



**Nombre del alumno: Sánchez Moreno Alondra
Jacqueline**

**Nombre del profesor: Rodríguez Alfonso
Myreille Eréndira**

Nombre del trabajo: Ensayo

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Administración de empresas familiares

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: A

Introducción

En esta última unidad se hablara en general de la sucesión de la empresa familiar, del modelo de sucesión de la empresa familiar, la tipología de la sucesión, las alternativas a la sucesión en la empresa familiar, del marco legal de la sucesión y por ultimo del retiro del fundador, es muy importante saber que la sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar que son la empresa, la familia, la empresa y la propiedad, por otra parte se dice que el proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo puesto que es largo ya que si se llaga a planificar esta va a durar entre 10 a 15 años y pasara por varias etapas.

Unas de las desventajas es que las situaciones imprevistas originan que el proceso sea más corto ya sea por el fallecimiento de los dueños y directores o los desacuerdos entre familiares o también las relaciones que tienen entre ellos, así mimos la sucesión desde el punto de vista práctico se inicia desde el momentos de la concepción de los hijos del fundador. Por otra parte el proceso de sucesión de las empresas familiares suele estar impregnado de muchas emociones que pueden provocar duelos en la organización y en la familia, lo cual propicia la creación de grupos.

La sucesión de la empresa familiar

La sucesión de la empresa familiar La sucesión de la empresa familiar son todos aquellos empresarios que mantienen sus organizaciones pueden considerarse grandes triunfadores, aunque todavía no deberían cantar victoria. Aproximadamente una de cada tres empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación, aunque también para ellas son contrarias las posibilidades de supervivencia, su verdadera prueba de fuego es la sucesión, así que deben enfrentarla con plena conciencia. Por desgracia, muchos empresarios no planifican y ni siquiera eligen con tiempo a sus sucesores (antología administración de empresas familiares, 2020:87).

La sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar la empresa, la familia y la propiedad y durante este proceso cada uno de éstos experimenta cambios importantes.

En la empresa el director será reemplazado y esto significa una gran revolución que puede causar incertidumbre entre los trabajadores, los proveedores y los clientes. La propiedad cambia su configuración al ser transferida a los sucesores y este hecho impactará notablemente a los otros dos subsistemas. De hecho, el proceso de sucesión suele decidirse sobre la configuración de la nueva propiedad. Quien controla la propiedad ejerce el poder y, si lo desea, la dirección de la empresa puede delegarse si se decide nombra a un director general. (Antología administración de empresas familiares, 2020:87).

El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores. Por lo general, es un proceso largo que, si se planifica, durará de 10 a 15 años y pasará por varias etapas. Por desgracia, las situaciones imprevistas originan que este proceso sea más corto, como en el caso del fallecimiento de los dueños y directores o las desavenencias entre familiares e incluso la ruptura de relaciones entre ellos.

El fenómeno de la sucesión desde el punto de vista práctico, se inicia desde el momento de la concepción de los hijos del fundador.

Fase I o de diagnóstico. En esta fase el fundador observa a su alrededor y se pregunta qué será de su organización en el futuro.

Fase II o de planificación. Según la jerga boxística el primer round para la empresa suele ser de reconocimiento. De este modo, se ha hecho un diagnóstico de su potencial, así como de los miembros de la familia como posibles sucesores, además se ha determinado quiénes

podrían comprometerse con la empresa y, pese a que aún son jóvenes, comienzan a darse cuenta de lo que puede esperarse de ellos.

Fase III o de entretenimiento. Conociendo las habilidades actuales de los sucesores y sabiendo cuáles son las que deberían tener al momento de asumir el liderazgo, es posible trazar un plan que incluya tomar cursos, realizar estudios de posgrado, desarrollarse en diversos puestos y llevar a cabo múltiples actividades e, incluso, trabajar fuera de la compañía.

Fase IV o de transferencia. En ella existe un periodo en el que ambas generaciones comparten las decisiones en torno a la organización, aunque formalmente sólo una de ellas es la que ostenta el cargo de director general.

Fase V o de culminación. En esta fase no es posible cantar victoria hasta concluir con éxito el proceso de sucesión y éste no termina el día en que el fundador entrega las llaves.

Como se ha comentado la prueba de fuego de la empresa familiar es la sucesión y que, por desgracia, pocas logran pasar por este proceso con éxito. Sin embargo, transferir la dirección a la siguiente generación no es la solución más conveniente e, incluso, podría ser una decisión equivocada. (Antología administración de empresas familiares, 2020:94).

En derecho, la sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste. En otras palabras, es la transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro. La transferencia de la propiedad de una cosa no es la transferencia de la cosa; es la transferencia del derecho que se tiene sobre ella.

En causas de sucesión hereditaria o de muerte, cuando deja de existir el de cujus (cuya sucesión se trate), su personalidad o patrimonio quedan en situación de liquidación. El patrimonio es llamado herencia y pasará a manos de un nuevo titular; el cual es el heredero o legatario. Por esta razón, la transmisión de los derechos y obligaciones está supeditada a la consumación de la muerte. (Antología administración de empresas familiares, 2020:9).

Conclusión

Como conclusión se habla de la sucesión que involucra a tres subsistemas muy importantes como son la empresa, la familia y la propiedad cada uno experimenta cambios importantes mediante el proceso de la sucesión por otra parte el proceso de la sucesión es un fenómeno muy complejo y es un proceso muy largo que si se planifica puede llegar a durar de 10 a 15 años y la cual pasara por diferentes etapas y este se inicia desde el momento de la concepción de los hijos de fundador. En el plan de sucesión las empresas pueden estar saturado de muchas emociones que pueden provocar enfrentamientos en las organizaciones y en la familia.

Bibliografía

Antología administración de empresas familiares