



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: super nota

Parcial: 3

Nombre de la Materia: GESTIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

*Nombre del profesor: **Lucero del Carmen García Hernández***

Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios

*Cuatrimestre: **5***

TRANSMISIÓN DE LA PROPIEDAD

Estructuras de propiedad: A partir de la representación de los rasgos característicos de la empresa familiar a través del modelo de los tres círculos y de la interacción de los sistemas en él representados, familia, propiedad y gestión, es posible identificar una serie de estructuras de gobierno de la empresa familiar, ya que estos tres sistemas, aunque interconectados entre sí, tienen unos objetivos y una forma de actuar diferentes. Entre los problemas específicos de cada uno de estos sistemas destacan



RELACIONES FAMILIARES



En relación a la familia: En este grupo se incluyen los problemas que surgen por no existir una clara distinción entre la empresa y la familia. Esto provoca las típicas tensiones y rivalidades entre los miembros del clan y un problema de solapamiento de roles. El resultado final puede ser el incumplimiento de las funciones y responsabilidades que tienen en el negocio, incumplimiento de horarios, diferencias en la retribución con otras personas que trabajan en la empresa, etc.

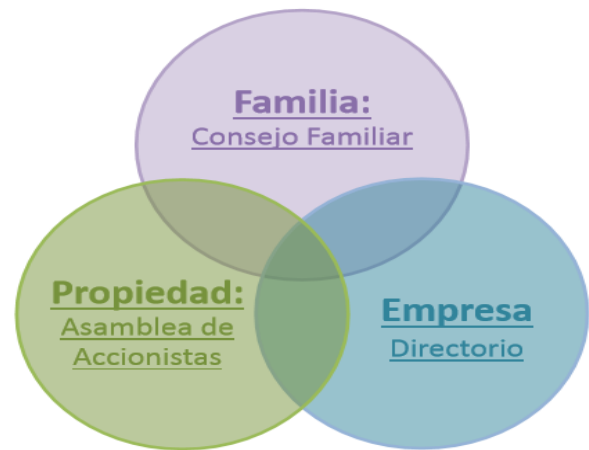
En relación a la propiedad: Parte de los problemas identificados en este grupo se producen en los procesos de expansión del negocio, fundamentalmente cuando no se ha producido la reorganización necesaria en la estructura de la sociedad. Son problemas ligados a la participación de la familia en el capital social. Existe aversión a la pérdida de control de la propiedad y ese factor condiciona en muchas ocasiones el crecimiento de la empresa





En relación al negocio: Este problema está ligado en la mayoría de los casos al dominio de los criterios familiares y al estilo de dirección de los líderes. Además, la falta de profesionalización de los miembros de la familia provoca el retraso en el cambio generacional con el consiguiente problema para desarrollar una descentralización de funciones y la mejora continua del personal

Tipo de propiedad de la empresa familiar: Muchas veces se habla de la propiedad y del propietario en la empresa familiar utilizando un término genérico. Pero este término esconde realidades diferentes, con roles y expectativas muy distintas, que deben entenderse y conducirse adecuadamente, si queremos que la continuidad de la empresa familiar no se vea comprometida



Qué caracteriza a cada tipo de propietario en la empresa familiar:

- ☑ 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



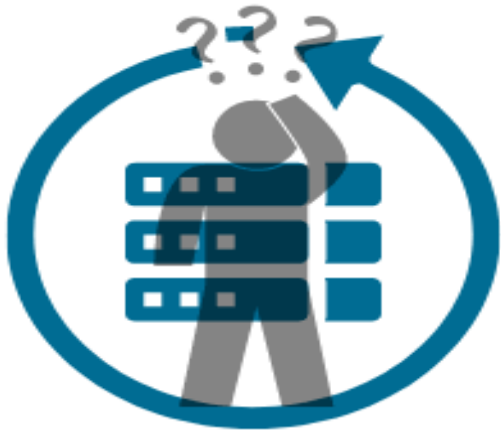
- Propietario implicado. No está empleado en el negocio ni participa en el Órgano de Administración, pero ofrece su apoyo y se involucra en proyectos concretos o para facilitar contactos.
- Propietario pasivo. Recibe dividendos, pero abdica de la responsabilidad del negocio, que cede a los demás. No 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

Preparación de la Familia y la Empresa: Para la mayoría de los dueños de empresas familiares, es difícil separarse de la operación del negocio por el temor a perder el control; sin embargo, en muchas ocasiones esta decisión es fundamental para la permanencia del mismo, por lo que considerar la creación de un plan de sucesión a mediano plazo es un factor clave.





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. Por ello, contar con información es imprescindible para el adecuado manejo de ciertas situaciones familiares, además de ser un arma de conocimiento que elimina ambigüedades y confusiones dentro de las familias.

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, se encuentra latente debido al temor de no estar seguro de que el o los sucesores se encuentren preparados para tomar el control de la empresa familiar



Sucesión Familiar: Herramienta para preservar el patrimonio: Si bien no es posible contar con cifras comparativas exactas a nivel internacional, existen tendencias que indican que las empresas familiares tienen una vida corta. En la actualidad se estima a nivel internacional, que aproximadamente dos terceras partes del total de las empresas familiares quiebran o son vendidas por la familia durante la primera generación, y sólo entre el 5% y el 15% logran perdurar hasta la tercera generación bajo la dirección de la descendencia del fundador, mientras que el porcentaje restante de empresas cierran o son vendidas ante la carencia de competitividad en el negocio

De acuerdo a los estudios realizados por James Lea, dentro del proceso de sucesión de las empresas familiares se pueden identificar cuatro modelos de traspaso de acuerdo al rol que la persona en proceso de retiro ha decidido asumir

1. El "rey", muere con las botas puestas, es decir, la sucesión se produce sólo cuando fallece el fundador o ante la rebelión de los hijos.
2. El "general", planifica su sucesión, pero siempre con la mira en la semilla del retorno para volver victorioso a salvar a la empresa.





3. El “gobernante”, cuando concluye su mandato se retira por completo y se dedica usualmente a otra actividad.

4. El “embajador”, logra mantener un nexo con la empresa, dejando la gestión directiva para ocuparse de otros temas que le encarguen.

Consideración para la sucesión de una empresa familia:

- creación de estructuras de gobierno
- permite que los familiares conozcan los derechos y los deberes derivados de la propiedad y gestión del negocio familiar
- permite diferenciar los roles dentro de la familia: familia empresarial y familia ajena al negocio familiar

