

# PRAG

## CONSULTING

Gobernanza · Familia · Patrimonio

# Actualidad de las Empresas Familiares en Guatemala

Informe de Resultados | Febrero - marzo 2026  
Guatemala, Centroamérica

**27**

Empresas  
participantes

**59%**

Sin protocolo  
familiar

**85%**

CEO miembro  
de la familia

**59%**

Sin consejeros  
externos

## Tabla de Contenido

I.	Objetivo del Estudio	2
II.	Quienes lo Prepararon	3
III.	Introducción	4
IV.	Análisis de Resultados	5
	1. Sector de la empresa	5
	2. Tamaño de las empresas participantes	5
	3-4. Perfil del participante	6
	5-6. Generación accionaria y operativa	6
	7-8. Participación de la siguiente generación	7
	9. Proyección de la siguiente generación	7
	10. Protocolo familiar	8
	11. Oficina familiar	9
	12. Consejeros independientes	9
	13. Agenda estratégica del Consejo	10
	14. Separación Presidente / CEO	10
	15. CEO: familiar o externo	11
	16. Gobierno Corporativo	11
	17. Comités especializados	12
	18. Auditorías externas	13
	19. Políticas de riesgo y ética	13
V.	Conclusiones y Recomendaciones	14
VI.	Cómo PRAG puede apoyarle	16
VII.	Datos de contacto	18



## Objetivo del Estudio

Por qué decidimos hacer este diagnóstico

Las empresas familiares son el motor de la economía guatemalteca. Generan la mayor parte del empleo privado, custodian el patrimonio de generaciones enteras y son, para muchas familias, el proyecto de vida más importante que jamás construirán. Sin embargo, enfrentan desafíos estructurales que pocas veces se nombran con claridad: la falta de gobernanza formal, la ausencia de un plan de sucesión y la vulnerabilidad del patrimonio ante eventualidades no planificadas.

Desde PRAG Consulting decidimos dejar de hablar solo desde la teoría. En febrero y marzo de 2026 convocamos a propietarios, directores, gerentes y fundadores de empresas familiares guatemaltecas a responder un diagnóstico honesto sobre su realidad actual. El resultado es este informe: una fotografía sin filtros del estado de la empresa familiar en Guatemala.

### Los objetivos específicos de este estudio son:

01

#### Diagnosticar la madurez de gobernanza

Conocer el nivel de desarrollo en gobernanza corporativa y familiar de las empresas participantes: protocolos, consejos, separación de roles, comités y códigos formales, entre otros instrumentos.

02

#### Identificar las brechas más críticas

Detectar las áreas donde existe mayor vulnerabilidad estructural: sucesión, consejeros independientes, oficina familiar y protección patrimonial.

03

#### Comparar con estándares internacionales

Contextualizar los resultados de Guatemala frente a los parámetros de las mejores prácticas en gobierno de empresas familiares.

04

#### Proveer un espejo para la acción

Ofrecer a cada empresa un punto de referencia para ubicarse y trazar su propia ruta de mejora con apoyo de PRAG Consulting.



Este informe no pretende juzgar. Pretende iluminar: mostrar donde estamos, hacia donde podemos ir, y que estructuras necesitamos para llegar.



## ¿Quiénes lo Prepararon?

PRAG Consulting

PRAG Consulting es una firma guatemalteca dedicada a la gobernanza corporativa, gobernanza familiar y protección y disposición patrimonial para empresas familiares. Nacimos de la convicción de que el verdadero éxito de una Familia Empresaria no es crecer, sino trascender: dejar un legado solido que perdure más allá de sus fundadores.

### Gobernanza Corporativa

Creemos que a través de profesionalizar el Gobierno Corporativo y con énfasis en el Consejo de Administración para que este sea el eje central que permita la trascendencia a las siguientes generaciones.

### Gobernanza Familiar

Organizamos a la familia para que mediante el establecimiento de reglas claras norme la relación familiar con la empresa. Como principales mecanismos la redacción del Protocolo familiar y organizando la oficina familiar.

### Protección y Disposición Patrimonial

A través de un velo corporativo protegemos el patrimonio y acompañamos en las disposiciones patrimoniales para las siguientes generaciones. Constituyendo Fideicomiso / Trust o Fundación de Interés Privado

## Nuestros socios



### Antonio Posadas

Socio Consultor

#### Consultor en Gobernanza Corporativa y Familiar

Más de 40 años en distintos sectores: agroindustria, financiero y de servicios en Centroamérica, República Dominicana y Venezuela, que incluye tres conglomerados familiares importantes en Guatemala y la región. Durante los últimos 12 años enfocado en empresas familiares: Gobernanza Corporativa y Familiar, Protección y Disposición Patrimonial.



