



Mi Universidad

Súper Nota

Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.

Nombre del tema: Transmisión de la propiedad.

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Gestión de empresas familiares.

Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.

Quinto Cuatrimestre.

Comitán de Domínguez, Chiapas, 11 de febrero del 2024

TRANSMISIÓN DE LA PROPIEDAD

ELABORADO POR: SIOMARA GRISEL VÁZQUEZ GÓMEZ.

2.1 ESTRUCTURAS DE PROPIEDAD.



Patrimonio familiar se refiere a la riqueza que la empresa familiar va generando a lo largo del tiempo gracias a su actividad y que pertenece a los miembros de la familia.

Tipos de patrimonio

Patrimonio económico-financiero. Este surge por la actividad empresarial y se refleja en las sucesivas cuentas anuales de la empresa.

Patrimonio no-económico o intangible. Recursos que se generan en la empresa para la familia y que incluyen cinco tipos de capital: humano, intelectual, organizativo, social y emocional.



2.3 TIPO DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR.



Tipos de propietarios

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.

2.5 PREPARACIÓN DE LA FAMILIA Y LA EMPRESA.

Factores que pudieran ocasionar resistencia a la sucesión:
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. Esta sensación se debe a la resistencia a modificar la estructura organizacional en comparación a los esquemas, valores, costumbres y normas.

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.



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.

2.6 SUCESIÓN FAMILIAR: HERRAMIENTA PARA PRESERVAR EL PATRIMONIO.

No hay duda de que la preparación profesional del futuro sucesor exige adquirir un cúmulo de conocimientos tanto teóricos como experimentales que le ayuden a hacer frente a los posibles conflictos que la empresa pueda presentar.



La práctica recomienda la formación del sucesor mediante la educación formal, que adquiera experiencia en empresas diferentes a la futura empresa familiar e incluso que amplíe conocimientos sobre los mercados nacionales e internacionales.

Se puede dividir esta primera etapa del proceso sucesorio en dos: una primera, donde esté al frente un directivo no familiar que asesore, y la otra, donde el poder recaiga íntegramente en el miembro de la siguiente generación.



En la planificación de la sucesión, el fundador debe proponer cómo se reparte la propiedad y gestión de la empresa entre los distintos descendientes.

2.7 CONSIDERACIONES PARA LA SUCESIÓN DE UNA EMPRESA FAMILIAR.



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 familiar.

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 empresaria y familia ajena al negocio familiar.

De este modo, se evita que situaciones exclusivas del terreno familiar afecten a decisiones empresariales o viceversa. Proporcionan una estructura que ayuda a mantener el núcleo familiar a través de una visión compartida de la idea de familia en el negocio y en el exterior.



¿Por qué la importancia de plan de sucesión?
Es un acto de prevención, siendo esta la manera más adecuada de salvaguardar el patrimonio, las buenas prácticas de negocio y un valioso legado adquirido a lo largo de los años. La sucesión debe ser un proceso reflexionado, planeado y administrado con oportunidad.

Mejores prácticas para la sucesión.

- Preparación.
- Apertura al cambio.
- Involucramiento.
- Acceso a la información.
- Desarrollo de líderes.
- Visión y valores.



Referencia: Antología (UDS) Gestión de empresas familiares.
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/7bf0e87cd123a90d5e3c7c3b7ab5f9aa.pdf>