

UDS

MI UNIVERSIDAD

Nombre del Alumno: Jorge Ivan Morales Recinos

Nombre del tema: Profesionalización De Las Empresas Familiares

Parcial; 3

Nombre de la Materia: Admiración De Las Empresas Familiares

Nombre del profesor: Lucero Del Carmen Garcias

Nombre de la Licenciatura: LAEN

Cuatrimestre: 4



DISEÑO Y CONSTRUCCIONES SAN PEDRO, S. A. DE C. V.

PROFESIONALIZACION DE LA EMPRESA

INTEGRANTES:

- JORGE IVAN MORALES RECINOS
 - FABIOLA RUIZ ABARCA
 - MELISSA GIL LOPEZ

PARCIAL: 2

NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

NOMBRE DEL PROFESOR: LUCERO DEL CARMEN GARCÍA HERNÁNDEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LAEN

CUATRIMESTRE: 4

INDICE

1. -----INTRODUCCION
2. -----TEST EMPRESARIAL
4. -----DAFO
5. -----ORGANOS DE GOBIERNO
6. -----PROTOCOLO FAMILIAR
22. -----PLAN DE PROFESIONALIZACION
24. -----CONCLUSION

Introducción:

El sector de la construcción es uno de los pilares fundamentales de la economía y representa una gran oportunidad para el crecimiento y desarrollo de una empresa. En este sentido, es crucial contar con un plan de profesionalización que permita fortalecer las capacidades y competencias de una pequeña empresa constructora.

El propósito de este plan es impulsar la profesionalización de la empresa, promoviendo la mejora continua en todas las áreas de operación. Para lograr este objetivo, se deben implementar estrategias que permitan optimizar los procesos internos, mejorar la gestión del talento humano, fortalecer la relación con los clientes y adquirir nuevas habilidades y conocimientos técnicos.

A través de la siguiente propuesta, brindaremos una guía práctica y detallada sobre las acciones que se pueden llevar a cabo para profesionalizar una pequeña empresa constructora. Cabe mencionar que cada empresa tiene su propia realidad y particularidades, por lo que se recomienda adaptar estas acciones de acuerdo a las necesidades y recursos disponibles.

Esperamos que este plan de profesionalización sea de utilidad y contribuya al crecimiento sostenible y rentable de la empresa constructora, generando un impacto positivo tanto en los resultados económicos como en la satisfacción de los clientes y colaboradores.



TEST DE ESTADO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR

Cantidad de Familiares que trabajan en la empresa: 1

Cantidad de Miembros de la Familiares: 3

Cantidad de Socios/accionistas (Actuales): 3

Cantidad de Socios/accionistas (Futuros): 2

Relación con el fundador.....

[Handwritten signature]

00

Gobierno

- Si No Tiene la empresa un Directorio definido?
- Si No Se reúne el directorio regularmente?
- Si No Analiza y revisa el Directorio todas las políticas y estrategias de la compañía?
- Si No Realizan reuniones regulares de accionistas para tomar decisiones estratégica y comunicarlas al directorio?
- Si No Se realizan reuniones regulares de los accionistas con los accionistas?

Políticas de empleo y compensación

- Si No Todos los empleados y cargos superiores, incluidos los miembros familiares, tienen explícita, la descripción de su labor particular, su performance regularmente, y la distribución de responsabilidad y decisión dentro de la compañía?
- Si No Las retribuciones de los familiares están de acuerdo con las responsabilidad
- Si No Todos los familiares cobran el mismo salario?
- Si No Puede ser despedido un miembro de su familia?
- Si No Han efectivizado alguna vez un reparto de dividendos?

Mecanismos de control de gestión

- Si No ¿Conocen cuál es la facturación de equilibrio de la empresa?
- Si No Tienen en claro los costos productivos/de servicios?
- Si No Conocen la rentabilidad mensual bruta?
- Si No Existen informes periódicos auditados de la marcha y estado integral de negocios?

La delegación del rol administrador/gerente

- Si No Cuenta, la generación actual con la perspectiva de cómo será su situación financiera una vez retirada de la labor diaria?



- Si No Tiene pensado la generación actual (a suceder) actividades fuera de la empresa una vez que se haya retirado de los negocios de familia?
- Si No Tiene la generación actual (a suceder) la confianza de dejar en manos de las generaciones futuras, sus inversiones una vez que ya no dependan de Ustedes?
- Si No Se está trabajando en la planificación de los cuadros de reemplazo del rol del administrador gerente

Planificación Estratégica

- Si No Trabajaron en conjunto para definir una Misión para la Empresa/ Familia/ Patrimonio
- Si No Definieron objetivos para el ejercicio 2014/2015
- Si No Tiene Ud. identificados los futuros desafíos estratégicos de su empresa?
- Si No Tiene el Directorio reuniones regulares para planear y analizar el progreso de la estrategia?
- Si No Participan los accionistas en la aprobación y seguimiento del Plan estratégico que debe llevar adelante el directorio?

Relevo

- Si No Ud. Planea mantener su negocio dentro de su legado familiar?
- Si No Su negocio familiar atraviesa o atravesará una sucesión?
- Si No Tiene Ud. escrito un Protocolo de Sucesión Familiar?
- Si No Tiene pensado como será la elección del próximo administrador/gerente?
- Si No Tiene Ud. un Plan de Desarrollo Profesional para el futuro administrador/gerente?

Acuerdos de Accionistas

- Si No Tiene su Acuerdo de Accionistas, establecido bajo qué circunstancias puede un miembro retirar o modificar su parte accionaria? – En caso de matrimonio, divorcio, fallecimiento, retiro voluntario, o cualquier otra circunstancia.

