



Manual
NORD
para la *Empresa Familiar*

12 consejos prácticos
para una empresa
familiar Exitosa



“Creemos en tu Familia, te acompañamos a crear las capacidades para alcanzar todo su potencial”

Campos de Acción



Preámbulo

Apreciados Empresarios Familiares

Los que trabajamos con empresas familiares somos conscientes que las familias empresarias se enfrentan cotidianamente a grandes desafíos en la construcción de un legado familiar, empresarial y patrimonial, pues entendemos que la gestión empresarial y el giro ordinario de los negocios, aunados a las relaciones familiares y la responsabilidad frente a las futuras generaciones hacen que el peso sobre sus hombros sea mayor.

Son los propietarios, líderes familiares y sus familias multigeneracionales, quienes nos han aportado el conocimiento que queremos compartir con ustedes, una de las lecciones más claras aprendidas es que aunque cada empresa familiar es única, todas tienen en común los mismos desafíos y recompensas. Las empresas familiares pueden aprender unas de otras.

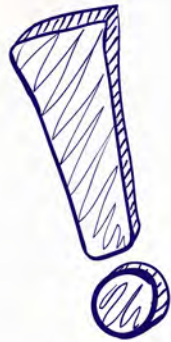
Así, las lecciones son universales y es necesario que fortalezcamos la capacidad como familia de adaptarnos a entornos donde ya no solamente el consejo y la experiencia son suficientes para trascender de generación en generación; hoy los retos nos llevan actuar en escenarios digitales y a ofrecer respuestas más complejas y veloces, donde la participación de las generaciones más jóvenes se hace cada vez relevante.

Ser empresario familiar implica una dinámica diferente frente a la relación con otras empresas y entornos más rigurosos, pero también un mayor orgullo frente a los éxitos y el crecimiento del negocio. Su valor agregado, el capital paciente de los fundadores y los sacrificios de la familia; y el mérito, un legado que perdura en el tiempo, todo esto se fortalece con una visión compartida y un trabajo en equipo, donde hoy todos podemos aportar valor desde diferentes escenarios.

Sabemos que no hay una fórmula única para el éxito de la empresa familiar multigeneracional, es un vaivén de pequeños esfuerzos, y vivencias del día a día. Este libro es un compendio de las vivencias de algunas de las familias, a las que hemos acompañado en el fortalecimiento de sus capacidades, son anécdotas, historias, acuerdos y sabias conclusiones que hemos encontrado útiles para el desarrollo integral de la familia empresaria. Esperamos que sea de utilidad para ustedes en este largo proceso que es convertirse en una empresa familiar centenaria.

A nuestras familias, muchas gracias.

Familia



1



Así como cuando
llevas a tu nieta



de 5 años a la

empresa y ella se



presenta ante tus empleados
como la futura jefe y

gerente de la
compañía





Lo que distingue a las empresas familiares exitosas es precisamente que sus líderes invierten tiempo en construir la unidad y el compromiso familiar con la empresa. El profesionalizar la gestión mediante el plan estratégico familiar, las estructuras formales de órganos de gobierno, la construcción de acuerdos enmarcados en el protocolo familiar y las reuniones de familia, son herramientas que contribuyen al fortalecimiento de capacidades y cumplen con el objetivo de dar continuidad y éxito. Sin embargo, no es suficiente acudir únicamente a estas herramientas de continuidad familiar, también es importante trabajar en fortalecer una visión compartida fundamentada en principios y valores comunes, en la existencia de un sistema de desarrollo de liderazgo, en la formación antes de llegar a la adolescencia frente a los derechos y responsabilidades de ser propietarios, en el fortalecimiento del sentido de responsabilidad y la conservación del espíritu emprendedor e innovador. Todo esto es clave del éxito futuro y permite la continuidad en el tiempo de la empresa familiar.





*Películas de Disney y Pixar para ver con tus hijos.
Transmisión de valores a nuevas generaciones:*

Aladdin (Versiones 1992 y 2019)

Nos enseña la importancia de ser uno mismo y como la verdadera riqueza es la que llevamos por dentro.

Buscando a Nemo (2003)

*Nos enseña la perseverancia y la autoaceptación.
Nunca te des por vencido!*

Ratatouille (2007)

Nos muestra que el talento no es sólo algo con lo que algunas personas nacen. El Talento no es lo único que se necesita para alcanzar los sueños, la perseverancia es otro camino.



