



**Nombre de alumno: JUAN JOSE RODRIGUEZ  
GALINDO**

**Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: Administración de empresa familiares**

**Grado 4**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de septiembre 2021

## **Introducción**

En esta ocasión hablaremos de la sucesión de la empresa familiar veremos los tipos de sucesiones que hay los tipos de sucesores que ocurre cuando van a entrar los sucesores los tipos de sucedidos y como tener o como lograr una buena sucesión en las empresas familiares.

## **La sucesión de la empresa familiar**

Aproximadamente una de cada tres empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación, aunque también para ellas son contrarias las posibilidades de supervivencia. Esto se confirma con los hallazgos del mismo instituto, el cual encontró que, en Estados Unidos, 63% de las empresas familiares carece de un plan estratégico y guía sus esfuerzos por acciones improvisadas. Frente al negro panorama sobre la sucesión, las empresas familiares pueden inspirarse en otras empresas exitosas.

La sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familiar y durante este proceso cada uno de éstos experimenta cambios importantes. Con el cambio de liderazgo, las empresas podrían transformar su cultura, políticas, estructura, salarios, ubicación, etc. en relación con la familia, la sucesión puede ser traumática, comenzando por el sucedido, quien deberá buscar otras alegrías y ocupaciones en la vida. De hecho, el proceso de sucesión suele decidirse sobre la configuración de la nueva propiedad.

## **Modelo de sucesión de la empresa familiar**

El proceso de sucesión es un fenómeno muy complejo, en el cual participa una gran cantidad de actores. Por lo general, es un proceso largo que, si se planifica, durará de 10 a 15 años y pasará por varias etapas. Por desgracia, las situaciones imprevistas originan que este proceso sea más corto, como en el caso del fallecimiento de los dueños y directores o las desavenencias entre familiares. Aunque son jóvenes para asumir el control de la empresa, el proceso ya se ha iniciado.

## **Tipología de la sucesión**

Relevo intransferido

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

Es posible que se vea obligado a regresar por la falta de capacidad de la siguiente generación.

Relevo fallido

Existe gran ambigüedad sobre los planes del líder.

Relevo eficaz

Hay coordinación y cohesión entre sucesor y sucedido.

### **Alternativas a la sucesión en la empresa familiar**

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. Los intereses de los descendientes y posibles sucesores no se relacionan con el giro de la compañía. Ninguno de los posibles sucesores en la familia tiene las características necesarias para asumir el control de la empresa. Existe una oferta de adquisición de la empresa muy interesante por parte de compradores ajenos a la familia.

A pesar de que a los sucesores les interesa continuar con el negocio y cuentan con la capacidad para ello, tienen mejores alternativas profesionales.

### **Especies de sucesiones**

Existen tres tipos de sucesión que son la testamentaria la legítima y la mixta

#### **El retiro del fundador**

El retiro del fundador

No hay plan de sucesión exitoso sin un plan de retiro exitoso. Los monarcas no dejan la organización hasta su muerte y las generaciones más jóvenes no asumen el control de la empresa hasta el fallecimiento de la generación anterior. Los generales asumen que es conveniente dejar el control a las siguientes generaciones y en apariencia se retiran, pero regresan provocando desconcierto y más problemas que beneficios. Los gobernadores también dan paso a las siguientes generaciones, pero se desligan totalmente de la organización.

#### **El legado del sucedido**

sea cosa material o inmaterial». La diferencia principal entre estos dos conceptos es relativa a la cuestión inmaterial. De hecho, al traspasar la empresa a otras manos no sólo

se transfiere la propiedad, sino también los cargos directivos, los cuales tienen la posibilidad de crear riqueza y de asumir el compromiso de continuar un sueño iniciado tiempo antes.

## Conclusión

**Terminamos viendo que la sucesión tiene que llegar a su tiempo siendo así la mejor manera el relvo eficaz que es cuando el fundador se retira de buena manera y sabe que ya es hora de dejar la empresa y darle paso a alguien más para dirigirla y que la sucesión en las empresa es importante y saber con quién dejarla y hacerlo con tiempo para cuando se necesite.**

Bibliografía básica y complementaria: • BELASUSTEGUIGOITA, RIUS. (2009). Empresas familiares, equilibrio y consolidación. México: Mc Graw Hill. • POZA ERNESTO, J. (2010). Empresas familiares. México: Cengage Learning. • TREVINYÓ RODRIGUEZ, ROSA NELLY (2010). Empresas familiares, versión latinoamericana. México: Pearson

