



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

Nombre del profesor: Luz María Castillo

Nombre del trabajo: síntesis

Materia: seminario de tesis

Grado: 8 cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 8 de marzo del 2024.

En la empresa familiar, además de tomar decisiones apropiadas con respecto a los negocios, se debe evaluar las dinámicas que rigen las conductas de su fundador, siguientes generaciones, la familia, los accionistas y la propia organización. Por lo tanto, se deben desarrollar habilidades especiales que les permita identificar y resolver las dificultades que planteen estas dinámicas y adoptar estrategias para fomentar su crecimiento, transferir el poder y el control, buscando generar valor para la misma. Una de las problemáticas más importantes que aquejan a este tipo de empresas es la sucesión.

De acuerdo con [Sharma et ál. \(2001\)](#), dentro de la investigación sobre empresas familiares, los artículos relacionados con este tópico se duplicaron desde la década de 1990 y continúa aumentando. Este interés por parte de la comunidad académica se desprende del hecho de asociarlo a una de las principales causas de mortandad de las empresas familiares, ya que sólo el 30% de ellas sobreviven al paso de primera a segunda generación y entre el 10 y el 15% pasan a la tercera. Es decir, de cada diez empresas de carácter familiar fundadas por emprendedores hace tres generaciones, apenas una se encuentra en manos de sus nietos

En la sucesión, resulta importante tener en cuenta que los problemas a los que se enfrenta la segunda generación (consorcio de hermanos), pueden diferir de aquellos que se dan de la segunda generación en adelante (consorcio de primos), en términos de propiedad, aversión al riesgo y toma de decisiones

El interés inicial sobre la empresa familiar condujo a sus estudiosos a retomar teorías existentes de la Sociología, la Psicología o la Economía

La principal limitación de estas investigaciones es la ausencia de los aspectos familiares en las variables dependientes, y la mayor crítica proviene de considerar que el principal objetivo de la empresa familiar es la generación de riqueza

La sucesión se define como el mutuo ajuste de los roles entre los miembros actuales y los de las generaciones venideras ([Handler, 1994](#)). También es considerada como un conjunto de etapas que sucede periódicamente en las empresas familiares, como consecuencia del paso del tiempo y que afecta tanto a la dirección, como al gobierno y a la familia empresaria

La planeación de la sucesión

La planeación de la sucesión también ha sido un tema importante en la investigación. Para su éxito destacan condiciones como: planear de forma objetiva, realista y estratégica. Para Daspit, Holt, [Chrisman y Long \(2016\)](#), las principales fases del proceso de sucesión son: definir con claridad las reglas básicas; preparar al sucesor; y realizar la transición. También destacan la importancia de la calidad en los intercambios sociales entre las partes.

