

La sucesión en la dirección general desde la perspectiva del fundador en empresas familiares mexicanas

Ricardo Aparicio Castillo

Director: Dr. Fernando Múgica Martinena

Codirector: Dr. Carlos Ruiz González

Las dimensiones personal y emocional no han sido consideradas suficientemente para la comprensión de la transición que experimenta un director general al momento de su retiro (Goldsmith, 2009). En el sistema empresa-familia, el fundador, además de ser el director general, suele ser el dueño mayoritario y cabeza en la familia; esto lo convierte en una figura clave para impulsar o bloquear estos procesos y por tanto es necesario profundizar en sus percepciones, en particular, desde el caso de Latinoamérica.

En los estudios sobre sucesión en la empresa familiar prevalece un enfoque racional y de proceso, por lo tanto, los factores individuales que influyen en un fundador respecto a su rol y su empresa, representan un tema que requiere de mayor profundización (Sharma, 2004).

Se analizarán y categorizarán entrevistas de respuesta abierta en las que se materializa la experiencia del fundador de la empresa, quien funge como patriarca de la familia. Se utilizará una aproximación cualitativa a la complejidad de conductas y perfiles de los empresarios contemplados en la muestra mediante la activación del dispositivo narrativo como facilitador de las anécdotas relevantes.

La experiencia indica que pocas veces se consiguen transiciones o sucesiones de manera adecuada y el estudio buscará profundizar más en los porqués de esto, desde la perspectiva ya mencionada. Como producto de la investigación, se buscará proponer un modelo que describa los factores personales del fundador más relevantes que facilitan o permiten que este cambio en la dirección general se lleve a cabo y también detectar aquéllos que complican o impiden que se realice de forma adecuada el proceso de selección y preparación del sucesor, así como del relevo efectivo del director general en una empresa familiar.