



**Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez**

**Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Administración De Empresas Familiares**

**Grado: 4to cuatrimestre**

**Grupo: A**

En este ensayo se hablará de diversos temas de la unidad 4 de la antología de Administración De Empresas Familiares en la cual se aborda distintos temas como lo son el Modelo de sucesión de la empresa familiar, la tipología de la sucesión, las Alternativas a la sucesión en la empresa familiar, el marco legal de la sucesión, y el retiro del fundador.

Para empezar, me gustaría comenzar con que en la antología nos menciona que una gran prueba de fuego es la sucesión, y se dice que, muchos empresarios no planifican y ni siquiera eligen con tiempo a sus sucesores, en un estudio se determinó que sólo 42% de los propietarios que dejarán el negocio en los siguientes cinco años ha elegido a su sucesor, 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.

Se menciona que 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 cuanto a la empresa, el director será reemplazado y esto significa una gran revolución que puede causar incertidumbre entre todos los que, de alguna manera, dependen de ella, como los trabajadores, los proveedores y los clientes, con el cambio de liderazgo, las empresas podrían transformar su cultura, políticas, estructura, salarios, ubicación, etc.

En relación con la familia, la sucesión puede ser traumática, comenzando por el sucedido, quien deberá buscar otras alegrías y ocupaciones en la vida, la propiedad cambia su configuración al ser transferida a los sucesores y este hecho impactará notablemente a los otros dos subsistemas, un punto importante nos dice que, 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.

El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores, la sucesión desde el punto de vista práctico, se inicia desde el momento de la concepción de los hijos del fundador, nos habla de un modelo "ideal" el cual consta de 5 fases.

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: en esta fase 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.

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.

Fase IV o de transferencia: esta nos habla de 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: 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”.

La tipología de la sucesión nos habla de relevos los cuales son: Relevo intransferido, Relevo arrepentido, Relevo fallido y el Relevo eficaz, en la antología nos menciona las 8 alternativas a la sucesión en la empresa familiar las cuales son: continuar con la operación cotidiana (no hacer nada), 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, liquidar la empresa, cotizar en la bolsa, otras opciones.

Nos dice que la sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste ósea, 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. Cuando fallece la persona se realiza una transferencia de sus derechos y obligaciones, existe una transmisión del patrimonio que pertenecía al difunto a otro u otros sujetos que lo suceden, pero no de todos sus derechos, ya que algunos de ellos podrían crearse o extinguirse.

Existen tres especies de sucesiones: la testamentaria, la legítima y la mixta, la testamentaria es aquella que se funda en la manifestación libre y expresa de la voluntad del de cujus sostenida en un testamento.

La sucesión legítima es aquella en la que el cujus no ha expresado su voluntad sucesoria en un testamento, por lo que su ausencia es suplida por la ley, es decir, por el código civil, el cual establece la forma, los términos y las condiciones que regirán la sucesión hereditaria cuando no se ha dictado un testamento.

La mixta es aquella sucesión en la que una parte de la herencia es sujeta a lo dispuesto por el de cujus en un testamento y otra parte de la herencia se rige según lo establecido por la ley, pues el de cujus no dispuso de dicha parte de sus bienes o cayó en los mismos supuestos establecidos por la ley.

Y para cerrar este ensayo cerramos con el retiro del fundador y nos menciona que no hay plan de sucesión exitoso sin un plan de retiro exitoso, hay numerosos casos de emprendedores que no han logrado dar paso a las siguientes generaciones por no encontrar alegrías y un sentido en la vida fuera del trabajo y los líderes de las empresas familiares cuentan con diferentes formas para dejar sus organizaciones, el legado del sucedido se divide en 3 partes las cuales son el capital humano: el sucedido deja una estructura en funcionamiento operada por colaboradores, bajo determinada cultura organizacional, el activo físico: la empresa consta de edificios, equipos, materia prima, inventarios y otros bienes materiales de valor, y el activo inmaterial: patentes, marcas, crédito mercantil, imagen, clientes, proveedores, portadores de servicios, etc.

El sucedido debe oír diversas opiniones y hacer lo que, a fin de cuentas, considere adecuado, pero debe tener en cuenta las repercusiones de sus decisiones, 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.