



Nombre de alumno: Dana Belén Rivera Escobar

Nombre del profesor: Myreille Erendira Rodríguez Alfonso

Nombre del trabajo: Ensayo. Unidad IV

Materia: Administración de empresas familiares

Grado: 4to. Cuatrimestre. Administración y estrategias de negocios

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 28 de noviembre de 2021

La sucesión de la empresa familiar

El ciclo de vida de una empresa depende de muchos factores que la rodean, uno de los principales y más importantes son sobre cómo son sobrellevadas las problemáticas que se presentan en cada proceso o etapa, la forma en la que actúan y la audacia de los miembros de la empresa para cargar con ellos. Conforme el ciclo de vida de la empresa, esta audacia debe mantenerse al margen para no dejar caer toda la legacía que fue formada en esta misma y hacerla crecer mucho más; con esto surge la sucesión empresarial, debido a que por esta sección la empresa pasa a diferentes manos donde se espera que este crecimiento de logre sucesión tras sucesión.

Debido a lo anterior mencionado, en este relato se presentará la teoría de la sucesión de una empresa familiar y todo lo que concierne debido a este tema.

Metodología de la sucesión de la empresa familiar

Cuando hablamos sobre la sucesión de una empresa familiar nos referimos a un proceso donde los deberes, funciones e incluso gestiones de las personas principales involucradas son transferidos a un grupo secundario, donde se espera que cuenten con la capacidad necesaria para seguir con esta responsabilidad de la manera más inteligente y productiva.

Esta sección surge desde la idea de pasarle el negocio a la siguiente generación (hijos), sin embargo este proceso puede llegar a ser un tanto complicado debido a que se llevan a cabo variadas intervenciones y etapas previamente planificadas. Una vez iniciado el proceso se deben de llevar a cabo las siguientes fases:

1. Diagnóstico. El fundador analiza el por qué ha llegado a su mente la idea de una sucesión empresarial, analiza su alrededor para ver si le es conveniente realizar esta acción y toma en cuenta todos los aspectos y detalles que conlleva dicho proceso.
2. Planeación. Se toma en cuenta al sucedido, los sucesores, la familia, la empresa y la propiedad. (Salazar, G. (2009). Empresa familiar: cuatro etapas. Com.Ar. <https://www.grandespyemes.com.ar/2009/11/06/empresa-familiar-cuatro-etapas-en-el-desarrollo-de-la-sucesion/>) Se deben cuidar estos aspectos para que no exista un conflicto entre ninguno de los elementos antes mencionados. En esta fase se establece hacia quien va dirigida la sucesión y para que no exista ningún inconveniente acerca de esta decisión debe haber un compromiso un diseño y una definición clara de los futuros directores.

3. Entrenamiento. Una vez contando con la confianza suficiente sobre los futuros sucesores, estos deben someterse a una previa preparación (cursos, posgrados, experiencia) para asumir su puesto con responsabilidad y conocimiento.
4. Transferencia. Es la integración gradual de la nueva generación a la empresa; poco a poco la nueva sucesión se integra a la vida empresarial, va conociendo todas sus gestiones, clientes, proveedores, etc. a fin de en algún punto establecerse con la experiencia necesaria.
5. Culminación. El sucedido cede el poder al sucesor, pasando a cumplir funciones como consejero o tutor, claramente diferenciadas en el trabajo diario en la empresa (Salazar, G. (2009). Empresa familiar: cuatro etapas. Com.Ar. <https://www.grandespymes.com.ar/2009/11/06/empresa-familiar-cuatro-etapas-en-el-desarrollo-de-la-sucesion/>). Pero no se da nada por hecho; se tiene que tener un plan alternativo que se debe de tomar en dado caso que surja algo inesperado.

Tipología de la sucesión

En el mundo de la sucesión empresarial solo se puede llegar a cuatro cosas:

- A un relevo intransferido. El fundador decide seguir al mando y no abandonar su puesto sin importar los riesgos.
- Relevo arrepentido. El fundador cambia repentinamente de decisión y opta por regresar al mando debido a que no se encuentra satisfecho con los hechos.
- Relevo fallido. Los sucesores no cumplen sus funciones como debe de ser debido a una sucesión no planeada a detalle.
- O relevo eficaz. Todo se encuentra bajo control y este cambio no afecta de manera negativa a la empresa, el sucesor sabe responder a todas las gestiones y el sucedido se encuentra satisfecho.

Para evitar o tratar de disminuir las posibilidades de que esta sucesión falle podemos contar con las siguientes alternativas:

1. Conservar con la legacía familiar pero contratar a un director externo que esté capacitado y tenga la suficiente experiencia para hacer que el negocio marche como se debe; 2. Vender la empresa de manera parcial, pero conservar un poco de ella y así obtener la liquidez por esta transacción, o vender completamente a inversionistas; 3. Liquidar la empresa: si no hay un precio que la valore, se rematan los activos y se cierra la compañía.

Especies de sucesiones

Retiro del fundador. Decisión personal y de negocio que responde al momento de vida del empresario y a la etapa en la que se encuentra la compañía que ha fundado (Pineda, A. (2019, March 26) ¿Cuándo es momento de retirarte de la vida empresarial? Expansion.Mx. <https://expansion.mx/carrera/2019/03/26/cuando-es-momento-de-retirarte-de-la-vida-empresarial#:~:text=El%20retiro%20del%20fundador%20de,antes%20de%20tomar%20una%20decisi%C3%B3n>). Este paso siempre requiere de mucho análisis y planificación tanto personal como empresarial para saber cómo afrontar cualquier circunstancia que pueda llegar a presentarse.

Sucesión establecida en un testamento. Está escrito el anhelo del fundador y todos sus términos y condiciones son establecidas por él mismo.

Sucesión legítima. No es una voluntad escrita en un testamento, por lo que la ley establece términos y condiciones que se seguirán por la sucesión empresarial

Sucesión mixta. Una parte de la herencia es sujeta a lo dispuesto por el de cujus en un testamento y otra parte de la herencia se rige según lo establecido por la ley. (UDS; Antología educativa. Pág. 97 Administración de empresas familiares)

Como podemos observar una sucesión no es cosa de un día para otro, es un proceso que cuenta con el cincuenta por ciento de salir bien y el resto de probabilidad se basa en una quiebra total. Por lo que debemos llevar a cabo toda esta teoría al momento de tomar alguna decisión de este grado.

Gracias al estudio de este tema mi conocimiento se amplía cada vez más permitiéndome cometer la menor cantidad de errores posibles.

Bibliografía

- Salazar, G. (2009). Empresa familiar: cuatro etapas. Com.Ar. <https://www.grandespymes.com.ar/2009/11/06/empresa-familiar-cuatro-etapas-en-el-desarrollo-de-la-sucesion/>
- Pineda, A. (2019, March 26). ¿Cuándo es momento de retirarte de la vida empresarial? Expansion.Mx. <https://expansion.mx/carrera/2019/03/26/cuando-es-momento-de-retirarte-de-la-vida-empresarial#:~:text=El%20retiro%20del%20fundador%20de,antes%20de%20tomar%20una%20decisi%C3%B3n>.
- Sara da Silvia F. Máster en Administración y Dirección de Empresas. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33361/TFM_SaradaSilvaFI%C3%B3rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20sucesi%C3%B3n%20en%20la%20empresa,gesti%C3%B3n%20como%20la%20propiedad%20del

