



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani
López

Nombre del profesor: Salomón Vásquez

Nombre del trabajo: Unidad 4

Materia: Administración de empresas
familiares

Grado: 4to cuatrimestre

Grupo: Administración y Estrategia de
Negocios

4.3 Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

Como se ha comentado 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.

Hay varias alternativas que un empresario puede considerar para elegir el futuro de su organización, y a continuación se describen algunas de las más importantes

- a) Continuar con la operación cotidiana (no hacer nada).
- b) Transferir la propiedad y a dirección a miembros de la familia.
- c) Conservar la posesión en la familia y contratar a un director externo.
- d) Vender parcialmente la empresa y conservar una parte de ella.
- e) Vender a otras personas o instituciones.
- f) Liquidar la empresa.
- g) Cotizar en la bolsa.

4.4 Marco legal de la sucesión

En derecho, la sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste. En otras palabras, 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. En causas de sucesión hereditaria o de muerte, cuando deja de existir el de cujus (cuya sucesión se trate

Especies de sucesiones Los estudiosos del derecho sucesorio convienen en existen tres especies de sucesiones: la testamentaria, la legítima y la mixta. 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 sucesión legítima es aquella en la que el de 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.

4.5 El retiro del fundador

No hay plan de sucesión exitoso sin un plan de retiro exitoso. Hay numerosos casos de emprendedores que no han logrado dar paso a las siguientes generaciones por no encontrar alegrías y un sentido en la vida fuera del trabajo.

El legado del sucedido

Existen diversas acepciones del término legado: "Lo que se deja o transmite a los sucesores; sea cosa material o inmaterial". O bien "Manda que, en su testamento, hace un testador a una o varias personas naturales o jurídicas"

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.

La ausencia de planificación de la sucesión y la negación al retiro

- Prejuicios contra la planeación.
- Renunciar al control.
- Incapacidad para elegir sucesor.
- Panorama incierto.
- Pérdida de identidad.
- Temor a la muerte.
- Tabúes familiares.

