MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – EDITAL 08/2017

Realização:

COPESE
COORDENADORIA PERMANENTE DE SELEÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ

EXAME DE PROFICIÊNCIA DE LEITURA EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

DATA: 04/06/2017 HORÁRIO: das 14 às 17 horas

CADERNO DE PROVA

Idioma:
ESPANHOL

Área de Pesquisa:
(3) CIÊNCIAS HUMANAS, CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES

- ☑ Esta prova é constituída de um texto técnico-científico em língua estrangeira, seguido de 5 (cinco) questões abertas relativas ao texto apresentado.
- ☑ É permitido o uso de dicionário impresso, sendo vedados trocas ou empréstimos de materiais durante a realização do Exame.
- ☑ As respostas deverão ser redigidas em português e transcritas para a **Folha de Respostas**, utilizando caneta esferográfica com **tinta preta** ou **azul, escrita grossa.**
- ☑ **A Folha de Respostas** será o único documento válido para correção, não devendo, portanto, conter rasuras.
- ☑ Será eliminado o candidato que se identificar em outro espaço além daquele reservado na capa da **Folha de Respostas** e/ou redigir as respostas com lápis grafite (ou lapiseira).
- ☑ Nenhum candidato poderá entregar o Caderno de Prova e a Folha de Respostas antes de transcorridos 60 minutos do início do Exame.
- ☑ Em nenhuma hipótese haverá substituição da **Folha de Respostas**.
- ☑ Ao encerrar a prova, o candidato entregará, obrigatoriamente, ao fiscal da sala, o Caderno de Prova e a Folha de Respostas devidamente assinada no espaço reservado para esse fim.

LA SUCESIÓN EXITOSA EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

María Roselia Aira

Una de las características del mundo competitivo y globalizado en el que vivimos, es la realidad cada vez más frecuente, de la creación de unidades económicas para la explotación por parte de las familias. De acuerdo a Ward (2007), las empresas familiares en el continente europeo y en América del Norte mantienen importante presencia en la economía, generando empleo y bienestar para las zonas donde se encuentren asentadas.

En Venezuela, no se cuenta con cifras actualizadas de la cantidad de empresas familiares, motivado a que el Instituto Nacional de Estadística (INE), no ha actualizado los datos detallados de la realidad económica, desde el año 2011 y en algunos casos desde 2009. No obstante, se vive la realidad de que cada vez es más difícil incorporarse a las filas formales de la economía (índice de desocupación III trimestre 2009, ubicado en 7,18 en promedio); y que la población del país es mayoritariamente joven; y se ha observado un desarrollo sostenido de este sector de la economía, debido a que se constituyen en generadores de empleo, y se mantienen productivas por el ahínco de los parientes, representando un enorme esfuerzo para las familias.

Se considera que las empresas familiares son más rentables que las no familiares, por el nivel de compromiso y la rapidez en la toma de decisiones. En atención a la autenticidad de lo anteriormente expresado, muchas familias se han motivado a concebir y construir su propio negocio, con visión futurista, y como un patrimonio para el núcleo familiar. Es conveniente destacar la visión de largo plazo de las empresas familiares, ya que para los fundadores éste es el legado que le dejarán a las generaciones futuras, donde se van realizando inversiones pacientes y constantes que rindan beneficios posteriores.

Se puede afirmar que si la empresa sabe aprovechar la fuerza emocional, la lealtad y el compromiso propios de un grupo familiar a favor del negocio, el éxito puede ser resonante. En consecuencia se debe preparar a la familia para el patrimonio, y si la empresa realmente desea perdurar debe disponer una transición ordenada, que incluya preparación académica, experiencia y habilidades para los posibles sucesores del gerente. En función de esta posibilidad, se plantea el objetivo medular de esta investigación que es establecer las características requeridas para la sucesión exitosa en las empresas familiares del Estado Carabobo. En atención al objetivo previo, surgen las siguientes interrogantes: ¿cuál es la conceptualización de las empresas familiares?, ¿cuáles son las características requeridas para la sucesión exitosa en las empresas familiares?, ¿cuáles aspectos de la gerencia son necesarios para una sucesión exitosa en las empresas familiares?, y ¿cuáles son las características actitudinales que debe poseer la generación de relevo para una sucesión exitosa en las empresas familiares?.