### Lastenia Tejeda

Socia Consultora

#### Especialista en Protección Patrimonial y Estructuras Familiares

Consultora con más de 25 años de experiencia en ramas del derecho, corporativo, patrimonial, laboral, financiero, tributario, bancario, propiedad intelectual, extranjería, entre otros. Además, asesorando a empresas familiares y promoviendo buenas prácticas de gobernanza corporativa, gobierno de familia y gobierno patrimonial.



## Introducción

Contexto y metodología del diagnóstico

### El momento que define la empresa familiar guatemalteca

Guatemala tiene una de las estructuras empresariales más intensamente de Centroamérica. La gran mayoría de las empresas que generan empleo, crean valor y sostienen comunidades enteras tienen sus raíces en una familia. Sin embargo, la gobernanza formal de esas empresas familiares ha permanecido, en gran medida, como un tema pendiente.

Entre febrero y marzo de 2026, PRAG Consulting convocó a propietarios, directores, gerentes y fundadores a responder un cuestionario estructurado de 19 preguntas sobre el estado real de su gobernanza. No buscábamos respuestas perfectas: buscábamos respuestas honestas. Y eso es exactamente lo que recibimos.

### Metodología

<b>Instrumento</b>	Cuestionario estructurado de 19 preguntas
<b>Período</b>	Febrero - marzo 2026
<b>Participantes</b>	27 empresas familiares guatemaltecas que han trascendido en la región centroamericana
<b>Sectores</b>	7 sectores de la industria participaron: Servicios, Comercio, Industria, Construcción, Financiera, Agricultura, Seguridad Industrial
<b>Tamaños</b>	Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa
<b>Generaciones</b>	1ra, 2da y 3ra

Las respuestas no representan una muestra estadística perfecta, pero sí constituyen un espejo fiel de lo que PRAG observa cada día en su práctica profesional: empresas con gran potencial, dirigidas por líderes (hombres y mujeres) talentosos y comprometidos, que aún no han dado el paso de formalizar su gobernanza o ya lo dieron y están con asignaturas pendientes de profesionalizar. Este informe es para ellos y para aquellos empresarios que creen que estos temas pueden esperar.

