

**Nombre del alumno: Ximena Adyelen
Trujillo Solís.**

**Nombre del profesor: Salomón Vázquez
Guillén**

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

**Materia: Administración de empresas
familiares.**

Grado: 4 cuatrimestre.

**Licenciatura: Administración y
Estrategias de negocios.**

Comitán de Domínguez, Chiapas a 23 de noviembre de 2024.

4.3 Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

- a) Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada).



El empresario se deja llevar por la inercia y deja que el tiempo pase inexorablemente. Hay veces que es imposible hacer otra cosa, dadas las circunstancias familiares y empresariales.

- b) Transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia.

Esta alternativa es el sueño de la familia pues así da la continuidad al negocio. Si se toman buenas decisiones de sucesión y los descendientes tienen la capacidad requerida

- c) Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo.

La familia juzgue conveniente contratar a un director general ajeno a la familia, pues no hay en casa una persona que pueda ejercer este papel o se quieren evitar controversias de orden familiar.

- d) Vender parcialmente en la empresa y conservar una parte de ella

El empresario obtiene liquidez por la venta de parte de sus activos y continúa con la operación de un negocio de menor tamaño.

- e) Vender a otras personas o instituciones

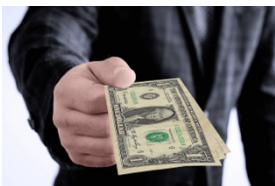


La empresa puede resultar interesante para otros inversionistas como competidores, empleados u otras organizaciones. Ésta es la opción más socorrida de todas.

- f) Liquidar la empresa

Cuando hay sucesión en la empresa y nadie ofrece un precio adecuado para su venta, aparece la opción de liquidación.

- g) Cotizar en la bolsa



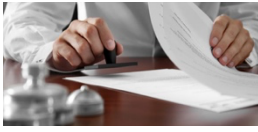
Éste es el sueño de muchas organizaciones que han alcanzado un tamaño importante y sus ventas anuales son de, por lo menos, algunas decenas de millones de dólares.

- h) Otras opciones

Aquí hay un sin número de posibilidades, tantas como el lector quiera, ya sea contratar un director interino, fusionar la empresa y ceder la dirección

4.4 Marco legal de la sucesión

a) Sucesión



Es la transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro.

b) Transferencia de propiedad

Transmisión del derecho que se tiene sobre una cosa.

c) Sucesión hereditaria

Transmisión de derechos y obligaciones de un sujeto a otro después de su muerte.

d) Heredo

Persona que recibe la herencia.



e) Herencia

Patrimonio que queda después de la muerte de una persona.

f) Especies de sucesiones



Sucesión Testamentaria: Es aquella que se funda en la manifestación libre y expresa de la voluntad del de cujus sostenida en un testamento.

Sucesión Legítima: Es aquella en la que el de cujus no ha expresado su voluntad sucesoria en un testamento.

Sucesión Mixta: Es aquella sucesión en la que una parte de la herencia es sujeta a lo dispuesto por el de cujus en un testamento

a) Estilos de retiro



Monarca: No deja la organización hasta su muerte.

General: Se retira, pero regresa para controlar.

Embajador: Cede el control, pero se aconseja.

Gobernador: Se desliga totalmente de la organización.

b) Partes del legado



Capital Humano: Estructura en funcionamiento con colaboraciones y cultura organizacional.

Activo físico: Edificios, equipos, materia prima, inventarios y otros bienes materiales.

Activo materiales: Patentes, marcas, crédito mercantil, imagen, clientes, proveedores.

c) Dificultades para planear la sucesión



Prejuicios contra la planeación: Evitar la planeación sistemática.

Renunciar al control: Dificultad para ceder el control y poder.

Incapacidad para elegir sucesión: Dificultad para elegir sucesor adecuado.

Panorama incierto: Dificultad para planear debido a problemas presentes.

Incertidumbres ante el retiro: Temor al retiro y la pérdida de identidad.

Perdida de identidad: Dificultad para separar el rol de director del rol personal.