



Sheyla Paola García Aguilar
Gestión de Empresas Familiares
Parcial 2

Transmisión de la propiedad
Lucero Del Carmen García Hernández
Administración y estrategias de negocios
Cuatrimestre 5

TRANSMISION DE LA PROPIEDAD

Estructuras de propiedad

Propiedad familiar: Se refiere a la riqueza que la empresa familiar va generando a lo largo del tiempo gracias a su actividad y que pertenece al miembro de la familia.

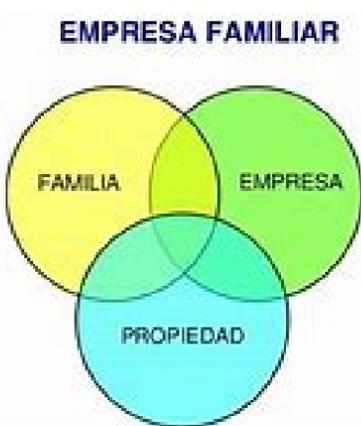
Sus tipos de patrimonio son:

Financiero: Este surge por la actividad empresarial y se refleja en las sucesivas cuentas anuales de la empresa.

Económico o tangible: Recursos que se generan en la empresa para la familia y que incluyen cinco tipos de capital: Humano, intelectual, organizativo, social y emocional.



Tipo de propiedad de la empresa familiar



Modelo de tres círculos de la empresa familiar.
Tagliari y Davis, 1982

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.

Propietario pasivo: Recibe dividendos, pero abdica de la responsabilidad del negocio, que cede a los demás.

Propietario inversor: Muy parecido al pasivo, solo que, en función de la evolución de los resultados, puede decidir permanecer o vender su parte.

Propietario orgulloso: No está involucrado en el negocio ni es muy conocedor del mismo.



Preparación de la Familia y la Empresa

factores que pudieran ocasionar resistencia a la sucesión:

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.

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.

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.

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.

Clima organizacional: Previo a iniciar el proceso de sucesión se deberán identificar aquellos factores negativos que afecten el clima organizacional.

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.



Consideraciones para la sucesión de una empresa familiar

Creación y estructura de gobierno

1. Permite que los familiares conozcan los derechos y los deberes derivados de la propiedad y gestión del negocio familiar.
2. Permite diferenciar los retos de la familia empresaria y familia aghena al negocio familiar.



Sucesión Familiar: Herramienta para preservar el patrimonio

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.

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.

El individuo en formación debe tener en cuenta que la segunda opción conlleva un aumento de responsabilidad de su parte y de la relación con el resto de personas inmersas en la organización, de tal manera que éste debe elegir si especializarse o no dentro del negocio.



Referencias: Antología UDS
Gestión de Empresas familiares