



**Nombre de alumno:** Jenny Denis González Pérez.

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

**Nombre del trabajo:** La sucesión de la empresa familiar.

**Materia:** Administración de empresas familiares.

**Fecha:** 01 de diciembre del 2024

**Fuente bibliográfica:** UDS ANTOLIGIA 2024 ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARE

## Alternativas a la sucesión en la empresa familiar

La prueba de fuego de la empresa familiar es la sucesión, transferir la dirección a la siguiente generación no es la solución más conveniente e, incluso, podría ser

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.

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:

Continuar con la operación cotidiana (no

Suele ser una alternativa peligrosa, aunque ocasionalmente puede funcionar. El empresario se deja llevar por la inercia y deja que el tiempo pase inexorablemente.

Transferir la propiedad y a dirección a miembros

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.

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 casa una persona que pueda ejercer este papel o se quieran evitar controversias de orden familiar.

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.

Vender a otras personas o instituciones

Ésta 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.

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.

Cotizar en la bolsa.

Representa una fuente importante de financiamiento, un mecanismo eficaz en la transmisión de acciones entre familiares y ajenos a la familia. Es posible conservar el control familiar de la empresa si, a pesar de elegir esta opción, la familia conserva la mayoría de las acciones

Otras opciones.

Aquí hay un sinnúmero de posibilidades, tantas como el lector quiera, ya sea contratar un director interino, fusionar la empresa y ceder la dirección, donar la compañía a instituciones de beneficencia, transformar la firma en una fundación.

## La sucesión de la empresa familiar

## Marco legal de la sucesión

La sucesión constituye un cambio de titular en una relación jurídica que subsiste.

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), su personalidad o patrimonio quedan en situación de liquidación.

El patrimonio es llamado herencia y pasará a manos de un nuevo titular; el cual es el heredero o legatario. Por esta razón, la transmisión de los derechos y obligaciones está supeditada a la consumación de la muerte.

### Especies de sucesiones

La testamentaria

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

La 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.

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.

# El retiro del fundador

Un plan de sucesión exitoso depende de un retiro bien planeado. Existen 4 modelos de retiro:

## Monarcas

El fundador no se retira hasta su muerte. La siguiente generación toma control solo al fallecer el fundador.

## Generales

El fundador se retira, pero regresa con actitud de "salvador", creando más problemas que soluciones.

## Embajadores

El fundador cede el control, permanece cerca para aconsejar, pero se mantiene alejado para no intervenir.

## Gobernadores

El fundador se retira completamente y se desconecta de la empresa, buscando otras actividades.

## El legado del sucedido

El legado es lo que el fundador deja a sus sucesores, no solo materiales, sino también valores y responsabilidades.

El legado puede dividirse en tres partes:

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

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

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

## Como transmitir el legado

El sucedido debe transmitir su legado sin causar conflictos. La autonomía de la empresa es clave para el éxito. Se deben realizar avalúos y acuerdos de compraventa para proteger a los accionistas.

## Ausencia de Planeación y Negativa al Retiro

**Prejuicios contra la planeación:** Preferencia por la acción sobre la planificación.

**Renuncia al control:** Dificultad para soltar el poder.

**Incapacidad para elegir sucesor:** Incertidumbre sobre quién debe tomar el mando.

**Incertidumbre ante el retiro:** Miedo al retiro y pérdida de identidad.

**Tabúes familiares:** Temor a malentendidos dentro de la familia.