



Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Actividad 2. Mapa conceptual de: La Sucesión de la Empresa Familiar

Materia: Administración de empresas Familiares

Grado: Cuarto Cuatrimestre



Villahermosa, Tab, a 7 de octubre de 2024.



UNIDAD 4 LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

4.1 Modelo de sucesión de la empresa familiar

4.2 Tipología de la sucesión

4.3 Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

4.4 Marco legal de la sucesión

4.5 El retiro del fundador

LA EMPRESA FAMILIAR.

Como hemos visto en este tema de la empresa familiar, no solo tienen lazos de consanguinidad y amistad, sino que se asocian para conformar distintos tipos de organizaciones, entre un 60 y 80% de las empresas mundiales son propiedad de una o varias familias y la gran mayoría cotizan en la bolsa de valores.

La familia aporta a la empresa sus valores y comportamientos que son de utilidad a los miembros que la conforman; y, que son claves para el desempeño de la organización. Por otra parte, las empresas familiares constituyen un alto porcentaje en la actividad económica en Europa y son un gran motor en la economía.

La sucesión de la empresa familiar.

La sucesión involucra a los tres subsistemas de la empresa familia: **empresa, familia y sociedad**, que en este proceso experimenta cambios significativos, al ser reemplazado el director, representa una revolución o incertidumbre para los que dependen de ellos. Quien controla la propiedad, ejerce el poder. Este fenómeno de sucesión es complejo, pasa por varias etapas, donde se presentan situaciones imprevistas como es el fallecimiento de uno de los dueños.

La sucesión inicia desde la concepción de los hijos del fundador, pasando por cinco fases: diagnóstico, planificación, plan de sucesión, entrenamiento, transferencia y la culminación, para continuar con el diseño de un plan de contingencia, para la preparación del sucesor y así poder estar en condiciones de administrar la empresa,

Existen cuatro tipos de sucesión: el relevo intransferido, arrepentido, fallido y eficaz; se le considera la prueba de fuego, porque es aquí donde pocas empresas logran pasar con éxito. El final de un negocio puede causar tristeza, aunque algunas veces pueda generar más alegrías que pesares.

LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR



PLAN DE SUCESIÓN: importante detallar un plan sucesorio donde supervisen las personas involucradas, participando de forma adecuada, tomado los siguientes puntos: Compromiso de la dirección hacia el plan, Diseño de la organización deseada, Definición de perfiles de los futuros sucesores.

- FASE I** del proceso de sucesión: Diagnóstico. ¿Viene alguien detrás de mí?, ¿Mis hijos se interesarán por el negocio?, Valorar el potencial de continuidad del negocio y la capacidad de los descendientes para asumir roles.
- FASE II** de planificación donde se realiza el plan de sucesión, participando los sucesores y los que tomarán el cargo, que es diseñado por el líder, debe involucrar a los posibles candidatos para tener éxito.
- FASE III - DE ENTRENAMIENTO** plan de preparación académica, para estar a la altura del puesto. La experiencia adquirida en otros trabajos poseen experiencia laboral previa.
- FASE IV DE TRANSFERENCIA** es gradual control dosificado, existen tensiones con la organización, la comunicación es vital entre trabajadores, accionistas, clientes y proveedores.
- FASE V - CULMINACIÓN** en el proceso de sucesión de empresas familiares aduce que no termina cuando el fundador entrega las llaves, pueden surgir problemas inesperados que pongan en riesgo la transacción exitosa. Es difícil tener un proceso de transición bien gestionado y que las partes se adapten a sus nuevos roles.



PLAN DE CONTINGENCIA debe ser de orden general, contemplar a los cónyuges e hijos pequeños. Este plan bien diseñado ayudará en caso de que el sucesor decide cambiar de planes.

SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR: Es un proceso con múltiples actores y generalmente su duración es de 10 a 15 años si se simplifica.

Factores que afectan la sucesión: Fallecimiento de fundadores o desavenencias familiares.

La sucesión en empresas familiares es un desafío crítico, ya que solo una de cada tres logra pasar exitosamente a la siguiente generación.