Algunas otras lecciones:

* La imaginación de **Peter Pan**

* * La responsabilidad social de **Robin Hood**

* * El liderazgo de **El Rey Leon**

* Los sacrificios de **Hercules**

* El aprendizaje de la **Espada en la Piedra**


* La creatividad de **Alicia en el Pais de las maravillas**

* La adaptación al cambio de **Monsters Inc.**





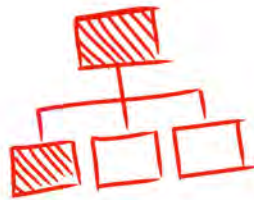
2



*Así como cuando tu hijo o hija
te dice que quiere
estudiar por fuera
del país su postgrado
y tu ya los
tenías planillados para
trabajar en la empresa*

Familiar





Si la empresa tiene vocación de continuidad, en algún momento se planteará la posibilidad de que se incorporen los hijos a la empresa familiar y que el día de mañana esta sea dirigida y sea propiedad de las nuevas generaciones. Por eso los fundadores o líderes familiares que desean la continuidad de la empresa familiar, nos regalan algunas razones para lograr este cometido; ofrecer una oportunidad a los hijos de ejercer control sobre su propio futuro así como darles la oportunidad de crecimiento personal, conservar la herencia y el legado familiar como algo que debe permanecer en el tiempo, crear mecanismos económicos y riqueza que asegure el bienestar de la familia. Son todos estos aspectos que debemos considerar a fin de contribuir a la generación de valor de las siguientes generaciones a la empresa familiar.

El éxito de las empresas familiares centenarias, radica precisamente en esta intensión de continuidad de la familia en la empresa, es cuando la primera generación se apoya en la empresa para proporcionar identidad familiar a los hijos, y aprovecha la existencia de la empresa para educar a su descendencia para amar y conocer la empresa familiar y para prepararse para incorporarse generando valor a ella en el futuro. Si la empresa continúa avanzando y la familia sigue desarrollándose y ambas permanecen unidas, el carácter familiar se mantendrá en las siguientes generaciones pudiendo llegar a perpetuarse como una empresa familiar centenaria.

A continuación, presentamos algunas herramientas y acuerdos que se consideran en el Protocolo Familiar y que motivan a la familia empresaria a continuar construyendo su legado:

La creación de fondos para el bienestar familiar se traduce en tranquilidad para la familia y el desarrollo integral de sus miembros.

Los fondos de educación aseguran el desarrollo profesional de las siguientes generaciones.

Los fondos de emprendimiento ayudan a que los integrantes de la familia promuevan iniciativas de innovación y emprendimiento.



Programas para la educación continua enfocados en empresas familiares

1

Diplomado *¿Cómo Gestionar y Consolidar Empresas Familiares?*

Universidad Sergio Arboleda (Bogotá)

Español - 90 Horas – Presencial

2

Programa *“La Empresa Familiar 4.0”*

I&E Business School (Madrid)

Español -50 horas – Presencial



3

Programa *“Enterprising Families: Learning and Leading Together”*

Columbia University (Nueva York)

Inglés- 3 días- Presencial

4

Programa *“Navigating your Family Enterprise into the future”*

IMD (Lausana, Suiza)

Inglés – 5 días – Presencial





5 Programa “Programa para Directores Propietarios”
ESADE Business School (Barcelona)
Español- 3 meses – Presencial

6 Programa “Programa especializado empresa familiar: gestión, dirección y sucesión”
ESADE Business School (Barcelona)
Español- 4 meses – Virtual

7 M.B.A. Family Business & Entrepreneurship
EAE – EAE - Escuela de Administración de Empresas (Barcelona)
Español / Inglés – 2 años – Presencial



3

¿Cómo pasar
el susto de contarle
a tu pareja **sobre la firma**
de las capitulaciones
Matrimoniales?



Las empresas familiares que han favorecido su continuidad se destacan por implementar varios aspectos relevantes. Estas empresas mantuvieron la dirección y la propiedad familiar cocentradas en pocas personas, esto permite evitar o al menos reducir las rivalidades, también recomiendan crear estructuras que aseguren la continuidad de la propiedad en las manos de la familia y no en manos de terceros no familiares o familiares políticos, el establecer un control accionario en manos de la familia crea una ventaja significativa y garantiza una perspectiva de largo plazo.

