

Carrera de administración de estrategias de negocios

Alumno: Raúl Eduardo Jiménez Gómez

Maestra: Myreille Erendira Rodríguez Alfonso

Materia: Administración de empresas familiares

Cuatrimestre: 4to. Cuatrimestre

Tema: Ensayo

La sucesión de la empresa familiar.

La sucesión según (EMPRESARIAL, 2012) “un proceso dinámico durante el cual los roles y tareas del predecesor y el sucesor evolucionan independientemente, en paralelo, hasta que se cruzan y se traslapan o empalman” durante este proceso cada uno de éstos experimenta cambios importantes debido a que con el cambio de liderazgo pueden venir cambios en la cultura, política y estructura de la empresa. En un puesto de trabajo relevante como el del jefe es de suma importancia que no sea tomado a la ligera en estos tiempos, cabe resaltar que la mayoría de los empresario ven la sucesión de sus empresas o de sus puestos de trabajo como un futuro muy lejano, pero esto no exhibe de la responsabilidad que tiene con la empresa de buscar a un sucesor por si se llegase a dar el caso de un accidente o de un problema por el cual el empresario no pueda seguir laborando con la misma facilidad con la cual laboraba normalmente. Se propone un modelo con cinco fases las cuales llegan a facilitar la sucesión, con el buen razonamiento de estas se puede llegar a dar el proceso de forma más organizada, este modelo es bueno pero pueden llegar a suceder diferentes tipos de sucesiones las cuales serán expuestas en el siguiente ensayo.

El modelo de la sucesión de la empresa familiar que se expondrá en la siguiente parte del ensayo cuenta con cinco fases las cuales son:

- Fase I o de diagnóstico. Se encarga de hacer las pregunta al fundador ¿Viene alguien detrás de mí? ¿Alguno de mis hijo se interesará por el negocio? Y de designar el perfil de los sucesores ideales, así como la forma de configurar la nueva propiedad.
- Fase II o de planificación. Se encarga del reconocimiento y el plan de sucesión, en cuya elaboración deben participar los posibles sucesores y quienes serán los sucedidos.
- Fase III o de entretenimiento. Se encarga de 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. Es esta etapa e 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. Esta etapa se encarga de terminar el proceso de sucesión y por ende es de las más importantes, debido a que puede presentarse un problema y obligar a tomar un plan de contingencia para finalizar este proceso.

Tipología de la sucesión.

- Relevo intransferido: se niega a retirarse
- Relevo arrepentido: puede llegar a volver por falta de capacidad del sucesor.
- Relevo fallido: si no se lleva a un proceso para la sucesión estas suelen ocasionar problemas tanto al sucesor como al sucedido.
- Relevo eficaz: se encuentra la armonía entre la coordinación y dirección de la empresa con el sucesor.

Alternativa para la sucesión.

Existen diversas alternativas a la sucesión que pueden llegar a solucionar el problema de no encontrar un sucesor adecuado las cuales pueden ser transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia, conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo, vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella, vender a otras personas o instituciones, entre otras. Estas opciones sin duda pueden llegar a sacar de un aprieto a la persona que se va a retirar sin embargo muchas personas no disponen de estas opciones por distintas razones y ellas suelen ser deudas y dejan que la idea de sucesión u otra alternativa sea desplazada con el paso del tiempo hasta que llega el momento en que no puede desempeñar bien su trabajo y no tiene un plan para ello y la empresa se da en la obligación de designar a alguien sin ninguna preparación en el aspecto técnico ni práctico de la empresa y esto suele llevar a la empresa una crisis que puede llegar a acabar con ella.

Es importante tener claro que el retiro del fundador es un acontecimiento que puede cambiar casi por completo a la empresa y no debe ser tomado a la ligera y tampoco influenciado en lazos familiares debido a que eso puede llegar a ser perjudicial para la empresa. De la forma expuesta en este ensayo se pueden evitar tomar riesgos innecesarios que faciliten y den un amplio panorama para tomar una decisión a la hora de la sucesión.

Bibliografía

EMPRESARIAL, T. (2012). *proceso de sucesion en la empresa failiar y su impacto* . Ciudad de Mexico .