1 Modelos y tipos de riesgos de la empresa familiar (Modelo de los tres círculos: empresa, familia y patrimonio) | Utilizar el modelo de los tres círculos para identificar una taxonomía de riesgos de la empresa familiar | Memili, E., & Dibrell, C. (2019). *The Palgrave Handbook of Heterogeneity among Family Firms*. USA: Springer. Online ISBN 978-3-319-77676-7 Print ISBN 978-3-319-77675-0Deloitte (2018). *Riesgos dentro de las empresas familiares*. En Deloitte México. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/riesgos-dentro-empresas-familiares.pdf> | Este libro aborda conceptos estructurales y herramientas para la empresa familiar. Así como, algunos modelos para abordar los riesgos de este tipo de empresas.Documento que aborda una taxonomía de riesgos a partir del modelo de los tres círculos. |
| 5, 6 y 7 | 2.2. Herramientas para el manejo de riesgos de la empresa familiar | Conocer distintas herramientas para el manejo de riesgos de la empresa familiar: órganos de gobierno, protocolos familiares y psicología positiva | Faraci, R., & D´Allura, G. M. (2018). *Emerging Trends in the Governance and Management of Entrepreneurial and Family Firms*. Torino: Giappichelli Editore. ISBN 9788892114654Secretaria de Economía (2020). *Marco legal. Formas legales de operar en México*. En la Secretaría de Economía. Gobierno de México <http://www.contactopyme.gob.mx/guiasempresariales/guias.asp?s=10&g=4&sg=27>Soto, M. (2019). *Protocolo Familiar*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. ISBN 978-607-8628-51-3Lansberg, I., Crump, M. A., & Waikar, S. (2017). Carvajal, S.A.: Building on a Century of Business Growth and Family Value. Kellogg School of Management Cases, ISSN: 2474-6568.Vilanova, N. (2018). La esencia de la empresa familiar: Valores y comunicación. Barcelona: Plataforma Editorial. ISBN: 978-84-17002-78-7 | Libro que permite reflexionar sobre las tendencias en los órganos de gobierno y administración de empresas familiares.Sitio WEB del gobierno de México en donde se explican el marco legal para operar en México.Libro que aborda la importancia de los protocolos en las empresas familiares.Caso de estudio que permite reflexionar sobre los riesgos de la empresa familiar con base en los valores de la misma. |

|  |
| --- |
| **Objetivo específico C: Que el alumno sea capaz de plantear estrategias de trabajo intergeneracional y sucesión de la empresa familiar** |
| **Módulo** | **Semana** | **Tema** | **Propósito educativo** | **Recurso** | **Nota** |
| 1. Trabajo intergeneracional y sucesión de la empresa familiar
 | 8 | 3.1 Perspectivas y dinámicas de la empresa familiar (miembros de la siguiente generación). | Reconocer que los miembros de la siguiente generación y las dinámicas que se establecen entre ellos con las generaciones al mando en la empresa familiar es importante para la sobrevivencia de la misma. | Anggadwita, G., Profityo, W. B., Alamanda, D. T., & Permatasari, A. (2019). *Cultural values and their implications to family business succession: A case study of small Chinese-owned family businesses in Bandung, Indonesia*. Journal of Family Business Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2019-0017. | Artículo que muestra las implicaciones de la cultura y los valores en el éxito de una empresa familiar en el contexto de pequeños negocio en Asía. |
| 9 | 3.2 Emociones y transmisión del conocimiento intergeneracional. | Analizar dos elementos claves para la sucesión de la empresa familiar: el manejo de las emociones y la transmisión del conocimiento | Man, D. & Khan, Z. (2017). Assessing Hong Kong's Human Resources in Its Transition to a Knowledge-Based Economy: Can Gen Ys Fill the Gap? En Harvard Business ReviewTreviño-Rodgríguez, R.N. (2006). Transmisión de conocimiento intergeneracional: un reto para las empresas familiares. Iniciativa emprendedora y empresa familiar, ISSN 1136-9752, Nº. 50, 2006, pág. 149 | Caso de estudio que examina dos transiciones importantes: la transformación en una economía basada en el conocimiento (KBE) y la sustitución de los Gen X por los Gen Y en el lugar de trabajo. Este artículo se centra en cómo se realiza la transferencia intergeneracional de experiencia, bajo qué condiciones y a través de qué variables y relaciones en el sistema que forman la familia, la empresa y los sucesores. |
| 10 y 11 | 3.3 El relevo y cambio generacional (unidad y aseguramiento de la empresa familiar) | Plantear estrategias de cambio generacional a partir del análisis de casos reales | Umans, I., Lybaert, N., & Stejivers, T. (2020). Succession planning in family firms: family governance practices, board of directis and emotions. Small Business Economics Journal. Springer, vol. 54(1), pages 189-207.Sánchez, S. J., & Manzi, A. (2013). Eldorado Family: the survival and sucession plan. Entrepreneurship and family business, ISSN: 2045-0621; DOI: <https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.1108/EEMCS-11-2012-0197> | Caso de estudio que permite reconocer la importancia de planificar el relevo generacional de la empresa familiar, asegurando la unidad de la misma.Caso de estudio que permite reflexionar sobre los retos del plan de sucesión para la sobrevivencia de la empresa familiar. |