Cuáles son los problemas que usted percibe en la empresa, cuéntenos como los siente:

Pedir en las respuestas frases cortas y sobre todo sensaciones.

● Escasa profesionalización.

● Limitaciones financieras

● Conflictos

DAFO

<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ NO TENEMOS UNA CLARA DIRECCION ESTRATEGICA 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ LA VENTA DE PRODUCTOS ESTA CRECIENDO ❖ LA SITUACION POLITICA DEL PAIS ES INESTABLE
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ BUENA REPUTACION CON LOS CLIENTES ❖ BUENA REPUTACION CON LOS PROVEEDORES ❖ BUENA REPUTACION CON LOS EMPLEADORES ❖ TRABAJO DE CALIDAD ❖ PERSONAL IDONEO 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ PODEMOS CONSEGUIR CAPITAL DE RIESGO A UN INTERES ATRACTIVO

ORGANOS DE GOBIERNO

FAMILIA

NEGOCIO



ASAMBLEA FAMILIAR

Patricio Heriberto Morales Perez
Patricia Guadalupe Morales Recinos
Jorge Ivan Morales Recinos



CONSEJO FAMILIAR

Patricio Heriberto Morales Perez

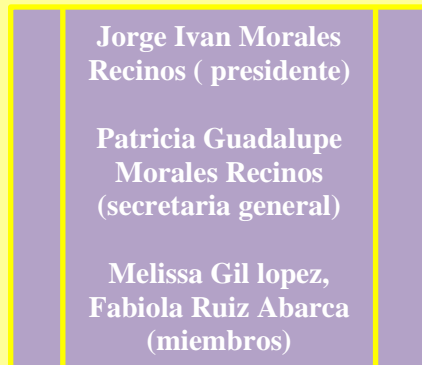


ASAMBLEA DE ACCIONISTAS



Patricio Heriberto Morales Perez

CONSEJO ADMINISTRATIVO:



Jorge Ivan Morales Recinos (presidente)

Patricia Guadalupe Morales Recinos (secretaria general)

Melissa Gil lopez, Fabiola Ruiz Abarca (miembros)

DIRECTOR GENERAL: Patricio Heriberto Morales Perez

SUB DIRECTOR: Jorge Ivan Morales Recinos

DIRECTOR ADMINISTRATIVO: Patricia Guadalupe Morales Recinos

DIRECCION COMERCIAL: Melissa Gil Lopez

RH: Fabiola Ruiz Abarca



PROTOCOLO FAMILIAR DE LA EMPRESA

DISEÑO Y CONSTRUCCIONES SAN PEDRO SA DE CV

PREÁMBULO

Los miembros de la FAMILIA "MORALES" que suscriben este Protocolo Familiar son titulares de la totalidad de las acciones de la empresa "DISEÑO Y CONSTRUCCIONES SAN PEDRO SA DE CV" que fundó el C. Patricio Heriberto Morales Perez, casado con , en el año 2013, y que hoy en día sigue dirigiendo la Compañía.

Los firmantes de este documento, conscientes de la importancia que tiene para la familia y para la sociedad en general, asegurar la continuidad del grupo empresarial familiar han llevado a cabo un ejercicio de reflexión conjunta y sincera, por propia voluntad e iniciativa. Poniendo en común ideas que permitan conjugar las necesidades de la familia con las exigencias del futuro desarrollo de la Empresa, deseando que las soluciones y pautas adoptadas queden debidamente expresadas y acordadas en el presente documento.

La finalidad primordial del Protocolo Familiar es lograr que la Familia y la Empresa formen un solo bloque cohesionado, unido por lazos de afectividad, conciencia social y profesionalidad y que las normas que se establezcan resuelvan al mismo tiempo las inquietudes o necesidades legítimas de los miembros de la Familia.

Atendiendo sobre todo a los aspectos relevantes de su educación como accionista, para prevenir, que aspectos puramente familiares o personales puedan afectar a los criterios profesionales que deben regir la gestión y dirección en sus actividades económicas.

La familia, libremente determina obligarse a cumplir tales normas y pautas de actuación firmando el protocolo, confiando en que, con el tiempo y por su sensatez, tales normas se conviertan y se incorporen a la tradición familiar.

Las normas se modificarán o actualizarán atendiendo a la experiencia que resulte de su aplicación concreta, por voluntad expresada de la Familia y siguiendo el mecanismo previsto en este documento. Incorporando otras normas que resuelvan situaciones nuevas o no previstas, que vayan apareciendo como consecuencia del desarrollo natural de la Familia o de la Empresa y de la necesidad de adaptar cualquiera de ambas a las exigencias y circunstancias del momento.



El objetivo de los firmantes es dar a este primer Protocolo Familiar un contenido constituyente y contractual que recoja el compromiso común de todos ellos sobre aspectos fundamentales. De acuerdo a este carácter, los aspectos más específicos de cada circunstancia que pueda acontecer en la práctica diaria y que no estén regulados en el Protocolo Familiar, deberán resolverse a la luz de las pautas y principios que en él se hayan establecido.

Los firmantes de este primer Protocolo Familiar son conscientes de que, a partir de él, sus relaciones mutuas inician una etapa más reflexiva y formalizada, compatible con el clima de confianza y de respeto que hasta el presente han caracterizado sus vínculos.

