



Nombre de alumno: Mario Paolo  
Solano Hdez

Nombre del profesor: Myreille Erendira  
Rodriguez

Nombre del trabajo: Ensayo

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Adm de empresas familiares

Grado: 4to cuatrimestre.

Comitán de Domínguez Chiapas a 01 de diciembre de 2021

## **Sucesión de la empresa familiar**

En las empresas familiares se da una interesante dinámica, ya que en la persona de su fundador confluyen potestas y auctoritas. Al ser esta misma persona quien suele poseer la mayoría de las acciones, detenta la fuente principal de poder en la empresa, la propiedad legal, así como en la familia, el control patrimonial.

Resulta especialmente relevante cuando llega el momento de la sucesión en las empresas familiares entre la primera y segunda generación. ... Es decir, cuando la descendencia del fundador asume la propiedad y gestión del negocio.

La sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar (la empresa, la familia y la propiedad)

Cuando este cambio se planea y se ejecuta con suficiente tiempo, el proceso sucesorio tiene mayores posibilidades de éxito. Es por ello que muchos consultores y autores de libros relacionados con las empresas familiares sugieren adelantar la sucesión del fundador. De esta forma, puede ayudar a la generación que asume la gestión del negocio.

La familia y la empresa tienen naturalezas y formas distintas de funcionar que terminan por traslapar en la empresa familia. Aquí se suelen dar confusiones importantes que derivan en complicaciones durante una sucesión.

La importancia de las empresas familiares aporta el 60% del valor añadido bruto de manera directa a la economía representando 262.000.000.000 de euros. Las empresas familiares representan el 70% de los empleos del conjunto del sector privado, esto es, generan aproximadamente siete millones de puestos de trabajo.

Las principales características de la empresa familiar son las siguientes: - Propiedad concentrada en un grupo familiar. - El grupo familiar participa en el gobierno y/o en la gestión de la empresa. - Vocación de continuidad familiar, de transmisión de los valores empresariales propios de la familia.

### **¿Cómo hacer un plan de sucesión en las empresas familiares?**

El Plan de Sucesión Familiar suele conformarse por una Historia Familiar, Filosofía y Valores, Misión y Objetivos, Escudo Familiar, Decálogo de Familia, Códigos de Ética, Estrategia de Resolución de Conflictos, un Plan de Desarrollo de Sucesores y condiciones de incorporación al trabajo, entre muchos otros elementos.

El proceso de sucesión en estas empresas suele estar impregnado de muchas emociones que pueden provocar enfrentamientos en la organización y en la familia, lo cual propicia la creación de bandos o grupos.

Durante los modelos de sucesión, se muestran diferentes tipologías de acuerdo a su fundador y se muestra cómo se va a ir desarrollando el plan de sucesión durante sus futuros sucesores de la familia.

En la tipología de sucesión existen diferentes sucesiones de las empresas familiares

Algunos de ellos se muestran a continuación:

#### **Relevo intransferido**

- El fundador ejerce un control absoluto y no está dispuesto a cederlo por diversas razones.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE 93

- No está dispuesto a dejar de ser la cabeza de la organización, incluso a costa de poner en riesgo a la empresa.
- Los sucesores se frustran al saber que su crecimiento, desarrollo y, en muchos casos su felicidad, dependen esencialmente de que el líder salga de la empresa.

## **Relevo arrepentido**

- El fundador realiza planes de sucesión que no los implementa.
- Quizá se retira por una temporada, pero regresa a la empresa por no encontrarse satisfecho con su retiro.

## **Relevo fallido**

- Es típico de sucesiones no planificadas e improvisadas.
- Existe gran ambigüedad sobre los planes del líder.
- La frase del sucesor es: ¡Tú tienes la culpa!
- La frase del sucedido es: ¡Tú tienes la culpa!

## **Relevo eficaz**

- Hay coordinación y cohesión entre sucesor y sucedido.
- El sucedido deja que el sucesor asuma su nuevo cargo y se retira conforme se planeó.

En conclusión, como se ha comentado la prueba de fuego de la empresa familiar es la sucesión y que, por desgracia, pocas logran pasar por este proceso con éxito. Sin embargo, transferir la dirección a la siguiente generación no es la solución más conveniente e, incluso, podría ser una decisión equivocada.

Las sucesiones familiares dentro de las empresas pueden ser positivas o negativas, es complicado saber lo que se puede lograr a corto mediano o largo plazo con las diferentes futuros dueños, ya que no todos tienen el mismo propósito, objetivo y metas.

[GABRIEL HIDALGO MORENO](#)

Profesor del área de Comercialización

[JUAN ROMERO MCCARTHY](#)

Profesor del área de Control e Información Directiva

[ALEJANDRO VÁZQUEZ RÍOS](#)

Director del área de Dirección de Personal

[LEONEL ARIAS GONZÁLEZ](#)

Decano del área de Entorno Económico

- BELASUSTEGUIGOITA, RIUS. (2009). Empresas familiares, equilibrio y consolidación. México: Mc Graw Hill.
- POZA ERNESTO, J. (2010). Empresas familiares. México: Cengage Learning.
- TREVINYO RODRIGUEZ, ROSA NELLY (2010). Empresas familiares, versión latinoamericana. México: Pearson
- SOCIEDAD PANAMERICANA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.C.