Las familias sugieren que las relaciones de pareja que se establecen en la siguientes generaciones deben estar enmarcadas en los principios de protección y continuidad patrimonial, con ello, la claridad, la transparencia y el acuerdo previo entre familiares debe impulsar y proteger la armonía, la unión y el patrimonio de la familia.

La protección patrimonial es clave para mantener un legado que dure a través de las generaciones. Establecer una política de comunicación clara y abierta con los familiares políticos ayuda al proceso de protección de la propiedad familiar y evita malentendidos dentro de los diferentes núcleos familiares; lo cual se traduce en tranquilidad para todos. La comunicación debe darse de manera clara y transparente desde el primer momento. El protocolo familiar se convierte entonces en una excusa perfecta para comunicar los pactos de protección acordados entre los familiares y que son de cumplimiento obligatorio por sus integrantes.



COCTEL PARA PASAR EL TRAGO AMARGO

luego de hablar de capitulaciones matrimoniales.
Un toque dulce para un rato amargo

Mejito de Sandía

Ingredientes

10 hojas frescas de hierbabuena

½ limón cortado en rodajas

Hielo

Azúcar

50 ml de ron blanco

50 ml de jugo de sandía

300 ml de agua tónica o soda





Preparación

- 1** Toma un vaso tipo TOM COLLINS o FIZZ y coloca en él las hojas de hierbabuena, el limón en rodajas, el jugo de sandía y una cucharada de azúcar
- 2** Con un mortero presiona y revuelve el contenido del vaso con cuidado de no despedazar las hojas de hierbabuena, hasta conseguir que el azúcar se disuelva
- 3** Agrega hielo hasta arriba del vaso
- 4** Vierte el ron blanco y el agua tónica (en ese orden)
- 5** Disfruta de un estupendo coctel



4

Así como cuando

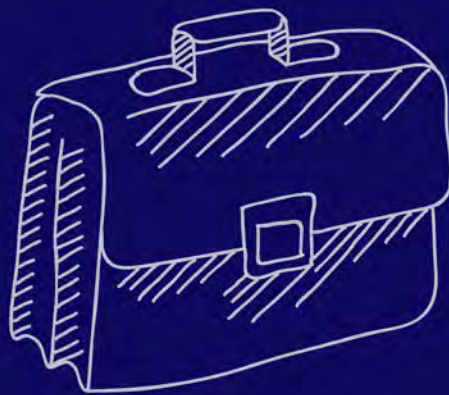
el almuerzo familiar

de domingo

se convierte en una

Junta

Directiva





Las familias empresarias han destacado que para mantenerse en el tiempo y orientadas al éxito suelen coincidir en la práctica de la comunicación fluida, acertiva y el fortalecimiento de relaciones satisfactorias a partir del respeto de los espacios familiares. Este es un factor determinante y motivo de orgullo respecto del compromiso con la continuidad familiar.

Respetar los momentos y espacios destinados a la comunicación e integración familiar es necesario para cumplir con ese cometido. Dejarse llevar por el día a día de la empresa y no respetar los espacios familiares desmejora considerablemente las relaciones familiares y es un despropósito de la empresa familiar. Si quieres perdurar, a la familia tiempo debes dedicar.

Crea espacios adecuados para la toma de decisiones familiares y sepáralos de los espacios de negocios y los comités de la empresa familiar. Fomenta la existencia del respeto a los diferentes roles que ocupamos como empresarios familiares

Business

PELÍCULAS SOBRE EMPRESAS FAMILIARES PARA VER UN DOMINGO EN FAMILIA:



Heredaras la Tierra (1997)

Con Michelle Pfeiffer, cuenta la historia de Larry Cook, el patriarca de una gran familia, posee una extensa y fértil propiedad agrícola. Cuando decide repartirla entre sus tres hijas, la semilla de la discordia divide a la familia. Un drama familiar basado en el libro homónimo de Jane Smiley.