TÍTULO I. MIEMBROS DEL GRUPO FAMILIAR

Nombre completo	Parentesco
Patricio Heriberto Morales Perez	PADRE
Patricia Guadalupe Morales Recinos	HIJA
Jorge Ivan Morales Recinos	HIJO

TITULO II. BREVE HISTORIA DE LA EMPRESA :

" El fundador de la empresa tiene profesión de Contador, a sus 23 años tuvo en su primer trabajo empezó como asesor en un despacho contable, después se fue de auxiliar administrativo de en una ferretería donde tiempo después se convertiría en el gerente general de dicha empresa, después empezó a en ayuntamientos, estando trabajando en los ayuntamientos fue cuando se le vino la idea y el sueño de querer tener su propia empresa, pues, se dio cuenta de que era un buen negocio, entices se arriesgó e invirtió para la empresa que él añoraba tener la cual sería una constructora que lleva por Nombre:

“DISEÑO Y CONSTRUCCIONES SAN PEDRO SA DE CV”

La empresa constructora familiar comenzó hace una década, fundada por el patriarca de la familia, quien es un hábil contratista y supervisor de obras. En sus primeros años, la empresa obtuvo su primer contrato y comenzó a diversificarse hacia la obra pública.

La empresa familiar se destacó por su enfoque personalizado y la calidad del servicio a, lo que le permitió firmar contratos con varias agencias gubernamentales, y poco a poco fue creciendo, sumando nuevos proyectos.

Hoy en día, la empresa de la familia cuenta con una plantilla de trabajadores altamente capacitados, equipos modernos y tecnología de para controlar el progreso y la calidad de cada Proyecto, cabe mencionar que estos son contratados por tiempo determinado. A hora La empresa sigue y continuará sin dejar de lado la calidad, ética, servicios y los valores que han guiado a la empresa desde sus inicios."

TÍTULO III. DEFINICIONES

Protocolo familiar: En el documento en el que una familia empresaria por medio del cual pone por escrito las reglas por las que se va a regir la relación entre la familia, la empresa y la propiedad.

gobierno familiar:

El gobierno familiar es uno de los elementos clave para la continuidad y prosperidad de las familias empresarias. Por esta razón, es importante que las familias empresarias consideren cómo pueden empezar estos procesos de manera informal y, a medida que crezca, crear oportunidades para que los miembros de la familia aprendan a trabajar juntos para desarrollar un sistema de gobierno familiar, que les ayude a entender su futuro como familia empresaria y continuar el legado familiar

- Gobierno familiar: Entender los objetivos para implementar el gobierno familiar. Para poder desarrollar e implementar gobiernos familiares exitosos, la familia tiene que entender primero qué es lo que quiere hacer al implementar su sistema de gobierno familiar.
- Identificar los elementos que soportan los objetivos del gobierno familiar. Cuando ya se tiene un poco de claridad en el objetivo, es importante identificar los elementos necesarios para lograr los objetivos de la familia con el gobierno familiar.
- El gobierno familiar no siempre es la solución. Cuando se implementan los sistemas de gobierno familiar es importante entender que estas estructuras no solucionan todos los problemas.
- Alineación entre las características de la familia y las estructuras de gobierno. Los sistemas de gobierno familiar que son efectivos son los que se alinean con los valores, objetivos y nivel de madurez de la familia.
- La importancia del proceso. Un proceso que es justo y asegura la participación de todos los miembros de la familia va a ser aceptado y apoyado de manera más fácil que cuando el proceso es decidido por pocos y se le impone a los otros miembros de la familia.
- Involucrar a la siguiente generación. Finalmente, la continuidad de cualquier proceso en la familia empresaria depende de la siguiente generación y qué tan involucrada y educada esté en los procesos de la gobernanza.

Consejo de familia: Es el órgano en el que la familia toma decisiones sobre los temas que afectan a su relación con la empresa

Accionista: Son uno de los públicos mas importantes dentro de la empresa, dado que son los propietarios de la misma

Propiedad: La propiedad de un bien da el derecho de usarlo para obtener beneficios

TÍTULO IV. NORMAS DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO I. Ámbito, naturaleza y principios

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

A. Ámbito subjetivo

1.1 Quedan obligados a cumplir las normas establecidas en el presente Protocolo todos los miembros del Grupo Familiar que suscriben este documento, así como el resto de miembros que por ser menores de edad, no la hayan suscrito.

1.2 Quedarán también obligados a su cumplimiento todos los miembros de la Familia que mediante la adquisición de participaciones de la Empresa se conviertan en miembros del Grupo Familiar.

1.3 Los miembros del Grupo Familiar adoptaran las medidas legales oportunas para asegurar que la adquisición de participaciones de la Empresa por miembros de la Familia mediante negocios jurídicos inter-vivos o mortis-causa exija de los adquirentes el compromiso ineludible de someterse a las normas del Protocolo Familiar.

1.4 Los miembros del Grupo Familiar darán a conocer a sus descendientes las normas del Protocolo Familiar y el espíritu y principios que las inspiran y les enseñarán a familiarizarse con ellas, adoptando las medidas educativas que consideren necesarias.

1.5 Los miembros del Grupo Familiar adoptarán las medidas legales que sean necesarias para asegurar que la titularidad de las participaciones y derechos sobre la Empresa se conserve en manos de la Familia.

1.6 En particular, los miembros del Grupo Familiar adoptarán los acuerdos sociales necesarios para incorporar a los estatutos de la sociedad o sociedades cabeceras una prestación accesoria que obligue a todos los socios a firmar el Protocolo Familiar y su incumplimiento inhabilite al socio para ejercer su condición social.



B. Ámbito objetivo

1.7 Quedan sujetas al presente Protocolo las participaciones sociales de la sociedad o sociedades cabeceras o cualquier derecho sobre las mismas o sobre el capital o beneficios de la citada sociedad.

