



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette  
López Suaznívar.**

**Nombre del profesor: Salomón  
Vázquez Guillén.**

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.**

**Materia: Administración de Empresas  
Familiares.**

**Fecha: 25 de Noviembre del 2024.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de Noviembre de 2024.

### 4.3 Alternativas a la sucesión en la empresa familiar.

La prueba de fuego de la empresa familiar es la sucesión y que, por desgracia, pocas logran pasar por este proceso con éxito. Sin embargo, transferir la dirección a la siguiente generación no es la solución más conveniente e, incluso, podría ser una decisión equivocada

Alternativas que un empresario puede considerar para elegir el futuro de su organización

**a) Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada):** Esta suele ser una alternativa peligrosa, aunque ocasionalmente puede funcionar. El empresario se deja llevar por la inercia y deja que el tiempo pase inexorablemente.

Alternativas que un empresario puede considerar para elegir el futuro de su organización

**c) Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo.** Es posible que la familia juzgue conveniente contratar a un director general ajeno a la familia, pues no hay en caso una persona que pueda ejercer este papel o se quieran evitar controversias de orden familiar. En cualquier caso, así se conserva la propiedad y se delega la dirección a un externo. Por lo general, esta alternativa no es factible en empresas muy pequeñas.

#### Algunos de estos casos:

- Las relaciones familiares entre sucesores son malas, por lo que poner en manos de ellos el negocio los enfrentaría aún más.
- Los intereses de los descendientes y posibles sucesores no se relacionan con el giro de la compañía.
- Ninguno de los posibles sucesores en la familia tiene las características necesarias para asumir el control de la empresa.

#### b) Transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia:

Normalmente, esta alternativa es el sueño de la familia, pues así da continuidad al negocio. Si se toman buenas decisiones de sucesión y los descendientes tienen la capacidad requerida para los puestos, las posibilidades de éxito se incrementan.

Según el Raymond Institute, 39% de los negocios familiares en Estados Unidos cambiará de líder en los siguientes cinco años, 88% de los directores de estas empresas desea que las compañías sigan siendo controladas por sus familias, mientras que 85% quiere que el siguiente director sea un familiar.

#### d) Vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella.

Esta opción es una alternativa mixta, donde el empresario obtiene liquidez por la venta de parte de sus activos y continúa con la operación de un negocio de menor tamaño.

**f) Liquidar la empresa.** Cuando hay sucesión en la empresa y nadie ofrece un precio adecuado para su venta, aparece la opción de liquidación, en la que se rematan los activos y se cumple con los pasivos para cerrar la compañía

**e) Vender a otras personas o instituciones.** La empresa puede resultar interesante para otros inversionistas como competidores, empleados u organizaciones. Esta es la opción más socorrida de todas

Para estimar el precio adecuado es conveniente valorar la compañía, estimando sus beneficios y conociendo el valor de mercado para firmas similares. Se dice que las cosas valen tanto como lo que otros estén dispuestos a pagar por ellas.

**g) Cotizar en la bolsa.** Es posible conservar el control familiar de la empresa si, a pesar de elegir esta opción, la familia conserva la mayoría de las acciones o si se emiten acciones sin derecho a voto para que miembros ajenos a ella las adquieran.

# UNIDAD 4.

## 4.4 Marco legal de la sucesión

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

La transferencia de la propiedad de una cosa no es la transferencia de la cosa; es la transferencia del derecho que se tiene sobre ella.

### 4.4 Marco legal de la sucesión

El patrimonio es llamado herencia y pasará a manos de un nuevo titular; el cual es el heredero o legatario. El derecho hereditario tiene su fundamento racional en la necesidad de evitar que las relaciones jurídicas patrimoniales de quien deja de existir sufran perjuicio, pues ello repercutirá en forma negativa en la sociedad en general.

#### Especies de sucesiones

Los estudiosos del derecho sucesorio convienen en existen tres especies de sucesiones: la testamentaria, la legítima y la mixta.

### La testamentaria:

El primer tipo de sucesión es aquella que se funda en la manifestación libre y expresa de la voluntad del de cujus sostenida en un testamento

### La legítima:

La sucesión legítima es aquella en la que el **cujus** no ha expresado su voluntad sucesoria en un testamento, por lo que su ausencia es suplida por la ley, es decir, por el código civil, el cual establece la forma, los términos y las condiciones que regirán la sucesión hereditaria cuando no se ha dictado un testamento.

### La mixta:

Es aquella sucesión en la que una parte de la herencia es sujeta a lo dispuesto por el de **cujus** en un testamento y otra parte de la herencia se rige según lo establecido por la ley, pues el de **cujus** no dispuso de dicha parte de sus bienes o cayó en los mismos supuestos establecidos por la ley.

## 4.5 El retiro del fundador

Los líderes de las empresas familiares cuentan con diferentes formas para dejar sus organizaciones; en uno de los modelos más difundidos sobre la forma del retiro del fundador, **Sonnenfeld y Spence (1989)** presentan una tipología basada en cuatro estilos relacionados con la identificación del liderazgo y la búsqueda de una contribución inmortal, representados por los monarcas, los generales, los embajadores y los gobernadores:

**No hay plan de sucesión exitoso sin un plan de retiro exitoso.**

## UNIDAD 4.

### El legado del sucedido.

Existen diversas acepciones del término legado: **“Lo que se deja o transmite a los sucesores; sea cosa material o inmaterial”**.

El legado puede dividirse en tres partes.

**1. Capital humano:** el sucedido deja una estructura en funcionamiento operada por colaboradores, bajo determinada cultura organizacional.

**2. Activo físico:** la empresa consta de edificios, equipos, materia prima, inventarios y otros bienes materiales de valor.

**3. Activo inmaterial:** patentes, marcas, crédito mercantil, imagen, clientes, proveedores, portadores de servicios, etc.