**27**

Empresas  
participantes

**19**

Preguntas  
del diagnóstico

**7**

Sectores  
representados

**3**

Generaciones  
incluidas

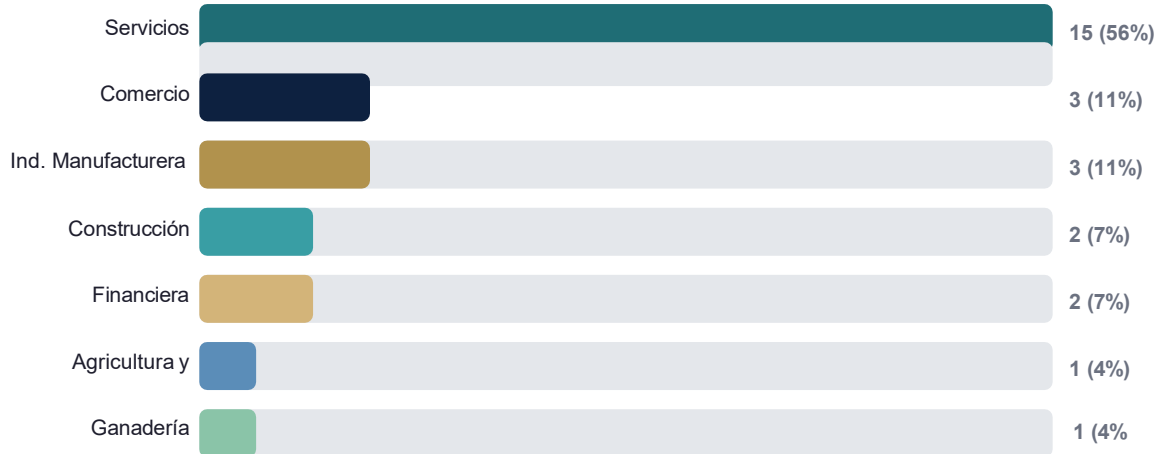
IV

## Análisis de Resultados

Cada pregunta, en perspectiva

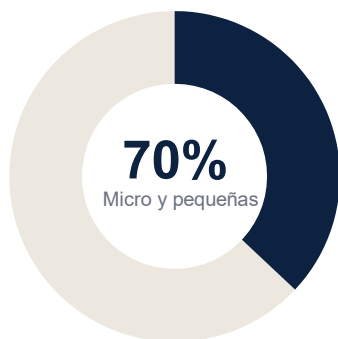
### Pregunta 1

#### Sector de la empresa principal



### Pregunta 2

#### Tamaño de las empresas participantes



La muestra es diversa en tamaño: el **37% son microempresas** (hasta 10 empleados), el **33% son pequeñas** (entre 11 - 80 empleados), el **7% son medianas** (entre 81 - 200) y el **22% son grandes** (más de 200 empleados).

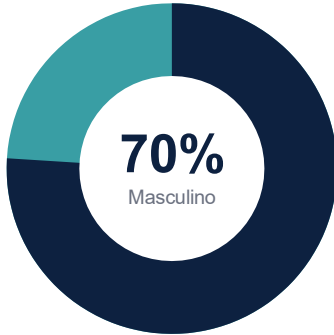
Esta diversidad es significativa: demuestra que los desafíos de gobernanza no son exclusivos de las grandes corporaciones. Una microempresa familiar enfrenta los mismos dilemas de sucesión y protocolo que una gran empresa; solo que con menos recursos para atenderlos.



El 70% de las empresas participantes son micro o pequeñas.  
La gobernanza no es un lujo, es necesidad de todas.

Pregunta 3 y 4

Posición y genero de la persona que responde

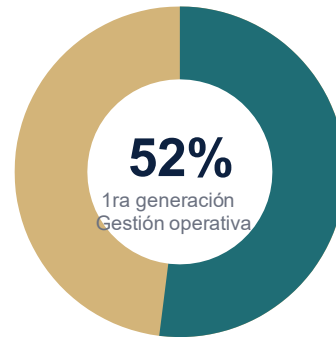
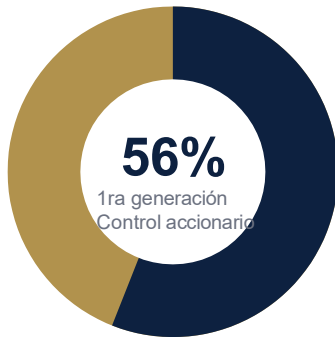


El **70% son hombres** y el 22% mujeres (el 8% no especificó). Aunque la participación femenina es minoritaria en el estudio, en la realidad guatemalteca las mujeres juegan roles decisivos en la empresa familiar, frecuentemente como fundadoras, propietarias y guardianas de la cultura organizacional.

En cuanto a posición, el estudio recibió respuestas de directores, propietarios, fundadores, gerentes generales, administradores y asesores; es decir, personas con poder de decisión real en sus organizaciones. Esto otorga peso y autenticidad a los resultados.

Pregunta 5 y 6

Generación accionaria y generación operativa



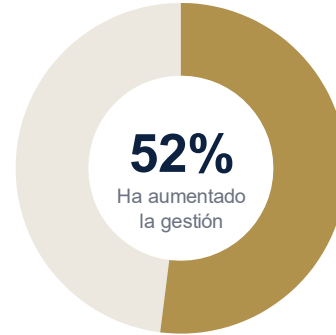
El **56% del control accionario** y el **52% de la gestión operativa** siguen en primera generación. Esto confirma un dato crítico: estamos ante una generación de fundadores que aún no han planificado formalmente su salida ni preparado a sus sucesores. Cuatro empresas muestran una transición interesante: el accionario está en segunda generación y en la gestión operativa ya participa la tercera o más generaciones, lo que revela dinámicas de poder mixtas que requieren atención.



Más de la mitad de las empresas participantes están dirigidas y controladas por sus fundadores. La ventana de la sucesión está abierta. El momento de prepararse es ahora.