1.8 Quedan también sujetos los derechos sobre las participaciones que, directa o indirectamente, ostente la sociedad o sociedades cabeceras sobre otras entidades.

1.9 Quedarán también sujetos los derechos sobre las participaciones de entidades que en el futuro se incorporen al Grupo Empresarial al ser adquiridas o constituidas por alguna de las entidades del Grupo.

1.10 Quedarán también sujetos al Protocolo los bienes y derechos que, provenientes del patrimonio de la Empresa, la Junta de Socios no decida desafectar.

1.11 Excepcionalmente, quedaran desafectados de las normas del Protocolo Familiar los dividendos, devoluciones de capital u otras rentas que la Empresa distribuya a los miembros del Grupo Familiar, salvo cuando la Junta de Socios expresamente decida afectarlos.

Artículo 2º. Naturaleza constituyente y obligacional

2.1 Mediante la firma del presente Protocolo, todos los miembros del Grupo Familiar reconocen que su íntegro contenido resulta vinculante y con plena fuerza obligacional entre ellos y se obligan a cumplirlo fielmente, comprometiéndose a llevar a cabo cualquier acción y a ejercer cualquier derecho que les corresponda, de forma individual o agrupada, que resulte necesario o conveniente para el cumplimiento y exigencia del presente Protocolo.

Artículo 3º. Valores

A. Cultura y Tradiciones

3.1 La cultura y tradiciones de la Familia con relación a la Empresa, iniciadas por primera generación y continuadas por las siguientes, han constituido el pilar fundamental de su desarrollo. El Grupo Familiar desea que esta cultura siga viva entre las futuras generaciones pero no como un legado rico e inamovible sino evolucionando constantemente para adaptarse a las exigencias, valores y sensibilidades de cada momento y lugar.

3.2 La cultura familiar se forma mediante el diálogo y el debate interno, analizando experiencias propias y ajenas, constituyendo la tabla de valores comunes y dejando opinar a todos los integrantes de la Familia. En los foros familiares y societarios la opinión de los miembros de mayor edad se tendrá siempre en cuenta con la importancia, consideración y respeto que se merecen.

3.3 Los padres enseñarán a sus descendientes la historia y tradiciones de la Empresa de la Familia y les mantendrán debidamente informados de los proyectos y resultados de aquella en función de su grado de madurez, de su edad y circunstancias. Los padres pondrán los medios necesarios para conseguir que sus hijos valoren y aprendan a querer y a respetar a la Empresa.

3.4 Es aconsejable progresar en la creación de mecanismos que fomenten el interés de los hijos por la Empresa para lograr, aunque no trabajen directamente en ella, que se sientan integrados e informados de su desarrollo, de sus proyectos y de sus resultados.

3.5 En aras a conseguir que los hijos tomen contacto con la Empresa Familiar y conozcan sus actividades, los padres, concretamente el cónyuge perteneciente al Grupo Familiar, podrán enviarlos a que realicen prácticas en sus plantas industriales, almacenes u oficinas durante el periodo estival y en general, de vacaciones.

3.6 Los miembros del Grupo familiar, con la participación de la Familia, editarán un texto consensuada en el que se recoja la historia narrada de la Empresa y de la Familia incluyendo la mención de los valores mas significativos de su cultura interna. El texto se difundirá entre todos los miembros de la Familia.

B. Unidad y consenso

3.7 Las decisiones se adoptaran buscando el mayor grado de consenso posible. Aun así, se comprende que la singularidad natural de las personas haga muy difícil coincidir sistemáticamente en la toma de decisiones, por lo que será necesario convivir e impulsar el desarrollo de la Empresa admitiendo que existen puntos de vista no coincidentes o incluso encontrados.

3.8 No obstante lo anterior, el debate interno y las diferencias que surjan entre miembros de la Familia no deben trascender a terceros. Los firmantes del Protocolo cuidarán de mantener la unidad de criterio cuando se manifiesten en publica o en privado y las decisiones que se adopten por las mayorías establecidas se apoyaran incluso par quienes no las hubieran secundado.

3.9 Si las diferencias existentes en el seno del Grupo Familiar afectaran de manera relevante a la convivencia familiar y entorpecieran o hicieran muy compleja o incomoda la toma de decisiones en la Empresa y esta situación se consolidara después de haber tratado de superarla mediante procesos de mediación objetivos, el Grupo Familiar dedicara sus mejores esfuerzos para adquirir o hacer adquirir la participación del miembro o miembros familiares en minoría.

C. Profesionalidad y solidaridad

3.10 La Empresa se regirá aplicando criterios estrictamente profesionales. La Familia hará abstracción de sus intereses personales cuando tome decisiones empresariales y procurará que la administración y gestión de la Empresa se organice atendiendo al interés social y no el familiar, persiguiendo la creación de riqueza a largo plazo para el accionista.

3.11 La Empresa tomara en cuenta los derechos de sus accionistas y procurará retribuirlos como en el mercado lo hagan otras empresas similares.

3.12 El Grupo Familiar, en la medida de sus posibilidades, ayudará a los miembros de la Familia que lo soliciten a conseguir sus aspiraciones profesionales. Los miembros de la Familia cuya conducta, comportamiento o esfuerzo personal no sean consistentes con las peticiones que formulan, no tendrán derecho a obtener ésta ayuda.

D. Liderazgo y transparencia

3.13 La administración y dirección de la Empresa se confiarán a las personas más idóneas en razón de sus conocimientos, cualidades y capacidad de liderazgo. En la medida de lo posible, la dirección ejecutiva de la Empresa se confiará a una sola persona.

3.14 La confianza y la delegación deberán coexistir con un esquema de información sistemático que asegure la transparencia de la gestión y permita el seguimiento oportuno y completo de los resultados de la Empresa.

