



Nombre de alumno: DIEGO IGNACIO CRISTIANI RAMOS

Nombre del profesor: MYREILLE ERENDIRA

RODRIGUEZ ALFONZO

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES

Grado: 4

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de diciembre de 2020

ENSAYO DE LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

Sin duda la creación y el buen manejo de una empresa familiar no es trabajo fácil, aunque así lo parezca, requiere de tiempo y buenas estrategias para mantenerla siempre a flote. En el siguiente ensayo abarcaremos precisamente temas para conocer de mejor manera el funcionamiento de estas, modelos de sucesión, diferentes planes de planificación, transferencia, culminación, por mencionar algunas.

Es común ver a nuestro alrededor desde pequeñas, medianas y grandes empresas, algunas de ellas compuestas por una familia, donde el padre o cualquier miembro de ella decidió emprender un negocio y posteriormente ir heredándola de generación en generación. Cabe mencionar que no es una tarea nada fácil el mantenerla siempre en su máximo esplendor y más difícil aún cuando esta pasa por el proceso de sucesión, es decir, cuando esta pasa de los hijos a los hijos de los hijos y así sucesivamente de generación en generación, siendo los motivos principales la falta de entendimiento o la toma de decisiones precipitadas sin crear con anterioridad ningún plan estratégico; trayendo como consecuencia problemas o el cierre de la organización en casos muchos más graves.

Otro factor es también la falta de interés por parte de los descendientes del fundador o fundadores, pues es natural que dentro de los nuevos integrantes existan mas de uno que simplemente no comparta la idea de seguir con el negocio familiar puesto que tiene mayores aspiraciones o inquietudes.

Es importante que durante el proceso de planificación para un posible nuevo líder en la empresa, se tome en cuenta la participación de todos los integrantes, de lo contrario el plan puede fracasar y esto debido a que de no hacerlo de esa manera, la familia suele dividirse en pequeños bandos unos en contra de otros y por supuesto que lo que menos se desea es la separación de estos, ya que ellos en conjunto son quienes dan vida a esta, es como una balanza, en la cual si de un lado se deja de poner peso por obviedad del otro lado se perderá el total equilibrio y vendrá el caos. Por esto es que es importante siempre mantener una buena comunicación con los integrantes y así llegar a mejores acuerdos y buena aceptación a los posibles cambios.

La elección de un nuevo líder tampoco debe tomarse a la ligera ya que al ser la cabecilla de la organización es importante que sea una persona lo suficientemente capaz de

enfrentar todos los desafíos que se le presenten y que mejor que cediéndole el lugar a alguien con conocimientos previos de la organización, alguien que posea cierto grado de estudios y se comprometa a llevar la empresa al éxito.

Siempre debe tenerse en mente que los nuevos cambios llevarán su debido tiempo y no deberán interrumpir el proceso de sucesión por ningún motivo, por que lo único que ocasionará será un descontrol total en todo lo que hasta el momento pudo haberse logrado.

De igual manera es bueno tener siempre ya planificado un plan de contingencia en caso de posibles detalles que puedan surgir a lo largo del proceso, tales como un mal desempeño por parte del nuevo líder.

El éxito o el fracaso de las empresas familiares depende de los miembros que la conforman, el tener o no tener una buena comunicación entre ellos influye en su totalidad en esta, muy pocas son las empresas que realmente llegan a alcanzar un buen acuerdo entre ellos y por ende la empresa fluye para bien, pero muchas otras simplemente no pueden con este proceso y proceden a retirarse y dejarla en manos de alguien más, ajeno a la familia.

“La mala comunicación puede hacer de la belleza, tragedia.

La buena comunicación puede hacer de la tragedia, belleza.”

-Leandro Taub