Joy (2015)



Con Michelle Pfeiffer, cuenta la historia de Larry Cook, el patriarca de una gran familia, posee una extensa y fértil propiedad agrícola. Cuando decide repartirla entre sus tres hijas, la semilla de la discordia divide a la familia. Un drama familiar basado en el libro homónimo de Jane Smiley.

Hambre de Poder (2016)



Con Michael Keaton, basada en la historia de Arcos Dorados, esta película muestra lecciones importantes para toda familia emprendedora, como la necesidad de deconstruirse y reinventarse constantemente, prever el futuro, ser perseverante y luchar nuevamente batallas que creemos perdidas.

El padrino (1972)

Con Marlon Brando y Al Pacino, nos muestra las relaciones de poder en una empresa familiar con una estructura jerárquica patriarcal bien demarcada, el proceso de sucesión, administración conjunta de la empresa familiar por parte de los miembros de la segunda generación y diversificación patrimonial.

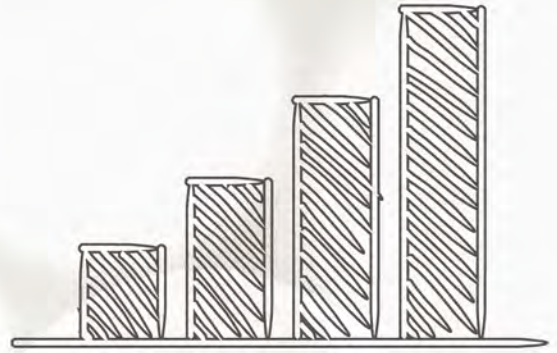
El último regalo (The ultimate Gift) (2007)

La trama se centra en Howard "Red" Stevens (James Garner), un hombre de negocios millonario que después de morir lega una gran parte de su fortuna a su nieto. Muy recomendada y con un gran aprendizaje.

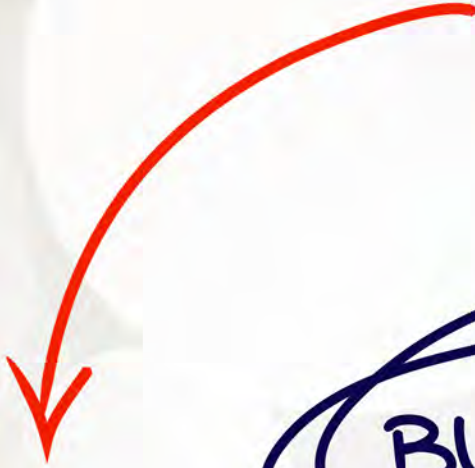


Empresa





BUSINESS



1

¿Qué hacer

si los miembros de tu

Junta Directiva

son los mismos

que los de tu

Asamblea General?





Una de las trampas en las que caen la mayoría de las empresas familiares es confundir el Gobierno y la dirección, no distinguiendo en las decisiones, que son de uno y de otro tipo, ni los órganos que deben adoptarlas, ni los procesos que deben seguir para tomarlas de manera eficiente y eficaz.

Una estructura de Gobierno Corporativo es clave para el desarrollo integral y crecimiento direccionado de tu empresa familiar. Construye una estructura de Gobierno que se adapte a las necesidades de las Áreas Core de tu compañía, que cuente con una visión integral frente a los retos y objetivos de tu compañía, y que se componga por personas expertas en diferentes áreas. Contar con miembros de junta externos ayuda a dar un direccionamiento mas objetivo de tu empresa familiar.



5 *Tips para una correcta selección de los miembros de la Junta Directiva.*

1

Determina las necesidades de tu compañía: Realizando un análisis detallado de las Áreas Core y el momento en el que se encuentra tu compañía puedes determinar la estructura de gobierno corporativo más efectiva.

2

Concéntrate en las necesidades puntuales de tu compañía: de Nada sirve tener una estructura enorme y costosa de gobierno corporativo, si su funcionalidad se ve entorpecida por su mismo tamaño. Enfócate en las áreas que necesitas recuperar o que quieres fortalecer.



3

Establece los perfiles adecuados a las necesidades de cada área: tener a la persona correcta es tan importante como tener la estructura correcta. La competencia del miembro de junta, su experiencia y su perfil profesional son factores vitales para la selección.



