



Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio

Nombre del profesor: Myrelle Eréndira
rodríguez Alfonso

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Administración de empresas
familiares

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 3ro

Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de
negocios

Comitán de Domínguez Chiapas a 4 de diciembre de 2020

A continuación, abarcaremos temas de suma importancia los cuales se trata sobre la sucesión familiar y cuán importante es, en aspecto general el hallazgo de suma importancia porque es el cargo el cual se implora muchos más aspectos los cuales se encuentran marcados a continuación

La sucesión de la empresa familiar

Su verdadera prueba de fuego es la sucesión, así que deben enfrentarla con plena conciencia. 42% de los propietarios que dejarán el negocio en los siguientes cinco años ha elegido a su sucesor. Esto se confirma con los hallazgos del mismo instituto, el cual encontró que, en Estados Unidos, 63% de las empresas familiares carece de un plan estratégico y guía sus esfuerzos por acciones improvisadas. Frente al negro panorama sobre la sucesión, las empresas familiares pueden inspirarse en otras empresas exitosas.

Modelo de sucesión de la empresa familiar

El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores.

Fase IV o de transferencia

Del mismo modo en que no se puede hablar de un atardecer o de un amanecer inmediato, como si se tratara de apagar o prender un foco, la fase de transferencia es gradual, ya que el control de la dirección de la empresa se entrega y se asume en forma dosificada.

Fase V o de culminación

concluir con éxito el proceso de sucesión y éste no termina el día en que el fundador "entrega las llaves". Hay veces que cuando todo parece controlado, sobrevienen problemas que hacen fracasar la sucesión.

Relevo arrepentido

El fundador realiza planes de sucesión que no los implementa. Quizá se retira por una temporada, pero regresa a la empresa por no encontrarse satisfecho con su retiro.

El retiro del fundador

No hay plan de sucesión exitoso sin un plan de retiro exitoso. Los generales asumen que es conveniente dejar el control a las siguientes generaciones y en apariencia se retiran, pero regresan provocando desconcierto y más problemas que beneficios. Se consideran generales porque suelen regresar con una actitud de heroicidad para salvar a la empresa, cuando en realidad lo hacen por no encontrar un espacio en el retiro. Los embajadores tiene claro que la siguiente generación debe tomar el control y lo ceden.

“Los gobernadores también dan paso a las siguientes generaciones, pero se desligan totalmente de la organización”(UDS,2020,90). Para desgracia de las generaciones jóvenes, los monarcas y generales abundan en distintos países, mientras que hay pocos embajadores y gobernadores que reconocen la importancia de un plan de retiro que les ayude a encontrar y llevar a cabo otras misiones en la vida.

¿Cómo transmitir el legado?

Contrario a lo que la lógica podría suponer, el sucedido no tiene derecho a dejar un legado que origine destrucción entre la siguiente generación, incluso si se trata de sus propiedades.

¿Tendrá derecho el sucedido a seguir controlando a los miembros de su familia dese la tumba, al diseñar candados legales que los hagan prisioneros? .

La ausencia de planificación de la sucesión y la negación al retiro

En el caso de la sucesión no consideran que deba invertirse mucho tiempo en ella, y prefieren hacerlo en otras cosas en apariencia más importantes. Incapacidad para elegir sucesor. En ocasiones, el sucedido puede no tener idea de cómo llevar a cabo la sucesión y, menos aún, en manos de quiénes poner la empresa. La empresa del fundador puede estar viviendo una tormenta, lo que quizá impide que éste se concentre en el largo plazo.

“la resolución de ciertos problemas antes de iniciar el proceso de planeación, de sucesión y retiro”(UDS,2020,95). Incertidumbre ante el retiro. Del mismo modo en que hay personas que planean con anticipación su retiro y lo esperan con ansia, hay otras a quienes les aterra, incluidos sus propios cónyuges. Muchos de ellos prefieren no enfrentar el retiro y, por ello, no planifican su sucesión. Para los líderes de las organizaciones es fácil confundir hasta dónde llega su papel dentro de la empresa y hasta dónde llega su papel como personas. Para algunos líderes la idea de planear la sucesión y su retiro puede significar la planeación de su funeral, y por lo que evitan a toda costa.

El temor a la muerte puede propiciar que no se enfrente de modo adecuado el inexorable paso del tiempo y se deje de lado la planeación de la sucesión y el retiro. Tocar los temas del retiro y la sucesión en el ámbito familiar es, sin duda, muy complicado y puede ser malinterpretado, sobre todo si éstos son abordados por los descendientes.

Concluimos con que la sucesión familiar es la proporción y sus factores consecuentes los cuales son planeados para de igual manera llevar a cabo el retiro, la sucesión en el ámbito familiar significa el termino, pero de igual manera todo ciclo llegara a su fin.