La sucesión afecta tres subsistemas: LA EMPRESA, LA FAMILIA Y LA PROPIEDAD.

El cambio de liderazgo puede causar incertidumbre en la empresa y provocar transformaciones en su cultura y estructura.

Para la familia y el fundador puede ser un proceso doloroso. La propiedad al ser transferida a los sucesores también impacta a los otros subsistemas, ya que quien controla la propiedad, ejerce poder sobre la dirección de la misma.



ALTERNATIVAS A LA SUCESIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

Continuar con la operación cotidiana, dejarse llevar por la inercia, es imposible otra cosa.

Transferir la propiedad y la dirección a miembros de la familia. Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo.

Vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella. Vender a otras personas o instituciones.

Liquidar empresas, cotizar en la bolsa, sueño de toda organización, entre otras opciones.

Muchos empresarios no planifican adecuadamente esta transición, lo que puede llevar a decisiones precipitadas sobre la elección de sus sucesores.



Estudio de Raymond Institute reveló que solo el 42% de los propietarios que dejarán sus negocios en cinco años han elegido un sucesor, y un 63% de estas empresas carecen de un plan estratégico.

Enfrentar la sucesión con una planificación adecuada es crucial para asegurar la continuidad y el éxito de las empresas familiares.

AUSENCIA DE PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN Y LA NEGACIÓN AL RETIRO

1. Prejuicio contra la planeación: Los emprendedores son hacedores y esto los aleja de la planeación sistemática.
2. Renuncia al control: Demasiado tiempo en la empresa le impide dejar el mando.
3. Incapacidad para elegir sucesor: Por no tener idea de cómo enfrentar esta situación.
4. Panorama incierto: Por estar a la espera de solución de problemas.
5. Incertidumbre ante el retiro: Muchos no lo planean por miedo.
6. Pérdida de identidad: Sienten que pierden parte de ellos mismos.
7. Temor a la muerte: Para algunos significa la planeación de su funeral.
8. Tabúes familiares: por esta razón a veces no se toca el tema de la sucesión.

TIPOLOGÍA DE LA SUCESIÓN



RELEVO INT TRANSFERIDO el fundador ejerce control absoluto, el sucesor pregunta ¿Cuándo te retiras? y el sucedido responde ¿Cuándo muera todo será tuyo?

RELEVO ARREPENTIDO el fundador realiza planes de sucesión, por temporada. Frase del sucesor: dijiste que te retirabas este año, respuesta del sucedido: me voy a retirar el año que viene.

RELEVO FALLIDO típico de sucesiones no planificadas, planes ambiguos del líder. Frase del sucesor: ¡tú tienes la culpa!, responde el sucedido: ¡tú tienes la culpa!

RELEVO EFICAZ existe coordinación el sucedido deja el cargo y el sucedido asume el nuevo cargo conforme se planeó. El sucesor dice Gracias papá o mamá, el sucedido Gracias hijo (hija).

Las especies de sucesiones son: La testamentaria, La legítima y La mixta.



4 estilos relacionados con la búsqueda del liderazgo de contribución in mortal.

- Los generales
- Los embajadores
- Los gobernadores
- Los monarcas

MARCO LEGAL DE LA SUCESIÓN en derecho esto constituye cambio de titular en una relación jurídica o la transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro. Causa de sucesión hereditaria el de cujus cuando deja de existir.

EL LEGADO DEL SUCEDIDO Existen acepciones del término legado "Lo que se deja o transmite a los sucesores; sea cosa material o inmaterial". Capital humano, Activo físico.



¿Cómo transmitir el legado? no es fácil responder a esta pregunta, se requiere de análisis a conciencia las diversas alternativas, se requiere de los cinco sentidos para enfrentar con éxito este tema complicado.



Liga de la actividad en gitmind: <https://gitmind.com/app/docs/mb15cxdh>

Fuente:

1. Recuperado de: Universidad del Sureste. <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/244630f74536f2846e259a2d56237163-LC-LAN404.pdf> Licenciatura en Administración y estrategia de negocios (septiembre-diciembre). Antología