4

Diversifica: tener visiones diferentes, pero pertinentes, te ayuda encontrar oportunidades y soluciones diferentes. La perspectiva integral e interdisciplinar te ayuda a pensar “fuera de la caja” y a fijar nuevos objetivos con un panorama más completo.

5

Las Juntas Directivas son dinámicas: Ten siempre en cuenta que la composición de tu Junta directiva debe estar ligada al momento de tu compañía, por este motivo es necesario evaluar periódicamente la pertinencia de sus miembros y remplazarlos por aquellos que puedan ser más beneficiosos.



2

*¿Cómo retirarse
de la empresa familiar
sin enloquecerse
o enloquecer a la familia en
el intento?*



Un número importante de empresas familiares vive el proceso de sucesión en una atmósfera de gran tensión familiar. Para hacer frente a estas dificultades y favorecer la continuidad de la empresa es necesario promover una gestión anticipada que favorezca el apoyo de la familia y de la propiedad en el proceso de relevo generacional.

La sucesión generacional es uno de los mayores retos que tienen las empresas familiares porque implica tres cambios de liderazgo: dirección de la compañía, liderazgo familiar y administración patrimonial.

Establecer un plan de sucesión generacional o profesional ayuda a la armonización de los cambios en el manejo de la compañía.

Es recomendable establecer un plan de retiro que determine el proceso paulatino de empalme entre el gerente saliente y el entrante. Una vez terminado dicho proceso, se debe respetar la gestión y autonomía del nuevo gerente.

La sucesión o profesionalización de la gerencia no implica la desvinculación absoluta del control de la compañía.

Muchos fundadores obtienen una posición vitalicia dentro de los órganos de control de las sociedades. De esta manera siguen aportando valor a la compañía, mientras disfrutan de su merecido descanso, al mismo tiempo que se mantienen activos en otras ocupaciones hasta el final de la vida.





Ideas de Hobbies para cultivar antes de tu retiro:

Escribe la historia de tu familia y empresa

Muchos fundadores de empresas familiares adoptan este hobby con cariño. Recordar la historia familiar y luego transmitirla a las futuras generaciones es una forma de fortalecer los vínculos familiares con la tradición y la identidad familiar

Dicta clases en una universidad

Transmitir tu experiencia impartiendo clases es una forma de mantenerte activo y compartir un poco de tu legado con futuros empresarios.

Acompaña programas de emprendimiento

Las personas con habilidades y conocimientos pueden convertirse en consultores, mentores y/o asesores, un trabajo con una gran flexibilidad de tiempo libre, que puede llevarte a sentir útil y proactivo.

Crea una fundación que genere cambios sociales o ambientales

¿Qué mejor forma de devolverle al mundo un poco de eso bueno que te ha dado?



Practica Yoga, taichi o técnicas meditación

Fortalece tu mente y cuerpo con estas actividades. Aprende a conocerte y conéctate con tu ser interior.

Practica la jardinería

Cultiva tus propios vegetales, siémbrales y ayúdalos a crecer. Diseña ese jardín que siempre quisiste en tu patio.

Practica ciclismo, golf, tenis u otro deporte

El ejercicio cotidiano te ayuda a mantenerte vital, activo y longevo.

Visita nuevos países y lugares

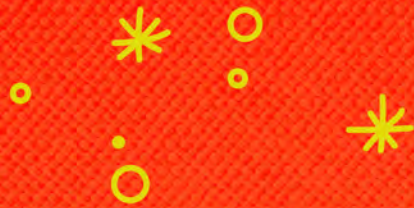
Cada país es un mundo diferente y explorarlos una oportunidad enriquecedora. ¡Recorre el mundo!



3

**¿Qué hacer cuando
necesitas contratar a un alto
ejecutivo en la
empresa y las primeras
hojas de vida
que tienes sobre el
escritorio son de favores
familiares?**





El recurso humano es el principal activo de la empresa familiar y es en quien se soporta la continuidad, con ellos se hace necesario promover una mayor profesionalización del equipo humano, de los sistemas de selección y dirección, una mayor formalización de éstos y una progresiva descentralización.

Las contrataciones de capital humano deben ser acordes a las necesidades de tu compañía en términos de perfiles y vacantes.

