



**PASIÓN POR EDUCAR**

**Nombre de alumnos: DIEGO IGNACIO  
CRISTIANI RAMOS**

**Nombre del profesor: MYREILLE ERENDIRA  
RODRIGUEZ ALFONZO**

**Nombre del trabajo: REPORTE**

**Materia: ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
FAMILIARES**

**Grado: 4**

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de septiembre de 2020 .

## **SUCESION DE LA EMPRESA FAMILIAR**



En la vida de las empresas familiares el momento del relevo generacional es crucial, ya se produzca por jubilación, por fallecimiento, o bien por cualquier otro motivo que aparte al empresario de su labor al frente del negocio. Son no pocas las empresas que sucumben en dicho momento, o que al menos sufren mermas considerables, debido a la crisis que supone el cambio de rumbo en el liderazgo, e incluso como consecuencia de los problemas de toda índole que este cambio suele provocar en el seno de la familia empresaria.

La sucesión es un proceso Complejo que frecuentemente condiciona la continuidad de la empresa. En este proceso, uno de los momentos decisivos es el retiro del líder. No se debe plantear como un momento puntual, sino que debe irse desarrollando en el marco de un proceso planificado. Un problema habitual es que el líder desee seguir siendo quien controle la empresa y no quiera verse apartado de ella, por lo que puede retrasar el proceso de sucesión de forma innecesaria. También es frecuente que los sucesores no asuman el control, bien por el peso de los logros de sus antecesores, o bien porque no se sientan suficientemente preparados. Todas estas dificultades han de ser previstas, de forma que la empresa sepa cómo actuar de forma eficaz ante cada situación.

### **MODELO INTERGENERACIONAL PROPUESTO POR WEIGEL.**

El protocolo familiar es un instrumento jurídico que, con independencia de la regulación societaria, pretende ordenar las relaciones entre empresa y familia, evitando que ambas esferas se confundan y, sobre todo, constituye una herramienta que permite diseñar el correcto relevo generacional en la sucesión de la empresa familiar, de tal forma que expresa la voluntad de la familia para las generaciones

futuras. Más importante aún, crea una base para mantener la confianza en el seno familiar y que guiará la distribución de recursos.

## **OBJETIVOS CONVERGENTES Y DIVERGENTES**

Se trata de derribar la creencia de que solo existen unas pocas personas creativas que cualquier profesional puede aportar nuevas soluciones si consigue cambiar la forma en que su cerebro afronta el reto.

A pesar de que cuenta con más de medio siglo, los postulados de este modelo siguen estando vigentes, ampliándose al ámbito empresarial, donde se hace necesario líderes y trabajadores innovadores, que sean capaces de generar nuevas propuestas disruptivas que hagan evolucionar la empresa hacia la excelencia

## **EMPRESA FAMILISTA**

Las empresas familistas tienen una historia conocida que se inicia con una cabeza emprendedora de cierta visión y capacidad operativa y que para subsistir se debe ser gerente, vendedor, contador, estratega y hasta mensajero. Sin embargo, esta centralización es, en principio, la clave del éxito pues se basa en los conocimientos del líder y en sus habilidades. El especialista explica que cuando son empresas familistas se trabaja muchas veces en base al instinto y no a datos reales. Como es de esperarse en los inicios existe una carencia casi total de operaciones avaladas en sistemas.

Aunque son estimaciones, dice que más de un 70 por ciento opera bajo estos sistemas de no profesionalización y se ve a las empresas como una herencia y no como un patrimonio con potenciales reales de crecimiento y evolución.

## **Cultura de la empresa familiar**

Para abordar el tema de la empresa familiar resulta imprescindible analizar algunas peculiaridades de la familia mexicana, su importancia y los diversos cambios, sobre todo culturales, que se han observado como consecuencia de la modernización de la sociedad. La familia representa una de las dimensiones centrales en este trabajo: se considera por lo general la base de la sociedad; la referencia por excelencia del individuo e, incluso, una forma social natural; sin embargo, puede también ser comprendida como un conjunto de mitos y creencias que representan modelos ideales. Así como la cultura, la familia también ha sido estudiada desde variadas

perspectivas –desde la antropología, la psicología, la sociología, la historia y la economía, entre otras–. Resulta tarea difícil conceptualizar dicha conformación social, dado que ha adoptado diferentes características través del tiempo y del espacio. Los cambios en su estructura y funcionamiento se encuentran ampliamente relacionados con los procesos de modernización que han afectado a las esferas económica, social y cultural. En América Latina, la modernización ha ocupado un lugar preponderante en el estudio del desarrollo económico de los países de la región y ha repercutido en mayor o menor grado en buena parte de las actividades que en ellos se llevan a cabo.

### **Evolución de la empresa familiar**

El relevo generacional en la empresa familiar es un momento especialmente crítico para la organización. Es larga la experiencia y numerosísimos los ejemplos de empresas familiares que ante una sucesión generacional han sufrido cuantiosos, y en ocasiones, irreparables daños. A fin de evitar las dramáticas consecuencias de una sucesión mal planificada asistimos cada vez con mayor frecuencia a actuaciones “preventivas” por parte de las familias propietarias de empresas exitosas. Actuaciones que restringen la libertad del accionista, como por ejemplo limitaciones a la capacidad de venta de sus acciones, encaminadas a proteger a la empresa de iniciativas que propietarios de siguientes generaciones pudiesen llevar a cabo ante unos intereses, los suyos propios, que quizás no fuesen coincidentes con los de la empresa familiar. Se propone, en contraposición a esta estrategia, y a la luz del caso Zara, una filosofía de planificación del proceso sucesorio que implica dos líneas de actuación: una primera, el blindaje de la gestión, que permitirá a la empresa avanzar en la profesionalización del negocio, y una segunda, el blindaje institucional, definido a través de una política de gobierno corporativo que al mismo tiempo que mantiene la libertad de acción del familiar propietario de acciones de la compañía, garantiza a la ésta la necesaria independencia y protección frente a posibles injerencias que parte de los familiares accionistas pudiesen darse en el siempre traumático trance sucesorio.