**Pregunta 7 y 8**

**Participación de la siguiente generación en cargos estratégicos y operativos**

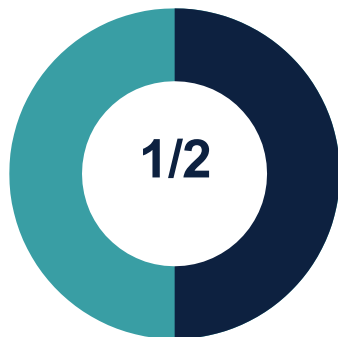


El **56%** reporta un aumento en la participación accionaria de la siguiente generación, y el **52%** en la participación operativa. Es una buena noticia: la siguiente generación está siendo incorporada, pero incorporarla no es lo mismo que prepararla. La gran pregunta es si ese proceso de incorporación está acompañado de un plan de desarrollo, criterios claros de ingreso y estructuras de mentoría.

Sin un protocolo familiar que defina reglas de ingreso y roles, la incorporación de la siguiente generación puede ser fuente de conflicto en lugar de fortaleza.

**Pregunta 9**

**Las nuevas generaciones: acrecentar el patrimonio o emprender de forma independiente**



Los resultados son exactamente iguales: **13 respuestas (48%)** indican que la siguiente generación planea continuar acrecentando el patrimonio familiar, y también **13 respuestas (48%)** señalan que prefieren emprender de forma independiente.

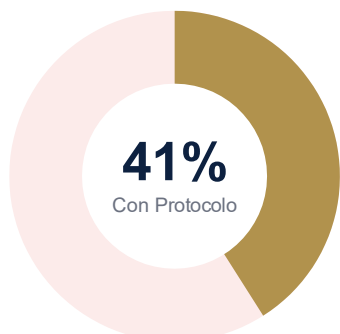
Este empate revela una tensión fundamental que muchas familias guatemaltecas viven en silencio. Cuando un hijo o hija quiere emprender por su cuenta, la familia puede interpretarlo como un rechazo al legado del fundador. Sin un protocolo que regule estas situaciones, esa tensión se convierte fácilmente en conflicto que lastima tanto a la empresa como a las relaciones familiares.



Un protocolo familiar bien diseñado puede convertir esta tensión en una oportunidad: definir emprender sin fracturar el proyecto familiar.

Pregunta 10

**Protocolo familiar: ingreso, permanencia y salida de familiares**



Solo el **41% de las empresas (11 de 27)** cuenta con un protocolo familiar formalmente definido. El **59% opera sin este instrumento fundamental**.

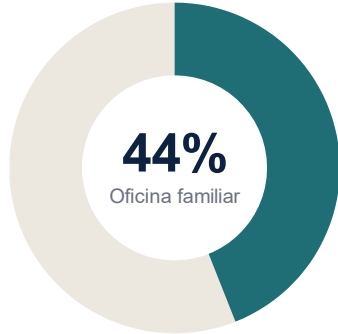
El protocolo familiar es la columna vertebral de la gobernanza familiar. Define quiénes pueden trabajar en la empresa y en qué condiciones, cómo se toman las decisiones colectivas, cómo se resuelven los conflictos y cuáles son los derechos y obligaciones de cada integrante. Sin él, las reglas no están escritas y cada persona las interpreta a su manera.



Sin reglas escritas, no hay reglas. Solo hay expectativas no cumplidas esperando el momento.

**Pregunta 11**

**Oficina familiar para beneficio de los miembros y acrecentar el patrimonio**



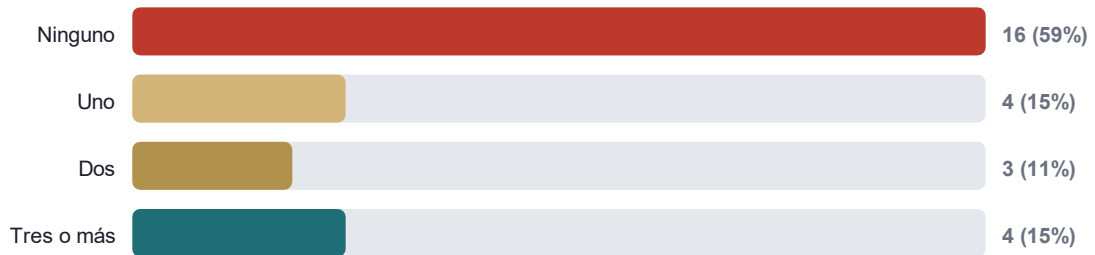
El **44% (12 empresas)** ha instituido una oficina familiar. Es un resultado relativamente positivo y alentador; el **56% (15 empresas)** no cuenta con este mecanismo.

