



**NOMBRE DEL ALUMNO: MELISSA GIL LOPEZ
PARCIAL: 2**

NOMBRE DE LA MATERIA: GESTION DE EMPRESAS FAMILIARES

NOMBRE DEL PROFESOR: LUCERO DEL CARMEN GARCIA

**NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE NEGOCIOS
CUATRIMESTRE: 5**

TRANSMISIÓN DE LA PROPIEDAD

ESTRUCTURAS DE PROPIEDAD

1



La empresa familiar como estructura de gobierno se enfrenta a sus propios problemas derivados de la interconexión entre los sistemas familia, empresa y propiedad. La empresa familiar se caracteriza porque la propiedad y el control se encuentran en manos de una familia, por una vocación de continuidad de la empresa hacia generaciones futuras y por una fuerte interdependencia entre los sistemas familia y empresa.

- Propietario gestor. Tiene la responsabilidad directa del negocio e interviene directamente en la dirección y toma de decisiones.
- Propietario en gobierno. Es el que, sin intervenir en el día a día del negocio, mantiene responsabilidades y ocupa cargos en el Órgano de Administración.
- Propietario implicado. No está empleado en el negocio ni participa en el Órgano de Administración, pero ofrece su apoyo y se involucra en proyectos concretos o para facilitar contactos.
- Propietario pasivo. Recibe dividendos, pero abdica de la responsabilidad del negocio, que cede a los demás. No toma la decisión consciente de permanecer como propietario.
- Propietario inversor. Muy parecido al pasivo, solo que en función de la evolución de los resultados, puede decidir permanecer o vender su parte de propiedad.
- Propietario orgulloso. No está involucrado en el negocio ni es muy conocedor del mismo. Sin embargo, le enorgullece enormemente ser propietario de la sociedad.

TIPO DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR

2



PREPARACIÓN DE LA FAMILIA Y LA EMPRESA

3



1. Falta de información: La inexistencia de información para la planeación, el diseño y la implantación de un plan de sucesión es uno de los principales factores que provocan resistencia.
2. Factores culturales: Puede existir rechazo a la sucesión debido a factores relacionados con la propia idiosincrasia, a la educación recibida y a la influencia de generaciones predecesoras.
- 3-Amenaza al estatus quo: Esta sensación se debe a la resistencia a modificar la estructura organizacional en comparación a los esquemas, valores, costumbres y normas arraigados en la empresa.
4. Retención de poder: Toda organización está expuesta a cambios y en consecuencia existe la posibilidad, de que aquellos individuos o grupos que vean amenazada su posición en la organización manifiesten resistencia a los mismos.
5. Clima organizacional: Previo a iniciar el proceso de sucesión se deberán identificar aquellos factores negativos que afecten el clima organizacional, cuanto más negativo sea éste, más complejo será conducir a la organización hacia el modelo de sucesión planteado
6. Miedo al fracaso: La incertidumbre que puede generarse en el miembro de la familia que se retira respecto a que tan viable puede resultar la sucesión y si es el momento idóneo para llevar a cabo el proceso

El empresario fundador debe comenzar su retirada del mundo empresarial por medio de la designación y preparación de su futuro sucesor, y no cayendo en el error de elegir al primogénito, como muchas veces ocurre, si éste no posee las aptitudes y capacidades necesarias para el puesto que va a ocupar, sino a aquella persona que considere que puede dirigir con éxito la empresa familiar en los próximos años.

SUCESIÓN FAMILIAR: HERRAMIENTA PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO

4



CONSIDERACIONES PARA LA SUCESIÓN DE UNA EMPRESA FAMILIAR

5

La creación de estructuras de gobierno en cada uno de los sistemas que conforman la empresa familiar, dota a éstos de los mecanismos que permiten la ordenación de las relaciones que se producen dentro del ámbito de la familia y entre ésta y el negocio:

- La relación entre el líder y el sucesor. Existe una correspondencia directa entre la calidad en la transferencia de conocimientos y el éxito en la sucesión. Una relación basada en el respeto y el entendimiento mutuo hace que los individuos se sientan apoyados y reconocidos.
- Motivación del sucesor. Es fundamental que supere la presión de los logros del antecesor
- Capacidad del líder para asumir su nuevo rol. El que en muchos casos es el fundador pasa a un segundo plano. Sigue teniendo presencia en la empresa, pero a un nivel básicamente consultivo