



Nombre de alumno: Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.

Nombre del profesor: Lic. Lucero

Nombre del trabajo: U2T1

Materia: Gestión de Empresas Familiares

Grado: 5to cuatrimestre LAN

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de febrero de 2023

Unidad 2. Actividad de Formulación.

- Plan de sucesión.
- Visión a largo plazo.
 - Establecer adecuadamente todos los servicios para profesionalizar la empresa familiar y convertirla en un ~~hospital~~ Hospital rural particular.
 - Planear la logística y presupuestos del hospital para que este sea la sede de los próximos laboratorios y tomas de muestras de la región frontera sur y sureste.
 - Establecer tomas de muestras en los municipios estratégicos de esta región, y en base a su desarrollo, remodelarlos como laboratorios de rama.

Avance
Sigue así

→ Áreas de desarrollo.

Áreas de contabilidad, planeación de presupuestos, logística.
Relaciones externas

→ Futuro liderazgo.

Emanuel como director ejecutivo.

Asesores financieros

Asesores contables.

→ En los próximos 10 años

Aumento de la población

Presencia de más laboratorios.

Retiro del fundador.

→ Características permanentes requeridas.

Compromiso	Moral	Estética
Comunicación	Profesionalismo	Identificación con la visión.
Ética	Honestidad.	Cultura familiar.

→ Dirección actual de la empresa.

Por el fundador → Monopolio

→ Personas potencialmente requeridas en unos años.

Emanuel, como asesor administrativo.

Belén, como químico de base.

→ Logística del relevo.

Hasta que el fundador decida que es tiempo de retirarse, manteniendo un nexo con la empresa. Recibirá auditorías regularmente.

→ Requisitos del sucesor.

- Asumir las cláusulas sobre dividendos
- Identificación con la visión y familia.
- Responsabilidad.
- Compromiso
- Ética
- Moral.

→ Visión familiar.

- Crecimiento de la empresa y diversificación del capital
- Crear fundaciones.

→ Frecuencia de reuniones respecto a la empresa.

Informalmente, de 6 meses a 1 año.

→ Gobierno actual de la empresa.

Administración individual por el fundador.

→ Plan de retiro de los fundadores

Inexistente.

1. Análisis y Diagnóstico.

> Análisis del fundador.

→ Características, Habilidades y Cualidades.

- Capacitado para ser OEB. - Conexión con el IMSS.
- Conocimiento específico de su área y campo. - Buen manejo del capital.
- Conocimiento empírico sobre administración. - Responsabilidad contable.
- Buenas relaciones con médicos externos. - Conexión con proveedores.
- Conexión con biomédicos para mantenimiento de equipos automatizados.
- Conocimiento básico de limpieza de aparatos. - Conexión con RPBI
- Resolución de problemas. - Prestigio en la zona.

→ Tipo de fundador.

Fundador: Matias Samayoa Briones. Tipo: Rey / Embajador.

Es una persona muy avarosiva y perfeccionista, por lo que suele pensar que su retiro influirá catastróficamente. Se predisponen dos formas de retiro, la más probable es hasta su muerte o incapacidad total, la segunda es retirarse, pero seguramente mantendrá un nexo con la empresa, tanto de manera externa como un puesto de asesor o algo relacionado a un propietario activo.

> Análisis del contexto de la empresa.

→ Tamaño.

Pequeña empresa.

→ Posicionamiento en el Mercado.

Es el primer laboratorio que hubo y se ha ganado mucho prestigio en la zona.

→ Gestión

Fundador

→ Visión a largo plazo.

Expansión, profesionalización del negocio.

Diversificación de capital. (ver anexo).

→ Tiempo en el mercado.

> 20 años.

→ Áreas de Continuidad. → Estructura de gob.

(Anexo)

(No)

> Análisis del contexto familiar.

→ Tamaño y número de integrantes.

Familia pequeña o nuclear.

(cuatro integrantes (Fundadoras (Papi y mamá) e hijos (2))

→ Interacción entre familia y empresa.

El fundador monopoliza la dirección y participación en la empresa.

Los únicos que interactúan son los fundadoras.

→ Comunicación intrafamiliar.