La oficina familiar es el órgano que gestiona los intereses patrimoniales y personales de los miembros de la familia como propietarios, no como empleados. Administra inversiones, coordina la filantropía familiar, facilita la educación financiera de la siguiente generación y sirve de puente entre la familia y la empresa.

Su ausencia en más de la mitad de las empresas sugiere que la separación entre los intereses de la familia y los de la empresa aún no es clara, lo que puede generar confusiones en la asignación de recursos y en la toma de decisiones de largo plazo.

**Pregunta 12**

**Consejeros independientes y sin vínculos familiares en el Consejo**

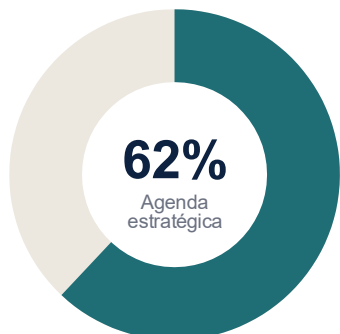


En cuanto a la conformación del Consejo de Administración, el **59% de las empresas (16 de 27) no tiene ningún consejero independiente**, solo el 15% cuenta con tres o más. Su incorporación constituye el mecanismo más efectivo para introducir una perspectiva objetiva, aportar un acompañamiento externo especializado y fortalecer los procesos de rendición de cuentas en la toma de decisiones.

Sin consejeros externos, el Consejo es esencialmente una reunión de familia, esto puede funcionar mientras el entorno es favorable y los acuerdos se mantienen, pero es frágil ante crisis, conflictos o la necesidad de tomar decisiones difíciles que requieren objetividad.

**Pregunta 13**

**El Consejo dedica tiempo estructurado a temas estratégicos**

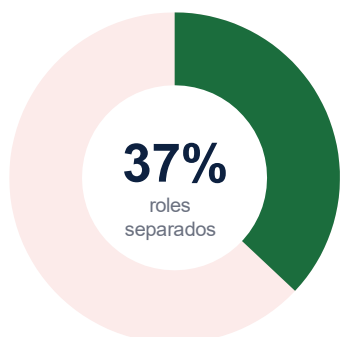


El **62% (16 empresas)** indica que su Consejo dedica tiempo estructurado a temas estratégicos más allá de la revisión financiera. Este es uno de los indicadores más positivos del estudio.

Sin embargo, hay que leer este dato con cautela. Muchas empresas no distinguen claramente entre Consejo de Administración y reunión de Gerencia y mandos medios. Una reunión donde se revisan números y se toman decisiones operativas no es lo mismo que una sesión de Consejo de Administración con agenda estratégica, minutas formales, seguimiento de acuerdos y participación de consejeros externos.

**Pregunta 14**

**Separación del rol de Presidente del Consejo y Director General (CEO)**



Solo el **37% (10 empresas)** ha separado formalmente el rol de Presidente del Consejo del rol de Director General / CEO. El **63% tiene ambos roles en la misma persona**, que suele ser el fundador.

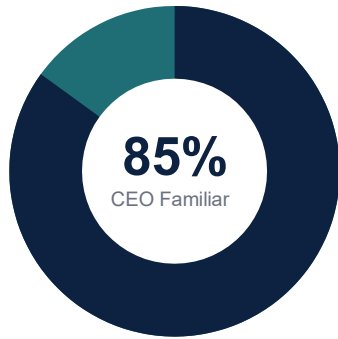
Esta concentración de poder es uno de los factores de mayor riesgo en la gobernanza empresarial. Cuando una sola persona es al mismo tiempo el máximo órgano de gobierno y el principal ejecutivo, se pierde el balance de poder que hace saludable cualquier organización. Nadie puede supervisarse a sí mismo con objetividad.



La separación Presidente / CEO no debilita al líder: lo fortalece, porque le da un marco de respaldo a su altura.

**Pregunta 15**

**El CEO: miembro de la familia o persona externa independiente**



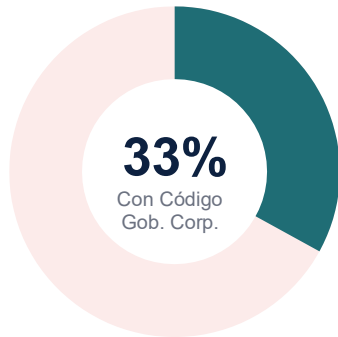
El **85% de las empresas (23 de 27)** tiene a un miembro de la familia como CEO. Solo el **15% (4 empresas)** ha incorporado a un externo independiente en ese rol.

