



**Nombre de alumno: Karol Sherlyn
Pérez Pérez.**

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

Nombre del trabajo: Ensayo.

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia: Administración de Empresas
Familiares.**

Grado: 4to cuatrimestre.

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 3 de diciembre de 2021

La sucesión de la empresa familiar

Las empresas familiares se enfrentan cada vez más a situaciones complejas que puede traer desventajas no solo para la empresa sino también para la familia y más para aquellos que se encuentran en proceso de retiro, puede contraer algunos desconciertos para la familia, los empleados y todo el entorno empresarial, como se sabe si es el fundador el que se retira y era el que tenía todo al mando y si es embajador tiene claro que la siguiente generación debe tomar el control y que está seguro de lo que hace, este se mantiene de cerca para aconsejar y de lejos para que la nueva generación actúe a su manera pero con responsabilidad.

Cuando este sucede de una manera armoniosa puede llegar hacer que la familia, trabajadores, proveedores, etc. Se sientan cómodos y orgullosos del camino ya que un cambio o un retiro también es bueno, porque en el podemos experimentar, identificar y contar con el sucesor.

Su primer objetivo del sucesor debe ser el liderazgo empresarial, responsabilidad, crecimiento para que así se asuma todas las obligaciones del negocio familiar.

Las primeras fuentes de riquezas son aquellas empresas familiares principalmente para los fundadores, porque son el resultado del enorme esfuerzo, dedicación y responsabilidad de las varias generaciones que han pasado en ella y más por dejar en alto el legado de sus antecesores.

El punto importante o la característica principal es que su ambiente llega hacer único, donde la motivación siempre sobresale, pero no dejando atrás que también pueden ver conflictos entre familia por la variedad de pensamientos y decisiones sobre la empresa. Tenemos tres subsistemas que son, empresa, familia y propiedad, donde a base de esta podemos resolver los conflictos creando un consejo o protocolo familiar, contando con el apoyo de asesores externos por ejemplo los psicólogos o algún otro especialista.

Anteriormente se mencionaba el retiro del fundador pero no solo de este sino también puede ser algún familiar que tenga un puesto alto, el retiro puede ocasionar cierto miedo o desconcentración de los familiares, trabajadores o proveedores por saber quién se quedara al frente de la empresa o del área y algunas incógnitas que sobresalen puede ser:

¿Será el indicado?, ¿Estará apto para tanta responsabilidad?, ¿Tendremos un buen crecimiento?

Son tantas incógnitas que como trabajadores tenemos pero lo que no sabemos es que si el fundador lo eligió es porque tiene conocimiento de lo que hace, claro para tomar este puesto se pasa por una serie de filtros para ver si somos aptos para quedarnos con dicho puesto.

Por lo regular sabemos que si el fundador es el que se retira el puesto se lo deja a su hijo o hija, todo dependerá de lo capacitado y las ganas que tenga de trabajar y de tener el puesto de su padre, de no ser así, si el hijo o hija no quiere tomar este cargo y piensa que aún no está preparada el fundador puede repartir actividades, responsabilidades y obligaciones, entre los miembros de la familia.

Si el sucesor ve que ningún miembro de familia está en posibilidad de tomar dicho cargo es válido que alguien externo lo pueda ser.

Dentro del proceso de sucesión de la empresa familiar podemos identificar cuatro modelos de retiro que son:

- Los monarcas: son aquellos que dejan la empresa hasta que fallecen.
- Los generales: planifican su retiro y dejan el control a la siguiente generación, pero regresan provocando desconcierto.
- Los embajadores: tiene claro dejar su puesto y que la siguiente generación lo pueda tener, pero siempre se mantiene cerca para aconsejar y lejos para dejar actuar.
- Los gobernadores: son aquellos que se desligan totalmente de la empresa.

(TREVINYO RODRIGUEZ, 2010)

Es más común en las empresas familiares el modelo de los monarcas ya que no hay esa cultura de empezar un proceso para la selección adecuada y dicho proceso de preparación para aquella persona que debe tomar el cargo.

Es importante que sepamos que el proceso de sucesión en la empresa familiar requiere de tiempo y paciencia para poder implementar todos los puntos y se lleve a cabo cada etapa, por eso es recomendable que se comience un proceso de selección para la persona que tome el cargo del sucesor.

Por ejemplo; Abarrotes San Luis, el año pasado fallecieron sus fundadores y no dejaron a cargo ningún familiar, mucho menos alguien externo. Es por ello que hubo un momento donde hubo escases de inventario, desconozco quien esté a cargo de ese puesto pero poco a poco han ido implementando y recuperándose de ese mal momento, claro llevara tiempo para que se recuperen al 100 pero mientras sigan indagando y le sigan poniendo mucho esfuerzo de

todo lo que hacían los fundadores no habrá ningún problema con lo demás y más por dejar en alto el legado de sus antecesores.

El proceso de sucesión es algo complejo para la empresa familiar, porque se considera bastante los fundamentos de la supervivencia de la empresa y el clima organizacional que tienen las personas y la familia al pertenecer en una empresa familiar y esto nos ayudara a que tengamos mucho éxito.

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/ad573da83d2178a3db635f2c0632eb1f.pdf>

pág. 87 al 102.