



**Nombre del alumno: LIMBERG
ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: MYREILLE
ERENDIRARODRIGUEZ**

**Nombre del trabajo: ENSAYO UNIDAD
IV**

**Materia: ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS FAMILIARES**

Grado: 4to. CUATRIMESTRE

Grupo: A-13

La herencia es un elemento de suma importancia en el desarrollo de una empresa familiar, y quizás el más relevante. Entendemos que la herencia dentro de este marco puede liderar la empresa familiar, así como gestionar los intereses de la familia en la empresa y su salud. La principal preocupación para la sostenibilidad de las empresas familiares durante generaciones es desarrollar la fuerza entre los miembros de la junta y los accionistas. También es necesario implementar la planificación de la sucesión para todos los demás altos directivos.

La planificación de la sucesión a largo plazo debe comenzar con 3-5 años de anticipación para garantizar que haya suficiente tiempo para capacitar a los candidatos internos con un fuerte potencial de liderazgo. Por otro lado, para los consejos de familia, desde la perspectiva de la familia, la herencia es tan importante como asegurar que se manejen los intereses familiares, y que se mantenga la gran responsabilidad de poder llevar a cabo el peso de la empresa, por eso muchas veces el decidir esto ha sido muy complicado ya que muchas veces el tomar las grandes decisiones de la empresa frustran a los nuevos integrantes de la familia que tomarán el puesto, en este caso los sucesores.

La herencia comprende los tres subsistemas de la empresa familiar como lo es la empresa, la familia y la propiedad, y en el proceso cada artículo ha sufrido cambios importantes para las empresas, también los directores serán reemplazados lo que significa un gran cambio en la empresa. Causará incertidumbre entre todos aquellos que dependen de él de alguna manera, como trabajadores, proveedores y clientes. A medida que cambia el liderazgo, la empresa pueden cambiar su cultura, políticas, estructura, salario, ubicación, etc.

El proceso de sucesión de una empresa familiar requiere una consideración especial, porque lo cierto es que los factores que influyen en la elección de sucesores suelen ser bastante diferentes a los de las empresas tradicionales. La planificación de la sucesión es un compromiso primario, donde debemos comprender profundamente la estrategia comercial y el modelo operativo, y luego considerar dónde esperan desarrollarse el negocio y la familia. La sucesión alinea la gestión empresarial con los talentos en los puestos más críticos, por ello las grandes empresas familiares toman en cuenta también al miembro más débil de la familia para desarrollar eficacia en múltiples formas para el beneficio de la empresa como de la familia.

Tomando en cuenta la antología nos dice que “El proceso de sucesión de estas empresas suele estar lleno de emociones y puede provocar enfrentamientos en organizaciones y familias, lo cual es bueno para construir facciones o grupos, también para mantenerse unidos, es importante hacer un plan sucesión detallada de participantes a diferentes niveles. Estructurando el proceso de sucesión en el contexto del plan, puede haber múltiples en él donde participan varios elementos, no solo ganando legitimidad, sino también ganando la aprobación de la gente”; Esto no significa que el proceso el plan es democrático, pero en pocas palabras, si se hace bien y se invita a otras opiniones tendrán mayor aceptación.

Existe en el plan los puntos mas importantes para tener éxito como lo es el compromiso de la dirección hacia el plan los directores y personal encargados con un rango mayor de responsabilidad suelen centrarse en las acciones para que su empresa pueda mantenerse de manera estructurada y ampliamente equilibrada en temas donde se dificulte el proceso de llegar al éxito. Sus preocupaciones básicas ocurren todos los días y muchas personas no tiene sentido tomarse el tiempo para hacer planes que quizás nunca se logren o que quisa suelen ser para un plazo largo, por ello las decisiones que tomen serán apropiadas en dar fruto lo más antes posible terminado. Para ello, por ejemplo, dedicar su tiempo a visitar y tomarle un debido tiempo a los clientes en lugar de quedarse en la oficina para hacer planes, esto puede ser una herramienta al mi al parecer ya que la armonía y la relación junto a los trabajadores y el personal como a los clientes es de mucha importancia.

Por otro lado, el diseño de la organización deseada pretende tener por prioridad una planificación estratégica y capacidad suficiente donde sepa a dónde y cómo irá el curso de la empresa, esto es poder desarrollar un plan de sucesión. Mediante todo esto la empresa puede decidir el rumbo que se le sea otorgado ya que con las decisiones mas oportunas y tomadas con responsabilidad forjan un diseño de organización y así mismo la definición de los perfiles de los futuros directores donde utilizando la información recopilada mediante lo ya dicho, por ello puede haber un gerente nuevo en cada área necesaria, pero debe tener una flexibilidad en el perfil donde pueda tener la eficiencia necesaria en su área nueva.