Tener un CEO familiar no es necesariamente un problema. Lo que sí es un problema es cuando ese CEO familiar actúa sin el respaldo de un Consejo funcional, sin consejeros externos y sin separación de roles. En ese escenario, toda la inteligencia estratégica de la empresa descansa en una sola persona, y todo el riesgo institucional también.

Las empresas familiares más longevas del mundo no siempre tienen CEO externo, pero si tienen estructuras robustas que le dan soporte, desafían sus decisiones con rigor y garantizan continuidad más allá de la persona.

**Pregunta 16**

**Gobierno Corporativo formalmente adoptado y comunicado**



Solo el **33% (9 empresas)** cuenta con un Protocolo de Gobierno Corporativo formalmente adoptado. El **67% no lo tiene**.

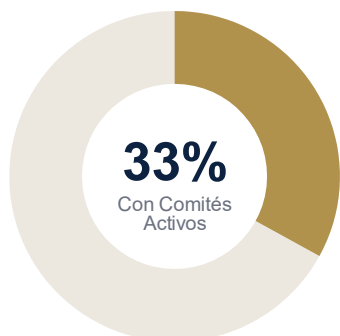
El Protocolo de Gobierno Corporativo es el documento maestro que define los principios, políticas y procedimientos bajo los cuales opera el gobierno de la empresa. Sin él, las decisiones de gobernanza se toman caso por caso, sin consistencia ni referencia. Es como construir una empresa sin planos: puede funcionar mientras el arquitecto original está presente, pero se vuelve frágil en cuanto alguien más necesita entender la estructura.



Una empresa con un Gobierno Corporativo sólido es mejor vista ante Inversionistas, Entidades Financieras y otras partes de interés.

Pregunta 17

**Comités especializados: auditoría, riesgos, nominaciones, compensaciones**

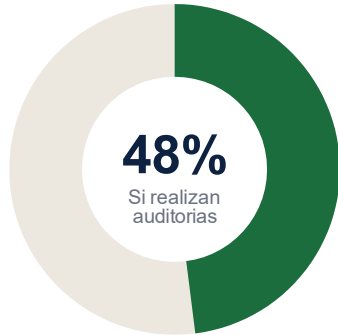


Al igual, solo el **33% de las empresas (9 de 27)** cuenta con comités especializados funcionando activamente.

Los comités de auditoría, riesgos, nominaciones y compensaciones son los órganos que permiten al Consejo ejercer supervisión especializada sin micro gestionar. Son el mecanismo que convierte un Consejo nominal en un Consejo funcional. Sin ellos, el Consejo suele limitarse a revisar informes financieros y aprobar decisiones ya tomadas por la gerencia.

El dato coincide perfectamente con el bajo nivel de consejeros externos: no hay comités porque no hay suficiente capital humano externo para conformarlos y darles valor.

**Pregunta 18**  
**Auditorías externas independientes presentadas a accionistas**

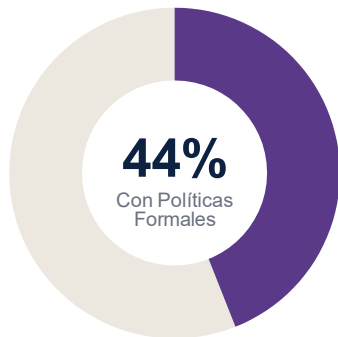


Este es el indicador muestra que: el **48% realiza auditorías externas** y el **52% no las realiza**. Casi la mitad, en ambos casos.

Las auditorías externas independientes son uno de los pilares de la transparencia corporativa. Generan confianza entre los accionistas, facilitan el acceso al crédito en condiciones favorables, identifican riesgos ocultos y promueven una cultura de orden financiero que beneficia a toda la organización.

El hecho de que más del 50% aún no las realice es una oportunidad directa: implementar una auditoría externa anual es un paso concreto, relativamente accesible y de alto impacto en la credibilidad institucional.

**Pregunta 19**  
**Políticas formales de gestión de riesgos, ética y cumplimiento normativo**



El **44% (12 empresas)** cuenta con políticas formales de gestión de riesgos, ética y cumplimiento normativo. El **56% (15 empresas)** no.

