



**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>