|  |
| --- |
| **Objetivo específico D: Que el alumno sea capaz de diseñar estrategias para el desarrollo de capacidades para la empresa familiar que respondan a entornos VUCA.** |
| **Módulo** | **Semana** | **Tema** | **Propósito educativo** | **Recurso** | **Nota** |
| Capacidades para responder a entornos de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad | 12 | 4.1 Entornos VUCA en las empresas familiares | Reflexionar sobre la influencia de los ambientes VUCA en las empresas familiares | Clegg, J. L., Voss, H., & Chen, L. (2020). Can VUCA help us generate new theory within international business? En R. Van Tulder, A. Verbeke, & B. Jankowska, International Business in a VUCA World: The Changing Role of States and Firms (págs. 55 - 66). Netherlands: Emerald Publishing Limited. ISBN-13: 978-1838672560 ISBN-10: 1838672567 | Libro en el que se pueden reconocer diferentes conceptos estructurales de los ambientes VUCA en los negocios internacionales, en donde muchos de éstos son empresas familiares. |
| 13 | 4.2 Profesionalización en ambientes VUCA | Conocer herramientas para desarrollar líderes de empresas familiares ante los ambientes VUCA | Kninghts, J., Grant, D., & Young, G. (2020). Developing 21st century leaders, a complete new process. Journal of Work Applied Management, Vol 12, No 1, 621Horstmeyer, A. (2020). The generative role of curiosity in soft skills development for contemporary VUCA environments. Journal of Organizational Change Management, JOCM-08-2019-0250. | Artículo que incorpora elementos claves para desarrollar líderes en los contextos actuales que se caracterizan por ser altamente VUCA.Artículo que aborda la importancia de desarrollar herramientas blandas ante los ambientes VUCA |
| 14 y 15 | 4.3 Planeación estratégica en ambientes VUCA | Diseñar estrategias de planeación para empresas familiares ante ambientes VUCA. | Saxena, M., & Nandi, S. K. (2019). Seeking the next wave of growth in a dynamic business environment: a case for Nitor Infotech Pvt. Ltd. Emerald Emerging Markets Case Studies, Vol. 9 No. 1, 1-37. | Artículo que explora nuevas maneras para planear el crecimiento de los negocios en ambientes dinámicos. |
|  | 16 | Cierre y evaluación del curso |

**RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS**

# **Libros**

Clegg, J. L., Voss, H., & Chen, L. (2020). Can VUCA help us generate new theory within international business? En R. Van Tulder, A. Verbeke, & B. Jankowska, *International Business in a VUCA World: The Changing Role of States and Firms* (págs. 55 - 66). Netherlands: Emerald Publishing Limited. ISBN-13: 978-1838672560 ISBN-10: 1838672567

Cosío de la Vega, C. (2020). *El arte de dirigir el crecimiento de la empresa familiar.* México: CDC Consultores en Dirección del Cremiento. ISBN en trámite

Dela Cerda, J. (2009). La Estrategia de las Latinas. México: LID Editorial.

Faraci, R., & D´Allura, G. M. (2018). *Emerging Trends in the Governance and Management of Entrepreneurial and Family Firms.* Torino: Giappichelli Editore. ISBN 9788892114654

 Imanol, B. (2017). *Empresas Familiares: Su Dinámica Equilibrio y Consolidación.* España: Mc Graw Hill Interamericana de España. ISBN: 978-607-15-1414-1

Memili, E., & Dibrell, C. (2019). *The Palgrave Handbook of Heterogeneity among Family Firms.* USA: Springer. Online ISBN 978-3-319-77676-7 Print ISBN 978-3-319-77675-0

Núñez, C., Rivero, R., & Gandarillas, M. (2019). *Empresa familiar: una visión práctica experiencias y modelos.* España: FC Editorial, ISBN: 9788417701048

Soto, M. (2019). *Protocolo Familiar.* México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. ISBN 978-607-8628-51-3

Vilanova, N. (2018). *La esencia de la empresa familiar: Valores y comunicación.* Barcelona: Plataforma Editorial. ISBN: 978-84-17002-78-7

**Artículos**

Anggadwita, G., Profityo, W. B., Alamanda, D. T., & Permatasari, A. (2019). Cultural values and their implications to family business succession: A case study of small Chinese-owned family businesses in Bandung, Indonesia. *Journal of Family Business Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2019-0017.

Horstmeyer, A. (2020). The generative role of curiosity in soft skills development for contemporary VUCA environments. *Journal of Organizational Change Management*, JOCM-08-2019-0250.

Kninghts, J., Grant, D., & Young, G. (2020). Developing 21st century leaders, a complete new process. *Journal of Work Applied Management, Vol 12, No 1*, 621.

Saxena, M., & Nandi, S. K. (2019). Seeking the next wave of growth in a dynamic business environment: a case for Nitor Infotech Pvt. Ltd. *Emerald Emerging Markets Case Studies, Vol. 9 No. 1*, 1-37.

Umans, I., Lybaert, N., & Stejivers, T. (2020). Succession planning in family firms: family governance practices, board of directis and emotions*. Small Business Economics Journal.* Springer, vol. 54(1), pages 189-207.

**Casos de estudio**

Kushner, R. J. (2019). Building, leading, and sustaining a cultural enterprise: Martin Guitar in 2019. *The CASE Journal, Vol 15, No. 4*, ISSN: 1544-9106.

Lansberg, I., Crump, M. A., & Waikar, S. (2017). Carvajal, S.A.: Building on a Century of Business Growth and Family Value. *Kellogg School of Management Cases*, ISSN: 2474-6568.

Sánchez, S. J., & Manzi, A. (2013). Eldorado Family: the survival and sucession plan. *Entrepreneurship and family business*, ISSN: 2045-0621; DOI: https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.1108/EEMCS-11-2012-0197.

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

35% solución de casos

35% proyecto o propuesta

30% actividad de reforzamiento de aprendizaje dentro y fuera del aula