En un entorno global donde los estándares de compliance, ética empresarial y gestión de riesgos son cada vez más exigentes, la ausencia de políticas formales en este ámbito expone a las empresas a riesgos regulatorios, reputacionales y operativos que pueden materializarse de manera imprevista.

Para las empresas familiares, las políticas de ética tienen una dimensión adicional: protegen las relaciones familiares. Cuando hay reglas claras sobre conflictos de interés, nepotismo y uso de recursos de la empresa, se eliminan ambigüedades que suelen ser fuente de tensión entre familiares.



## Conclusiones y Recomendaciones

Lo que los datos nos dicen y lo que podemos hacer

El análisis de las 19 preguntas del diagnóstico converge en un retrato claro: la empresa familiar guatemalteca tiene visión, tiene ambición y tiene voluntad. Lo que le falta, en la mayoría de los casos, son las estructuras formales que conviertan esa visión en continuidad real. A continuación, las cinco conclusiones más importantes y las recomendaciones concretas que se derivan de cada una.

### 1 Estamos en el momento crítico de la sucesión

Con el 56% del control accionario y el 52% de la gestión operativa en primera generación, y solo el 41% con un protocolo que regule la transición, Guatemala esta ante una oleada de cambios generacionales sin preparación formal. La siguiente década definirá que empresas trascienden a sus fundadores y cuales desaparecen con ellos.

**Recomendación:**

Iniciar el plan de sucesión hoy, no cuando sea urgente. Cada año sin plan es un año de vulnerabilidad.

Diseñar un protocolo familiar que defina criterios claros de ingreso, desarrollo y salida de familiares.

Identificar y comenzar el desarrollo formal del sucesor, con mentoría, formación y responsabilidades progresivas.

### 2 La gobernanza sigue siendo informal y concentrada

El 85% tiene CEO familiar, el 63% no ha separado los roles de Presidente y CEO, el 59% no tiene consejeros externos y el 67% carece de un Protocolo de Gobierno Corporativo. Estas cifras revelan que la gobernanza en la empresa familiar guatemalteca es, en su mayoría, una gobernanza de persona, no de estructura.

**Recomendación:**

Constituir un Consejo de Administración funcional, con al menos un consejero externo independiente.

Separar formalmente el rol de Presidente del Consejo del rol de Director General.

Adoptar un Protocolo de Gobierno Corporativo que defina principios de gobernanza.

### 3 El protocolo familiar es la brecha más urgente

Con el 59% sin protocolo y el empate exacto en la proyección de la siguiente generación (acrecentar el patrimonio familiar vs. emprender de manera independiente), la gobernanza familiar es el área de mayor riesgo inmediato. Las reglas no escritas son una bomba de tiempo en cualquier organización familiar.

**Recomendación:**

Facilitar un proceso de elaboración del protocolo familiar con toda la familia propietaria.

Definir reglas para el ingreso y la compensación de familiares en la empresa.

Establecer mecanismos formales de resolución de conflictos antes de que ocurran.

## 4 Los mecanismos de supervisión son casi inexistentes

El 33% tiene comités especializados, el 33% tiene Protocolo de Gobierno, el 52% no realiza auditorías externas y el 44% no tiene políticas de riesgo y ética. Sin estos mecanismos, la empresa no puede supervisarse a sí misma con objetividad, lo que la expone a errores sistemáticos y riesgos no detectados.

### Recomendación:

Implementar auditorías externas independientes como primer paso de transparencia financiera.

Crear un comité de auditoría o riesgos, como puente hacia una supervisión formal.

Adoptar políticas básicas de ética y compliance, especialmente sobre conflictos de interés familiares.

## 5 Hay señales positivas que construir

El 56% reporta aumento en la participación de la siguiente generación. El 44% tiene oficina familiar. El 59% dedica tiempo a temas estratégicos en su Consejo. Estas son bases sobre las cuales construir. La tarea es formalizar lo que ya existe y llenar los vacíos que aún persisten.

### Recomendación:

Fortalecer la oficina familiar como órgano de administración patrimonial y desarrollo de la siguiente generación.

Convertir las reuniones informales en sesiones de Consejo con agenda, minutas y seguimiento formal.

Capitalizar el impulso generacional: la siguiente generación ya está presente; prepararla es el siguiente paso.