CAPÍTULO II. GOBIERNO Y DIRECCIÓN

Artículo 4º. El Consejo de Familia

4.1 Misión. Se crea el Consejo de Familia con la misión principal de cuidar y asegurar la buena convivencia familiar y la aplicación de los principios y normas del Protocolo Familiar.

4.2 Miembros. El Consejo de Familia estará integrado por la siguientes miembros: los Fundadores, los cabezas de Rama Familiar y tres personas ajenas al Grupo Familiar y de reconocido prestigio empresarial, profesional, cultural, etc. y que acrediten una trayectoria de honestidad y profesionalidad, los cuales deberán ser propuestos por algún miembro de este Consejo y aceptados unánimemente por el resto de los miembros del Consejo de Familia.

Los Fundadores formaran parte del Consejo hasta que por voluntad propia decidan desvincularse o si existiera algún motivo legal o de otra índole que les impidiera ejercer con normalidad su función.

Los Cabeza de Rama Familiar podrán ir acompañados, cada uno, por una persona de la Familia que elijan entre los requisitos que en el siguiente apartado se indican. Los Cabeza de Rama Familiar formarán parte del Consejo, en tanto ostenten tal condición (a diferencia de los acompañantes que ejercerán mientras lo disponga el Cabeza de Rama Familiar que los hubiera designado).

Es recomendable que se establezcan rotaciones en los miembros del Consejo, al objeto de ampliar el círculo de familiares involucrados.

4.3 Requisitos para ser miembro. Podrán acceder al Consejo de Familia. además de los Fundadores, los Cabezas de Rama Familiar y las tres personas ajenas al Grupo Familiar, los miembros de la Familia en quienes concurren y se mantengan las siguientes condiciones.

- a) Tener cumplidos los dieciocho años de edad.
- b) Estar en posesión de una diplomatura o licenciatura nacional o extranjera, salvo cuando no hubiera ninguno que reuniera esta condición de entre los miembros de la Familia.
- c) Si en alguna Rama Familiar no existiera Cabeza de Rama Familiar o no hubiera ningún miembro mayor de edad, podrá elegirse como representante a la persona que ejerza la patria potestad de alguno de sus miembros, mientras persistiera esta circunstancia y fuera aceptado por el resto del Consejo de Familia.

4.4 Funciones específicas. Las funciones del Consejo de Familia son las necesarias para llevar a cabo su misión. A título orientativo se pueden enumerar las siguientes:

- a) Impulsar la aplicación del Protocolo y desarrollar sus previsiones.
- b) Recibir la información que, sobre la marcha y resultados de la Empresa, le debe presentar el Consejo de Administración.
- c) Transmitir al Consejo de Administración las sugerencias que formulase la Familia y que tuviesen como finalidad mejorar la calidad de la gestión empresarial, la armonía y convivencia entre los integrantes de la Familia o el cumplimiento de deberes o normas contenidas en este Protocolo.
- d) Administrar y gestionar las obligaciones de tutela en la formación y orientación profesional de los jóvenes familiares establecidas en el Protocolo y en el Fondo para la Financiación de Programas Educativos
- e) Supervisar y proponer al Consejo de Administración la realización de prácticas laborales dentro del Grupo por parte de la Familia o sus descendientes.

4.5 El Presidente. El Consejo de Familia elegirá en su seno, por unanimidad, a un Presidente quien ejercerá el cargo durante cuatro años, salvo que renuncie voluntariamente a él o sea removido del mismo por el Consejo de Familia que podrá tomar la decisión, por mayoría de 2/3, en cualquier momento. En ningún caso podrá ejercer de Presidente quien sea primer ejecutivo o Presidente de la Empresa. En el supuesto de que no hubiera unanimidad para designar a la persona que deba asumir la Presidencia, ejercerá de Presidente, durante un periodo de dos años, el miembro del Consejo de Familia de mayor edad de entre los que no hubieran ejercido como Presidente. Transcurrido dicho periodo, el Presidente cesará y quedará nombrado como tal quien le siga en edad de entre aquellos que no hubieran ejercido. Y así sucesivamente, hasta que el Consejo por unanimidad tome otra decisión.

4.6 El Secretario. El Consejo de Familia elegirá por mayoría de 2/3, un Secretario de entre sus miembros quien ejercerá el cargo durante cuatro años, salvo que renuncie voluntariamente a él o sea removido del mismo por el Consejo de Familia que podrá tomar la decisión, por mayoría, en cualquier momento. En ningún caso podrá ejercer de Secretario quien sea primer ejecutivo o Presidente de la Empresa o Presidente del Consejo de Familia. A falta de acuerdo se seguirá el procedimiento de nombramiento rotatorio establecido en el párrafo 4.5.

4.7 Funcionamiento. El Consejo de Familia se reunirá necesariamente con carácter ordinario cuatro veces al año. También se reunirá cuando la convoque el Presidente o lo soliciten dos, al menos, de sus miembros. La convocatoria será cursada por su Presidente, de forma oral o escrita, con una antelación de quince 15 días y con indicación de los puntos del orden del día. Igualmente, serán válidas las reuniones realizadas sin previa convocatoria si asisten a ella, presentes o representados, todos los miembros del Consejo de Familia. Las reuniones podrán realizarse en cualquier lugar. El Presidente deberá sufragar con cargo a la Empresa los gastos de desplazamiento y estancia incurridos por los miembros del Consejo como consecuencia de su asistencia a reuniones.