Es necesario determinar los perfiles necesarios para aplicar a cada cargo directivo y administrativo, respetando las condiciones de experiencia en cargos similares en empresas del sector o afines, y estudios técnicos y profesionales que certifiquen las capacidades necesarias para el desarrollo de la tarea y funciones encomendadas.



Buenas prácticas para la contratación de familiares y amigos en la empresa :

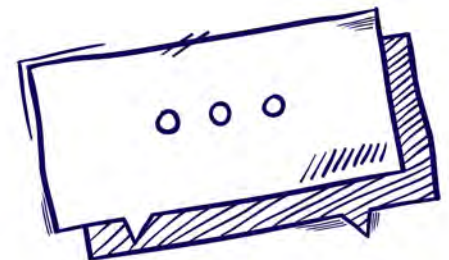


No realices contrataciones innecesarias:

No abras vacantes solo para favorecer a un familiar o a un amigo, podrías llegar a afectar las dinámicas internas del área, el ambiente laboral y naturalmente la nómina.

Evita ser el superior directo de tu familiar o amigo:

a subordinación es complicada cuando hay vínculos familiares o amistad de por medio. Podrías llegar a encontrarte en situaciones incómodas con esa persona cercana.





Da trato igualitario a los empleados:

La objetividad y la imparcialidad son fundamentales en el entorno laboral. Respetar los roles dentro y fuera de la empresa.



Usa la confianza a tu favor:

La confianza puede ser muy útil, puedes obtener respuestas objetivas lo cual mejora la comunicación. Pero ten cuidado con el abuso de confianza, respeta los momentos y los espacios.



Ten cuidado con la información que vas a compartir:

Maneja adecuadamente la información que compartes con tus familiares y amigos empleados, son personas que están en contacto contigo dentro y fuera de la empresa. Se prudente, la información que sale de tu compañía puede afectar tus relaciones familiares y personales.



4

**¿Qué hacer cuando
tu empresa crece aceleradamente
pero sientes que tu
negocio requiere una
mejor planificación**



La renovación estratégica continua y la generación de valor consecuente en la empresa familiar, se convierte en un factor que esta ligado directamente a la rentabilidad de forma sostenida en el largo plazo. Las dificultades que la empresa familiar tiene para afrontar la internacionalización en sus actividades, la agresiva apertura global, la incorporación de nuevas tecnologías y procesos, condicionan la continuidad de la empresa.

Para contrarrestar este efecto, se hace necesario promover una mayor conciencia estratégica, una progresiva formalización del proceso estratégico y la institucionalización del proceso de renovación continua.



5 pasos para la profesionalización de tu compañía

1 Determina el área que requiere nuevas capacidades:

Generalmente, son aquellas en las que los fundadores o sus familiares se han desempeñado desde el comienzo, pero no cuentan con los estándares necesarios para seguir desarrollándose adecuadamente, o simplemente su rol ha cambiado y deben cambiar de cargo.



2 Define el perfil profesional del nuevo empleado:

La persona a la que se vaya a contratar debe contar con la experiencia suficiente y con los estudios necesarios para el desarrollo del cargo. Debe ser un experto en el campo.



3 *La profesionalización implica un cambio:*

La profesionalización es un esfuerzo integral. No basta con contratar a un nuevo empleado, se debe invertir en el cambio a través de nuevos órganos de gobierno, nuevos procedimientos, nuevos equipos y aquello que se requiera para la implementación funcional de la profesionalización.



4 *Crea una cultura social orientada a la aceptación del cambio:*

Se debe respetar la autonomía del nuevo profesional. El cambio implica la separación del anterior empleado del cargo y la compañía entera debe verlo así, en caso contrario se generan conflictos de poder y se entorpece la labor del profesional.

5 *Se debe acompañar al profesional a lo largo del proceso:*

El seguimiento continuo y la constante retroalimentación son fundamentales en este proceso. Solo a través de ellos, la transición entre el empleado entrante y el saliente se vuelve armónica, evitando traumatismos en los procesos de la compañía. La experiencia del antiguo empleado es un insumo necesario para el nuevo, que llega a ciegas a este nuevo reto.