Este estudio se justifica en la actualidad, motivado al auge de las empresas familiares por la situación económica del país, caracterizada por la disminución progresiva de las fuentes de empleo, la desvalorización de la moneda, la limitada inversión privada por el alto riesgo país, y la excesiva regulación gubernamental, entre otros. Esto ha originado que muchos individuos profesionales o no sin fuentes de empleo, hayan salido al mercado a competir con negocios particulares como alternativa de subsistencia. Ante esta realidad, el presente estudio se considera pertinente, a fin de que los emprendedores conozcan, analicen e internalicen las particularidades del sector y de ellos mismos; y de igual forma puedan extrapolarlas a las generaciones sucesoras. De esta manera, se podrán subsanar los posibles contratiempos de este tipo de organizaciones, así como también, puedan aprovechar todas las ventajas y el impulso que representa una familia unida llevando adelante una empresa. A fin de desarrollar este estudio, se ha construido un modelo que guíe el abordaje de la temática a desarrollar, con la finalidad de disponer correctamente cada inciso del contenido y que funja como ruta de argumentos.

La realidad de nuestro país ha conducido a innumerables venezolanos a ser emprendedores y a crear negocios y fuentes de trabajo que constituyan el sustento para ellos y su núcleo familiar, y en el mejor de los casos crecen con un sólido criterio administrativo, convirtiéndose también en generadores de empleo para la zona donde se encuentran ubicados, contribuyendo con la economía nacional. En este orden de ideas, es conveniente puntualizar la apreciación teórica de las empresas familiares, ya que las mismas no cuentan con una definición unificada; debido a la multiplicidad de definiciones elaboradas en los Estados Unidos de América, lo cual impide la comparación y generalización entre los diversos estudios existentes. Como aspectos preliminares, se debe considerar que la mayoría de los expertos asocian a las empresas familiares con el control accionario y la dirección de la organización en manos de los miembros de una familia, así como por el grado del involucramiento de la familia, y también como una propiedad a ser transferida a la siguiente generación para su control y administración. Lo que sí es claro, es que resulta un error definir a las empresas familiares por su tamaño, debido a que entre sus filas se encuentran tanto empresas pequeñas como algunas de las más grandes del mundo.

De acuerdo a Romero (2013), los investigadores de las empresas familiares parecen coincidir en que estas son organizaciones propiedad de una familia, que tienen el control y que administran manteniendo la expectativa de que la empresa continúe de una generación a otra. Para Belausteguigoitia (2005), las empresas familiares son organizaciones controladas y operadas por los miembros de una familia. Desde una perspectiva diferente, es decir espiritual, son empresas con alma, ya que el corazón de las familias está en ellas. Este autor considera que las empresas familiares son un fenómeno muy complicado, que pueden ser controladas mayoritariamente por una familia pero no ser operada por sus miembros, pueden ser una multinacional operada por una familia local, pueden ser

controladas por dos personas sin relación familiar cuyos hijos trabajan en ella, y finalmente, se pueden considerar que son una propiedad controlada por dos grandes amigos, que son como hermanos.

No obstante, todas estas empresas tienen algo en común: la gran influencia que ejerce la familia sobre la empresa y la necesidad de una buena gerencia que la tutele. Y, para que esta influencia siga contribuyendo y cristalizando éxitos y progresivo crecimiento, es imprescindible implementar ciertas prácticas gerenciales y contar con algunas características actitudinales, que coadyuven en esta tarea familiar, y esto se destacará dentro de las conclusiones. Se identifican ciertas características particulares de las empresas familiares, que se constituyen en aportes de esta investigación, como son la capacitación profesional y práctica de la generación sucesora, la confianza, tolerancia, lealtad, colaboración y comunicación, que existe entre los miembros de la familia y para con la empresa familiar. Así como también, la existencia de fe en la empresa de la familia, el cuidado del prestigio de la organización, y la necesaria existencia del afecto entre los miembros de la familia que interactúan en la empresa familiar.