4.8 Quorum y representación. Las reuniones quedarán válidamente constituidas sea cual sea el número de miembros que asistan a ellas en primera y única convocatoria. Sólo será válida la representación efectuada a favor de personas que tengan la condición de miembros del Consejo de Familia.

4.9 Debates. El debate de las reuniones estará dirigido por el Presidente quien decidirá el orden de intervenciones y fijará las reglas que considere oportuno seguir en cada caso en función de las circunstancias que se den. El Presidente favorecerá la participación de todos los miembros y velará por mantener un clima de sinceridad y diálogo

4.10 Votaciones y adopción de acuerdos. Cada miembro del Consejo de Familia tendrá un voto. El Presidente ostentará un voto de calidad en caso de empate. Las votaciones serán orales y públicas; no obstante, cuando la decisión afecte a personas concretas, el Presidente o dos miembros del Consejo, podrán establecer que sea de aplicación el voto secreto. Los asuntos en que sea necesario realizar votación, requerirán una mayoría de 2/3 para su aprobación.

4.11 Representación y ejecución de acuerdos. El Presidente tendrá todas las facultades de representación, administración y disposición que sean necesarias para ejecutar las decisiones adoptadas. El Presidente podrá delegar sus facultades a cualquier otro miembro del Consejo de Familia siempre que la sustitución se formalice por escrito y se indique en ella el plazo de duración.

Artículo 5º. Junta General de socios

Artículo 6º. Consejo de Administración

Artículo 7º. Dirección General

Artículo 8º. Comité de Nombramientos

8.1 Misión. La principal misión del Comité de Nombramientos es examinar y evaluar la trayectoria, capacidad y cualidades directivas de las personas que les presenten y emitir una opinión sobre su actitud e idoneidad para desempeñar unas determinadas funciones directivas. También emitirá opinión sobre temas de formación, incorporación de familiares al trabajo y otras cuestiones similares que le soliciten.

8.2 Integrantes. El Comité estará integrado por tres personas ajenas a la Familia, designadas por el Consejo de Familia y en su defecto serán tres de las cinco personas externas que formen parte del Consejo de Administración. Las personas que se propongan deberán tener una trayectoria profesional y unas características personales que agraden y sean aceptables para la mayoría de los miembros de la Familia.

8.3 Carácter discontinuo de su labor. El Comité se formará cuando se solicite su opinión. El nombramiento de los integrantes del comité se entenderá efectuado para cada ocasión salvo que el Consejo de Familia dispusiera de otra cosa. Sus decisiones son inapelables.

CAPÍTULO III. TRABAJO Y FORMACIÓN

Artículo 9º. Condiciones de acceso y trabajo.

9.1 Acceso. Como principio general se establece que los miembros de la Familia pueden ocupar puestos de trabajo en la Empresa, siempre que sean acordes con sus conocimientos y experiencia.

9.2 Prudencia. No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que un exceso de miembros de la Familia trabajando en la Empresa está en la base de muchas decadencias empresariales de sociedades familiares. El exceso de empleados familiares dificulta la incorporación de buenos profesionales, ya que la empresa pierde atractivo y no siempre contribuye a crear un clima laboral competitivo y eficiente.

9.3 Cónyuges. Se considera que no es recomendable que los cónyuges de miembros de la Familia se vinculen de forma laboral u otra relación permanente con la Empresa.

9.4 Condiciones de acceso. Para que un miembro de la Familia pueda tener acceso a un puesto de trabajo en la Empresa será necesario que se cumplan las reglas siguientes:

- a) Los candidatos deberán estar en posesión de la titulación académica y experiencia que exija el puesto de trabajo que solicitan.
- b) Antes de solicitar un puesto de trabajo en la Empresa será necesario haber completado un período de dos años trabajando en otra empresa no vinculada a la Empresa.
- c) Conocimiento fluido de, al menos, una lengua extranjera preferentemente la inglesa.
- d) Los miembros de la Familia podrán solicitar un trabajo en la Empresa aunque no es conveniente crear puestos de trabajo artificiales o redundantes que no sean necesarios por el desarrollo de la Empresa.
- f) Para evitar tensiones entre las Ramas Familiares y salvo cuando existan circunstancias de todos comprensibles que claramente lo impidan o desaconsejen, la política de incorporación de familiares a la Empresa tenderá a equilibrar la contribución de cada una de las Ramas procurando que guarden entre ellas una cierta proporcionalidad.

9.5 Prácticas. Los miembros de la Familia menores de 26 años podrán hacer prácticas laborables en establecimientos de la Empresa conforme a las pautas y normas que establezca el Consejo de Administración y siempre que el comportamiento y cualidades de los miembros que lo soliciten no perjudiquen en nada la marcha de las actividades sociales o perturben la buena armonía de la organización.

9.6 Deberes éticos. Los miembros de la Familia que se incorporen laboralmente a la Empresa, ejercerán sus funciones y llevarán a cabo su actividad en beneficio exclusivo de la Empresa, haciendo total abstracción de sus intereses personales, circunstancias o relaciones en el seno de la Familia.

9.7 Retribución. Los miembros de la Familia que trabajen en la Empresa percibirán una retribución acorde con la establecida por el mercado para puestos similares en empresas comparables y que se fijará, en cada caso, en función de su valía, de su dedicación efectiva, así como de las responsabilidades asumidas y los resultados de su gestión.

CAPÍTULO IV. DERECHOS ECONÓMICOS

Artículo 10º. Principios generales.