Propiedad



1

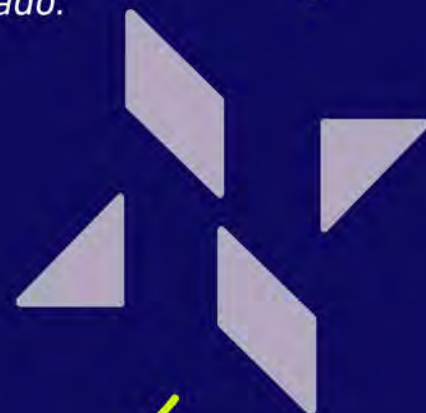


¿Qué haces cuando
tu hija de 9 años
te pide que le dejes
por escrito
las pertenencias que
vas a heredarle?

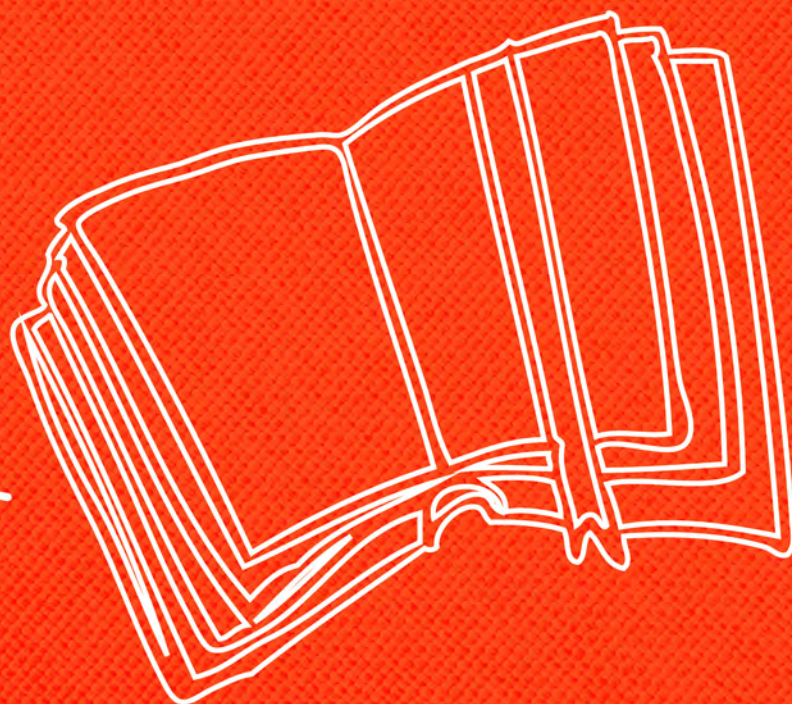


A medida que el desarrollo económico y empresarial es más complejo en algunos de los países de América latina, es más frecuente que algunas familias empresarias utilicen estructuras legales que blinden y protejan la dilución de la propiedad de manera permanente o por un periodo de tiempo previamente definido, así como para privar o reconocer determinados derechos políticos a los herederos de la empresa familiar sin que por ello la familia afecte sus rendimientos y posición patrimonial.

El fideicomiso civil es una herramienta muy útil para asegurar el legado de tus sucesores. Por un lado, sirve como elemento de blindaje patrimonial, pues los bienes que ingresan al fideicomiso pasan a hacer inembargables; y, por el otro, puedes determinar el orden sucesoral y la administración de estos a partir del momento en el que así lo establezcas. Además, reduce los altos costos tributarios de los procesos de sucesión notarial o judicial y evita conflictos familiares por tu legado.



Fragmento de la carta
Raya Strauss-Ben-Dror
a sus hijos, sobrino y sobrinas



“...Vosotros, miembros de la tercera generación, nacisteis en un ambiente de seguridad, al comienzo del camino que nos llevó al éxito. Nacisteis prácticamente cuando ya estaba todo hecho. Os salvasteis de las dificultades del comienzo, los problemas de ganarse la vida, las luchas internas, la dificultad, la dura competencia que Strauss tuvo delante en los primeros años. Vosotros, como Strauss, sois la fuente de nuestro orgullo. Os damos nuestra confianza y os entregamos la herencia del hogar de nuestros padres. Después de la muerte de nuestra madre, encontramos una carta que decía: “Para mi tiene la máxima importancia que cuando nosotros ya no estemos, se conserve el sentido de unidad en la familia, el deseo de estar juntos, que haya paz en nuestra familia”. Y hoy Michael y yo os entregamos la fórmula mágica: permaneced unidos y conservad los activos que nos son más queridos, la familia y el negocio.”