• En general no es muy buena.

• El fundador impone las cosas y no es flexible en cuanto a consejos o observaciones. Rige su vida y quiere regir la de los demás en base a una ideología.

• No asumir esto es una muestra de rebeldía contra él y excluir a sus hijos.

• Mamá siempre sabe escuchar y es el canal de comunicación.

• El fundador es muy egoísta y orgulloso.

→ Todos los integrantes forman parte activa de la empresa?

No, solo los fundadoras.

> Análisis del Sucesor.

→ ¿Existe algún candidato en la familia?

Si, el hijo mayor.

→ ¿Qué tipo de sucesor es?

En preparación académica.

→ Características

- Moral y ético

- Conocimiento del personal y áreas

- Manejo de presión

- Resolutivo

- Conocimiento de relaciones exteriores.

- Buen líder.

- Crítico

- Conocimiento del funcionamiento

- Capaz

- Desarrollado en requerimientos clínicos/químicos y Administrativos.

¡excelente!

→ Requisitos y condiciones

- Que el fundador quiera retirarse
- Conocer el modo de operación habitual.
- Culminación de estudios
- Identificación con la visión y cultura familiar.
- No hacer cambios arriesgados.
- Cuidar la integridad de la empresa.
- Respetar cláusulas de trabajo y dividendos.
- Excelencia en seguridad e higiene.
- Compromiso, pasión y amor por la empresa.
- Realizar auditorías con los copropietarios sobre estado financiero de la empresa.
- Cumplir normativas (NOM y NMX)

→ Habilidades y conocimientos del sucesor.

- Química, biología, A. Q. Cuantitativo y cualitativo.
- Manejo de estrés y emociones.
- Control de calidad.
- Resolutivo
- Seguridad e higiene.
- Buena relación con las generaciones contemporáneas.
- Administrativo y gestión.
- Empático
- Responsable.
- Finanzas
- Publicidad.
- Buen líder.
- Honesto.
- Conocimiento del mercado y situación empresarial.

2. Planificación.

> Objetivo.

- Prevenir problemas futuros en la dinámica de la empresa.
- Garantizar el funcionamiento habitual.
- Salvaguardar el patrimonio familiar común.
- Establecer cláusulas de trabajo.

> Acciones que se llevarán a cabo en el proceso.

- Profesionalizar a la empresa familiar.
- Establecer los órganos de gobierno necesarios.
- Poner en orden todas las cosas pendientes o ejercicios para la transición.
- Elegir al sucesor y capacitación.

> Duración del proceso.

- Puesto que aún hay proyectos en desarrollo, se estima una duración de 2 años para su conclusión. Durante este tiempo, el candidato será involucrado para que tenga conocimiento de los hechos.

3. Entrenamiento.

> Fecha de reuniones familiares.

- Una vez al mes durante los dos años.

> Encargado de operar el proceso y plan de sucesión.

- Fundador no directivo.

> Acciones necesarias del sucesor para ocupar el puesto.

- Involucramiento en los proyectos actuales y futuros.
- Tomar diplomados

4. Transferecia.

- > Duración del proceso de transmisión / instalación.
- El tiempo que le toma deslindarse y establecer su nexo con la empresa (Aproximadamente 6 meses).
- > Nuevo rol del fundador.
- Asesor en los análisis financieros de la empresa.
- Los nexos que tenga con proveedores u otras empresas.
- > Redistribución de las acciones de la compañía.
- 30% de las acciones a cada uno de los fundadores (2) = 60%
- 20% de las acciones a cada uno de los hijos (2) = 40%

5. Culminación.

- > Presentación del sucesor.
- Ante los accionistas, mediante una reunión formal.
- Ante los colaboradores, por el fundador en retiro.
- > Plan de retiro del fundador.
- El retirado asumirá el plan de embajador, puesto que se retirará de la directiva de la empresa y elegirá el nexo que desea mantener en ella.
- Participará del 30% de los dividendos al igual que la cofundadora.
- Estará presente en las reuniones de resultados financieros.
- Ambos fundadores tendrán autonomía sobre sus acciones. (sin embargo, deberán guardar en la familia).