***"El verdadero éxito de una empresa familiar no es crecer, sino trascender."***

— PRAG Consulting

VI

## Cómo PRAG puede apoyarle

Soluciones concretas para cada brecha identificada

Cada hallazgo de este estudio tiene una solución. En PRAG Consulting hemos diseñado una oferta de servicios directamente vinculada con las brechas que el diagnóstico revela. No trabajamos con soluciones genéricas, cada intervención comienza con un diagnóstico profundo de su empresa y su familia, y culmina con un plan de acción implementable y a su medida en el que los acompañamos.

### Diagnóstico Integral de Gobernanza

*Atiende: La brecha: el 67% sin Protocolo, el 59% sin consejeros externos, el 52% sin auditorías.*

Realizamos una evaluación completa del estado actual de gobernanza de su empresa: entrevistas con familia y equipo directivo, revisión de estructuras existentes y análisis de brechas. El resultado es un Mapa de Gobernanza personalizado con prioridades claras y una hoja de ruta de implementación.

- + Evaluación de madurez en gobernanza corporativa y familiar
- + Entrevistas con propietarios, directivos y familiares clave
- + Informe con hoja de ruta priorizada y plazos realistas

### Diseño e Implementación del Protocolo Familiar

*Atiende: La brecha: el 59% no tiene protocolo. Es la herramienta más urgente.*

Facilitamos el proceso completo de construcción del Protocolo Familiar: desde los talleres y entrevistas con toda la familia propietaria hasta la redacción final y su implementación. Cubrimos los temas que más generan conflicto: ingreso de familiares y familiares políticos, compensación, sucesión, resolución de diferencias y salida.

- + Talleres facilitados con la familia empresaria
- + Redacción del Protocolo Familiar a medida
- + Acompañamiento en la implementación y seguimiento anual

### Estructuración del Consejo de Administración

*Atiende: La brecha: el 59% sin consejeros externos, el 63% sin separación de roles.*

Diseñamos el Consejo de Administración que su empresa necesita: definición del perfil de consejeros independientes, proceso de selección, estructuración de comités, manuales de operación y agenda de trabajo para el primer año.

- + Perfil y selección de consejeros externos independientes
- + Reglamento interno del Consejo y estructura de comités
- + Facilitación de las primeras sesiones y desarrollo de la agenda estratégica

## Protocolo de Gobierno Corporativo y Políticas de Cumplimiento

*Atiende: La brecha: el 67% sin Protocolo de gobierno y el 56% sin políticas de ética.*

Desarrollamos el Protocolo de Gobierno Corporativo de su empresa y las políticas de ética, cumplimiento y gestión de riesgos que le permitan operar con estándares internacionales, proteger su reputación y generar confianza entre todos sus grupos de interés.

- + Redacción del Protocolo de Gobierno Corporativo
- + Políticas de ética, conflictos de interés y compliance
- + Programa de comunicación e implementación interna

## Planeación de Sucesión

*Atiende: La brecha: el 56% del control accionario sigue en primera generación sin plan.*

Acompañamos en las disposiciones del Fundador en cuanto al proceso de sucesión: identificación y preparación del sucesor, plan de retiro del fundador, comunicación a la familia y a la organización, y estructuración de la transición de propiedad.

- + Evaluación y plan de desarrollo del sucesor
- + Estructura de la transición accionaria y de liderazgo
- + Comunicación estratégica del proceso a familia y organización

## Protección y Estructuración Patrimonial

*Atiende: La brecha: ausencia de estructuras formales de protección patrimonial.*

Estructuramos el patrimonio familiar para que este protegido ante cualquier eventualidad: holdings familiares, fideicomisos o fundación de interés privado, planificación fiscal y disposición de activos. Trabajamos junto a sus asesores jurídicos y fiscales para garantizar que el legado construido permanezca íntegro.

- + Estructuras de holding y propiedad familiar
- + Fideicomisos – Trust, Fundación de Interés Privado
- + Planificación fiscal

VII

## Datos de Contacto

Comenzar es más sencillo de lo que parece



Nuestro proceso siempre comienza con escuchar. Una conversación inicial nos permite entender su situación específica y proponerle el camino más adecuado para su empresa y su familia.

**PRAG**  
CONSULTING

*Gobernanza · Familia · Continuidad*

[www.pragconsulting.com](http://www.pragconsulting.com)

[tonoposadas@pragconsulting.com](mailto:tonoposadas@pragconsulting.com)

Agendar una conversación inicial

***"Desde la confianza, construimos relaciones que trascienden"***

— Tono Posadas, Socio Fundador · PRAG Consulting