



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Luis Fernando Diaz Abarca.

Nombre del profesor: Salomón Vázquez.

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual.

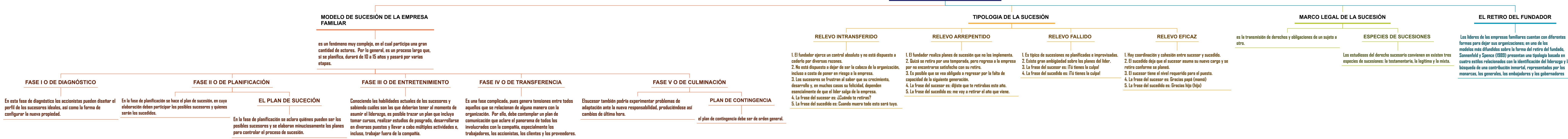
Materia: Administración de empresas familiares.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4°

Grupo: Licenciatura en administración y estrategias de negocios.

LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR



MODELO DE SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

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.

FASE I O DE DIAGNÓSTICO

En esta fase de diagnóstico los accionistas pueden diseñar el perfil de los sucesores ideales, así como la forma de configurar la nueva propiedad.

FASE II O DE PLANIFICACIÓN

En la fase de planificación se hace el plan de sucesión, en cuya elaboración deben participar los posibles sucesores y quienes serán los sucedidos.

EL PLAN DE SUCECIÓN

En la fase de planificación se aclara quiénes pueden ser los posibles sucesores y se elaboran minuciosamente los planes para controlar el proceso de sucesión.

Conociendo las habilidades actuales de los sucesores y sabiendo cuáles son las que deberían tener al momento de asumir el liderazgo, es posible trazar un plan que incluya tomar cursos, realizar estudios de posgrado, desarrollarse en diversos puestos y llevar a cabo múltiples actividades e, incluso, trabajar fuera de la compañía.

Es una fase complicada, pues genera tensiones entre todos aquellos que se relacionan de alguna manera con la organización. Por ello, debe contemplar un plan de comunicación que aclare el panorama de todos los involucrados con la compañía, especialmente los trabajadores, los accionistas, los clientes y los proveedores.

El sucesor también podría experimentar problemas de adaptación ante la nueva responsabilidad, produciéndose así cambios de última hora.

PLAN DE CONTINGENCIA

el plan de contingencia debe ser de orden general.

TIPOLOGIA DE LA SUCESIÓN

RELEVO INTRANSFERIDO

1. El fundador ejerce un control absoluto y no está dispuesto a cederlo por diversas razones.
2. No está dispuesto a dejar de ser la cabeza de la organización, incluso a costa de poner en riesgo a la empresa.
3. 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.
4. La frase del sucesor es: ¿Cuándo te retiras?
5. La frase del sucedido es: Cuando muera todo esto será tuyo.

RELEVO ARREPENTIDO

1. El fundador realiza planes de sucesión que no los implementa.
2. Quizá se retira por una temporada, pero regresa a la empresa por no encontrarse satisfecho con su retiro.
3. Es posible que se vea obligado a regresar por la falta de capacidad de la siguiente generación.
4. La frase del sucesor es: dijiste que te retirabas este año.
5. La frase del sucedido es: me voy a retirar el año que viene.

RELEVO FALLIDO

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

RELEVO EFICAZ

1. Hay coordinación y cohesión entre sucesor y sucedido.
2. El sucedido deja que el sucesor asuma su nuevo cargo y se retira conforme se planeó.
3. El sucesor tiene el nivel requerido para el puesto.
4. La frase del sucesor es: Gracias papá (mamá)
5. La frase del sucedido es: Gracias hijo (hija)

MARCO LEGAL DE LA SUCESIÓN

es la transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro.

ESPECIES DE SUCESIONES

Los estudiosos del derecho sucesorio convienen en existen tres especies de sucesiones: la testamentaria, la legítima y la mixta.

EL RETIRO DEL FUNDADOR

Los líderes de las empresas familiares cuentan con diferentes formas para dejar sus organizaciones; en uno de los modelos más difundidos sobre la forma del retiro del fundador, Sonnenfeld y Spence (1989) presentan una tipología basada en cuatro estilos relacionados con la identificación del liderazgo y la búsqueda de una contribución inmortal, representados por los monarcas, los generales, los embajadores y los gobernadores