



**Nombre de alumno: Elías Hernández de los Santos**

**Nombre del profesor: Mtra. Myreille Erendira Rodríguez.**

**Nombre del trabajo: Ensayo.**

**Materia: Administración de Empresas Familiares.**

**Grado: 4to. Cuatrimestre**

**Grupo: "A"**

02 de diciembre de 2021

## **LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR**

Consolidar una empresa es un gran logro para cualquier fundador, ya que no es una tarea fácil que se pueda hacer en poco tiempo, y requiere tomar decisiones que pueden resultar exitosas o desastrosas, por eso cuando una empresa logra establecerse en el mercado y es capaz de pagar sus deudas y cumplir con sus obligaciones, se puede considerar exitosa, pero ese éxito no es del todo inamovible, ya que su recorrido aún no termina. Hay un elemento muy importante que determinará el destino de la empresa, y ese elemento es la sucesión, dicha sucesión producirá cambios en muchos aspectos y dependiendo de los cambios que se hagan, la empresa puede seguir siendo exitosa o ser llevada al fracaso.

El proceso para elegir al nuevo sucesor puede resultar muy extenso si se hace adecuadamente, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que dicho proceso decidirá el futuro de la empresa. El fundador es quien tomará la decisión sobre cómo iniciar el proceso, por ejemplo, eligiendo entre sus descendientes a quien considere como el más apto para ocupar su lugar. Siempre está la opción de elegir como sucesor a un miembro de la empresa que no forme parte de la familia pero que esté lo suficientemente capacitado para ocupar el cargo, pero es poco común que un fundador lo haga, ya que la mayoría prefiere garantizar la estabilidad económica de su propia familia, por eso muchas veces se designa como heredero a un miembro que incluso sigue siendo un niño o que ni siquiera ha nacido.

Lo más común es elegir como sucesor a un miembro joven de la familia, pero algo a tener en cuenta es que hay varios factores que determinarán si esa es la decisión correcta para el manejo de la empresa, ya que si el nuevo heredero no tiene las habilidades suficientes o tiene poco interés entonces no habrá un buen camino; para evitar esa situación hay que entrenar al posible sucesor, la forma más adecuada es hacerlo trabajar con actividades que estén relacionados con su futuro trabajo como sucesor.

Si el fundador ya se decidió sobre a quién elegir, entonces debe comunicarlo de forma correcta a todos los involucrados. Comunicarlo es un paso muy importante ya que si los involucrados se sienten excluidos podría causar problemas internos más adelante, de lo contrario si están enterados con antelación del cambio entonces habrá posibilidades de que lo acepten.

El proceso de sucesión no termina hasta que el relevo entre el fundador y el heredero se haga de forma oficial, no se debe dar por hecho que el cambio ocurrirá hasta el último minuto, esto porque pueden ocurrir muchos obstáculos que lo retrasen o lo eviten.

Uno de los obstáculos que evita el cambio del nuevo heredero es la negación del fundador de irse; puede haber varias motivos por las que un fundador no quiere entregar su puesto, uno de ellos es que simplemente está acostumbrado a su cargo y lo siente como una parte de su vida, por lo que si deja su cargo entonces pensará que pierde algo que le da sentido a su vida diaria; otra de las razones es que no encuentran a alguien adecuado que los sustituya, tal vez hayan intentado elegir a su sucesor pero no los consideran cualificados y no quiere entregarle el puesto a cualquiera por el simple hecho de que sea su familiar, esto demostraría que se preocupa por la empresa que consolidó con tanto esfuerzo. Existen casos donde el heredero entrega su puesto pero tiempo después regresa porque se siente insatisfecho con el manejo que le han dado a la empresa en su ausencia o porque simplemente no se acostumbra a su nueva forma de vida, para estas situaciones se deben planear con antelación medidas para evitar perjudicar a la empresa.

La importante de un proceso de sucesión es que se eviten problemas entre la familia, los miembros de la empresa y la propiedad, puede que sea algo complicado pero al final es algo que vale la pena, pero aunque muchos fundadores son conscientes de esto prefieren evitar el tema y ocuparse de otros asuntos que ellos consideran más importantes, los que tienen esta mentalidad prefieren dejar las cosas marchar sin preocuparse por esto y dejar que las cosas salgan como tengan que salir, tal vez sea una estrategia muy peligrosa, pero si el fundador es consciente de ello entonces tendrá todo controlado y asumirá las consecuencias negativas que puedan resultar.

Se ha hablado mucho de la importancia de hacer un proceso de sucesión, pero el cambio de jefes solo ocurrirá si el fundador tiene pensado darle continuidad a la empresa, independientemente de si está siendo exitosa o no, ya que pueden haber motivos por los que decida liquidarla y cerrarla de forma definitiva o venderla a otra organización y quedarse solo con una parte de la propiedad, tal vez no encuentra a un sucesor adecuado y no quiere arriesgarse a dejarla en malas manos, por los que en su lugar prefiere venderla, sacándole así el máximo provecho, o tal vez se ve obligado a venderla por necesidades económicas familiares.

Podemos concluir que el proceso de sucesión es importante si se quiere darle continuidad a la empresa, para aumentar así sus posibilidades de darle un buen futuro y no arriesgarse a contraer problemas que puedan incluso llevarla a la quiebra, el sucesor elegido deberá ser alguien con experiencia y con las capacidades suficientes para manejarla; si se decide no darle

continuidad entonces existen otras opciones para cerrarla de la mejor forma y sacarle el máximo provecho.

## BIBLIOGRAFÍA

Rivas, M. R. (2017, 8 enero). *La sucesión en las empresas familiares, un platillo sin receta.*

Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/la-sucesion-un-platillo-sin-receta/>

Faura, M. Á. (2020, 19 diciembre). *La sucesión en la empresa familiar: un paso decisivo.*

KPMG Tendencias. <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/12/la-sucesion-en-la-empresa-familiar-un-paso-decisivo/>

Antología chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2F

Fplataformaeducativauds.com.mx%2Fassets%2Fdocs%2Ffiles%2Fasignatura%2Fad57

3da83d2178a3db635f2c0632eb1f.pdf&cien=1007250&chunk=true

ESAN Graduate School of Business. (2021, 3 mayo). *¿Cómo hacer que el proceso de sucesión*

*en una empresa familiar sea exitoso?* Gestión | Apuntes empresariales | ESAN.

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-hacer-que-el-proceso-de-sucesion-en-una-empresa-familiar-sea-exitoso/>