11.1 La política económica del Grupo Familiar con relación a la Empresa se rige por los siguientes principios generales:

- a) La Empresa debe retribuir anualmente al capital proporcionalmente a los resultados que obtenga, variando el dividendo en función de sus proyectos y perspectivas económicas.
- b) La subsistencia económica del Grupo familiar no debe depender de los recursos económicos de la Empresa, ya sea como retribuciones derivadas del puesto de trabajo o servicios profesionales, ya sea como retribuciones derivadas del capital, por lo que sus miembros tendrán otras fuentes de ingresos no vinculadas a la misma.
- c) El Grupo Familiar expresa su firme voluntad de mantener la propiedad de la Empresa impulsando su desarrollo y acrecentando su valor económico y social.
- d) Ningún miembro del Grupo Familiar será obligado a mantener su participación en la Empresa contra su voluntad.
- e) Los miembros del Grupo Familiar se comportarán entre sí con lealtad, y en los actos de disposición actuarán con arreglo a la establecido en el Protocolo Familiar y en los documentas que lo desarrollan o complementan.
- f) El Consejo de Administración y la Dirección General de la Empresa asegurarán que la información económica que reciban los miembros del Grupo Familiar se reciba puntualmente y sea completa y veraz.
- g) Cada año, el Consejo de Administración de la Empresa Familiar efectuará una valoración de sus acciones, conforme a métodos de valoración comúnmente aceptados en su sector profesional, tomando como base los estados contables auditados. El resultado de la valoración efectuada se pondrá a disposición de todos los miembros del Grupo Familiar.

Artículo 11º. Política de beneficios para familiares. Pago de gastos personales. Capacitación. Ayudas por eventualidades. Compras de vivienda y Vehículos. Ayuda para negocios propios.

Regla General. La Empresa de Familia no tendrá a su cargo gastos generales ni particulares de naturaleza familiar.

Viajes. Los viajes de negocios realizados por los socios gerentes y/o ejecutivos serán solventados por la Empresa en lo referente a pasajes y gastos de estadía conforme a una tabla de viáticos que será aprobada por los gerentes. Esta pauta no distinguirá entre familiares y no familiares. Los cónyuges, hijos y demás familiares de los socios, gerentes, directivos y/o ejecutivos que acompañen en los referidos viajes empresariales, y que revistan la condición de familiares, no tendrán el beneficio de pasajes ni gastos de estadía.

Vehículos. Los familiares socios, directivos y/o ejecutivos de la Empresa Familiar tendrán a su disposición los automotores cuya titularidad corresponde a la empresa, para fines empresarios. El mantenimiento y combustible de los mismos estarán a cargo de la Empresa.

- Los cónyuges y demás familiares de los directivos y/o ejecutivos de la Familia carecerán del derecho al uso de los automotores, excepto que acompañen a los socios, directivos y/o ejecutivos en viajes o traslados de negocios, y en las condiciones pactadas en el ítem pertinente. Los gastos de mantenimiento y combustible de los automotores de propiedad de cada socio serán de su exclusiva cuenta y cargo.

Uso de Bienes Inmuebles de la Sociedad por miembros de la Familia: como principio general, se considera desaconsejable el uso de los inmuebles por los miembros de la Familia. En este sentido, se establece como regla que:

5. En ningún caso la Empresa adquirirá bienes al solo efecto de ser usado de forma particular por los miembros de la Familia.
6. En caso que un miembro de la Familia o sus descendientes, pretendan el uso de los mismos, los Gerentes por unanimidad, decidirán aprobar su uso, y el alquiler a abonar. Para su determinación, deberán considerar los valores vigentes en la plaza, aplicándose las mismas condiciones que a un tercero.
7. Serán garantía del pago de estos, los ingresos obtenidos en la empresa por los miembros de la rama familiar de la que se trate.
8. Los gastos de mantenimiento de dichos inmuebles correrán por parte del miembro de la Familia que utilice el inmueble.

Préstamos a socios y familiares. Como principio general, se considera desaconsejable que la Empresa otorgue préstamos a los miembros de la Familia. En casos de absoluta necesidad y con carácter de excepción, los socios gerentes por unanimidad, resolverán su otorgamiento al miembro de la Familia que así lo requiriera, pautándose como condiciones de su devolución, un interés compensatorio igual al que utiliza para préstamos los bancos nacionales.

CAPITULO V. RELACIONES Y LIMITES ENTRE FAMILIA Y EMPRESA.

Artículo 12. Fijación de la política en materia de sueldos y honorarios, en materia de reservas y dividendos de los accionistas y sus proporciones.

La política de distribución de utilidades del Grupo Familiar con relación a la Empresa se rige por los siguientes principios generales:

- a) Las ganancias se determinarán en base a balances y las utilidades se distribuirán respetando la naturaleza de las retribuciones, evitando la confusión entre sueldos, honorarios y dividendos.
- b) Los sueldos y honorarios de los miembros del Grupo Familiar se harán de forma objetiva, de acuerdo a su desempeño laboral en la Empresa y a las remuneraciones equivalentes del mercado para una empresa de su tamaño y sector y a las tareas y responsabilidades encomendadas.
- c) El Grupo Familiar expresa su firme voluntad de mantener la propiedad de la Empresa impulsando su desarrollo y acrecentando su valor económico y social.

Se fijan las siguientes políticas de retención de beneficios para que pueda sustentar el crecimiento de la Empresa. A dichos efectos:

- a. Se establece un tope de dividendos del (30%) de las ganancias del ejercicio.
- b. El excedente de utilidades se destinará a las siguientes reservas:
 - a. Un 30 % para inversión y financiamiento del crecimiento de la empresa.
 - b. Un 40% para el Fondo de Reserva para Indemnización, teniendo como tope el valor de las indemnizaciones al total del personal calculados en función de la normativa específica.
 - c. Superado el tope de la Reserva del punto b., se destinará a un Fondo de Reserva para la eventual adquisición de las cuotas partes de la sociedad.