Entre los aspectos necesarios en la gerencia que son imprescindibles para la sucesión exitosa en las empresas familiares, la investigación arrojó la consideración mayoritaria de aspectos relacionados con la responsabilidad de motivar y dirigir a los subordinados, es decir, con el liderazgo; y con la necesaria existencia de una figura que desempeñe el rol de mando. En esencia, el gerente de las empresas familiares debe tener destreza en el manejo de las relaciones interpersonales; como lo destaca Belausteguigoitia (2005), en el aparte previo, que menciona como aspectos positivos a desarrollar la visión a largo plazo, el servicio, el compromiso, la vocación, la rapidez en la toma de decisiones y la estabilidad de los ejecutivos.

(Adaptado de: file:///D:/Downloads/LA%20SUCESI%C3%93N%20EXITOSA%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20FAMILIARES.pdf)

EM HIPÓTESE ALGUMA, SERÁ CONSIDERADA A RESPOSTA NESTE CADERNO.

Depois de ler o texto, responda as questões a seguir em português.

QUESTÃO 01 - No texto proposto para leitura, a autora defende o argumento de que as empresas familiares são mais rentáveis do que as empresas que não são familiares. Explique esse argumento com base em informações presentes no artigo.

QUESTÃO 02 - Apresente os principais motivos que justificam a pertinência do estudo realizado pela autora do artigo.

QUESTÃO 03 - Comprove, a partir de informações apresentadas no texto, a seguinte afirmativa:

“Como aspectos preliminares, se debe considerar que la mayoría de los expertos asocian a las empresas familiares con el control accionario y la dirección de la organización en manos de los miembros de una familia, así como por el grado del involucramiento de la familia, y también como una propiedad a ser transferida a la siguiente generación para su control y administración”.

QUESTÃO 04 - Leia o texto a seguir sobre os conflitos habituais nas empresas familiares e relacione-o com os argumentos apresentados no artigo.

Los conflictos habituales en las empresas familiares

Entre las **problemáticas más frecuentes** encontramos los relacionados con la misma relación familiar, el tan frecuente problema de la sucesión como fuente de conflictos de todo tipo y otros propios de una evidente falta de profesionalización en la empresa:

- **La sucesión:** es un momento crítico que implica muy distintos problemas a nivel familiar, patrimonial y empresarial.
- **Superposición de dos sistemas, familia y empresa:** dobles roles y falta de separación entre ambas áreas.
- **Preferencias personales:** no diferenciar entre los afectos y el bien de la empresa en la gestión a la hora de atribuir sueldos o puestos.
- **Un sistema excesivamente personalizado:** falta de flexibilidad y exceso personalismo en la dirección.
- **La emotividad:** trabajar con familiares puede añadir un componente extra emocional en cualquier interacción.
- **Choque generacional:** las ideas de las generaciones más jóvenes chocan con la visión tradicional.
- **No saber delegar:** delegación desdibujada, en ocasiones por la existencia de personas imprescindibles.
- **La falta de mecanismos:** ausencia de reglas y tratamiento de situaciones problemáticas.

(http://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/los-conflictos-mas-frecuentes-en-las-empresas-familiares-y-como-prevenirlos

QUESTÃO 05 - Leia as informações a seguir e elabore um fragmento reunindo-as de acordo com os argumentos defendidos no artigo.

1- A visão de longo prazo das empresas familiares.
2- Preparação acadêmica, experiência e habilidades para os possíveis sucessores do gerente.
3- A capacidade profissional e a prática da geração sucessora, a confiança, a tolerância, a lealdade, a colaboração e a comunicação.