



Nombre del profesor: Myreille Erendira Rodriguez

Nombre del alumno: Carlos Enrique Guillen Bolaños

Materia: Gestión De Empresa Familiares

Cuatrimestre: 5to. Cuatrimestre

Súper Nota

Unidad 2

Sucesión

La sucesión no debe verse como un motivo de desajustes económicos y emocionales, sino como un proceso natural.



Factores que pudieran ocasionar resistencia a la sucesión:

Falta de información. La inexistencia de información para la planeación.

Factores culturales. Puede existir rechazo a la sucesión debido a factores relacionados con la propia idiosincrasia.



Clima organizacional. Previo a iniciar el proceso de sucesión se deberán identificar aquellos factores negativos que afecten el clima organizacional.

Amenaza al estatus quo. Esta sensación se debe a la resistencia a modificar la estructura organizacional en comparación a los esquemas.

Retención de poder. Toda organización está expuesta a cambios y en consecuencia existe la posibilidad, de que aquellos individuos o grupos que vean amenazada su posición

Unidad 2

Modelos de traspaso de acuerdo al rol que la persona en proceso de retiro ha decidido asumir:

El “rey”, muere con las botas puestas, es decir, la sucesión se produce sólo cuando fallece el fundador o ante la rebelión de los hijos.



El “general”, planifica su sucesión pero siempre con la mira en la semilla del retorno para volver victorioso a salvar a la empresa.



El “embajador”, logra mantener un nexo con la empresa, dejando la gestión directiva para ocuparse de otros temas que le encarguen.



El “gobernante”, cuando concluye su mandato se retira por completo y se dedica usualmente a otra actividad.