Enajenación de participaciones sociales

Ningún miembro del Grupo Familiar será obligado a mantener su participación en la Empresa contra su voluntad.

Derecho de preferente adquisición. Los miembros del Grupo Familiar tendrán un derecho de preferente adquisición si alguno de ellos desea enajenar su participación en la empresa. El ejercicio de este derecho corresponderá en primer lugar a los restantes miembros del Grupo Familiar, en segundo lugar, será la propia Empresa la que gozará del derecho de preferente adquisición y, finalmente un tercero. Los terceros incorporados no podrán exceder un 30% del total del capital social. Salvo que exista el acuerdo unánime de todos los socios para el caso de venta total o parcial de la empresa.

Prohibición de ofrecimiento en garantía de las cuotas partes. Los miembros del Grupo Familiar se obligan a no ofrecer en garantía a terceros sus participaciones sociales para negocios o cuestiones de índole personal. La empresa no se hace responsable de las garantías asumidas por los socios.

Diseño y Construcciones



Calle 1ro. de Mayo No. 92 Comitán de Domínguez; Chiapas.

Col. Belisario Domínguez C.P. 30040 Tel. 01 963 101 33 00

Correo Electronico: discosap@hotmail.com

R.F.C. DCS130212LY4

Registro Patronal: A5414013109

Obra Civil ● Electrificación ● Drenaje y Alcantarillado ● Edificación ● Agua Potable ●

Modificaciones y adiciones al presente Protocolo:

La modificación de las normas del Protocolo deberá ser aprobada por el Grupo Familiar. Para ello cualquier Cabeza de Rama Familiar podrá proponer la modificación cuando, a su juicio, así lo exija el interés de la Empresa Familiar o de la Familia. La propuesta de modificación deberá necesariamente acompañarse de una memoria justificativa que explique las causas y el alcance la modificación que se proponga.

El Grupo Familiar adoptará su decisión mediante la emisión del voto en reunión conforme a los porcentajes de voto que sus miembros tuvieran en la Empresa Familiar.

PLAN DE PROFESIONALIZACION

1. Análisis de la situación actual:
 - Evalúa la estructura organizativa actual, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.
 - Realiza un análisis de los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles.
2. Desarrollo de un plan estratégico:
 - Define la misión, visión y valores de la empresa, asegurando que estén alineados con los objetivos de crecimiento y profesionalización.
 - Establece metas y objetivos claros y medibles a corto, mediano y largo plazo.
3. Implementación de tecnología y sistemas de gestión:
 - Introduce software de gestión de proyectos y contabilidad para mejorar la eficiencia operativa y administrativa.
 - Invierte en tecnología que facilite el control y seguimiento de los procesos de construcción.
4. Capacitación y desarrollo del equipo:
 - Identifica las necesidades de capacitación del personal y proporciona programas de formación técnica y de gestión.
 - Fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y promueve la actualización de conocimientos sobre las últimas tendencias y tecnologías en la industria de la construcción.
5. Optimización de procesos y estándares de calidad:
 - Establece estándares de calidad y seguridad en el trabajo que cumplan con las regulaciones y normativas locales e internacionales.
 - Revisa y optimiza los procesos de construcción para mejorar la eficiencia y reducir costos.
6. Diversificación y expansión del portafolio de servicios:
 - Explora la posibilidad de ofrecer servicios complementarios, como consultoría en diseño y planificación, para diversificar las fuentes de ingresos.
 - Considera la expansión a nuevas áreas geográficas o segmentos de mercado para aumentar la cartera de clientes.
7. Gestión financiera y planificación presupuestaria:
 - Implementa un sistema de control financiero que permita monitorear los costos, los ingresos y los gastos de manera precisa.
 - Elabora un plan de presupuesto anual que incluya proyecciones financieras realistas y estrategias para el manejo eficiente de los recursos económicos.

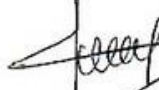
8. Establecimiento de alianzas estratégicas y redes de contactos:
 - Busca asociaciones con proveedores y contratistas confiables para garantizar el suministro oportuno de materiales y servicios de calidad.
 - Participa en eventos y ferias comerciales del sector de la construcción para establecer contactos y crear relaciones duraderas con otros actores clave en la industria.

9. Monitoreo y evaluación continua:
 - Establece indicadores de rendimiento clave (KPIs) para medir el progreso y el cumplimiento de los objetivos establecidos.
 - Realiza evaluaciones periódicas de los procesos implementados y realiza ajustes según sea necesario para garantizar la eficacia y el éxito a largo plazo.

Este plan se llevará a cabo para beneficio y mejoramiento de la empresa

Diseño y Construcciones
San Pedro
R.F.C. DCS130212LY4
Calle 1ro. de Mayo No. 92
Comitán de Domínguez, Chiapas

ATENTAMENTE



C.P. PATRICIO HERIBERTO MORALES PÉREZ
ADMINISTRADOR ÚNICO

CONCLUSIÓN:

En resumen, para lograr la profesionalización de una pequeña empresa constructora dedicada a la obra pública, es fundamental identificar áreas de mejora, implementar sistemas de gestión eficientes, desarrollar alianzas estratégicas, invertir en tecnología, establecer políticas de seguridad y medio ambiente, y proporcionar capacitación continua. Estas medidas ayudarán a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos, aumentar la eficiencia operativa y fortalecer la posición competitiva en el mercado. La profesionalización permitirá a la empresa construir una reputación sólida y confiable, lo que a su vez generará mayores oportunidades de negocio y crecimiento a largo plazo.