Raya Strauss-Bend-Dror
Socia y miembro del consejo
Lecherías Strauss



2

¿Qué hacer cuando
*tu hermano accionista que
no va a las asambleas
pide sus dividendos a final
del ejercicio?*






Establece políticas claras de repartición de dividendos y de las sanciones por faltas en los deberes sociales.

Establecer una política clara y estricta frente a la repartición de dividendos ayuda a disminuir las tensiones familiares al final del ejercicio social. La mejor forma de potenciar el crecimiento estratégico de tu compañía es a través de la reinversión de las utilidades que produce. Destinar un porcentaje de las utilidades generadas para la reinversión y fortalecimiento de las reservas financieras y otro para repartir entre los socios, ayuda a garantizar el bienestar de los accionistas familiares mientras se fortalece tu compañía.

También es necesario fijar las sanciones por faltas a los deberes de los accionistas. Ser accionista implica la responsabilidad del direccionamiento de sociedad, la escogencia de sus directivos y la toma de las decisiones mas importantes. No asistir a la Asamblea General o ser irresponsable frente al manejo del porcentaje accionario puede generar graves afectaciones a la continuidad de la empresa familiar.





5

aplicaciones para mantener la

calma y meditar

conscientemente:

*porque aprender a manejar la tensión
familiar también es un arte...*



-Perfect Zen
(App Store y Play Store)



-Mindfulness
(App Store)

-Zen (App Store y Play Store)

-Calm: Meditación y sueño
(App Store)

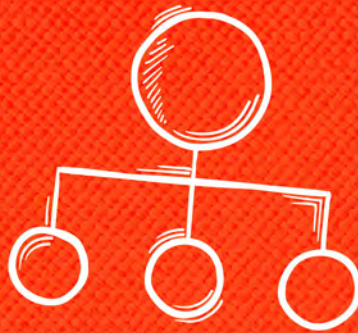


-Meditación (App Store)

3



**¿Qué haces cuando
la empresa se
vuelve la caja menor
de la familia?**



Separa el patrimonio operativo de la compañía del familiar o propio, crea una cultura familiar de respeto frente a los activos sociales. El respeto y buen manejo de los activos empresariales ayuda a optimizar los recursos y a mejorar el rendimiento de la compañía. Los gastos no previstos, los préstamos personales y el desgaste de los activos empresariales por el uso para el cual no han sido destinados, drenan el capital operativo de la empresa afectando el flujo de capital.

La separación patrimonial también es una forma de proteger el bienestar familiar. Ayuda a proteger los activos que han sido destinados para el uso y disfrute de la familia, blindándolos contra las vicisitudes a las que se enfrenta la empresa familiar.



Crterios y cuidados para el manejo de la caja menor de la empresa familiar

1 *Úsala adecuadamente:*

La finalidad de la caja menor es agilizar y controlar los gastos de menor cuantía, como suministros de oficina y papelería, gastos de transporte o gasolina, y comidas de negocios. Establece un procedimiento para el uso de este recurso.

2 *Elige a un responsable:*

El responsable de la caja menor debe ser un empleado de confianza que pertenezca al departamento de contabilidad o administrativo de la empresa. Una persona con ese perfil tiene las capacidades para llevar adecuadamente el control de los gastos.





3 *Medidas de seguridad:*

: La caja menor debe ser ubicada en un sitio de fácil acceso pero apartado del tráfico habitual de los trabajadores. Debe ser guardada bajo llave.

4 *Lleva un control periódico de la caja:*

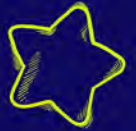
La persona encargada de la caja debe llevar el registro de cada entrada y salida de dinero, y cada gasto debe estar soportado con una factura o una nota de caja. Es recomendable realizar arquezos de manera mensual o bimensual para revisar el manejo adecuado.



4

¿Qué hacer cuando
quieres expandir
tus inversiones,
pero no sabes cómo?





Las empresas que avanzan en su evolución y crecimiento, pasan a ser empresas que operan varias unidades estratégicas de negocios diferentes, utilizando las capacidades y las fortalezas que aporta el negocio tradicional e impulsando la generación de riqueza para la familia empresaria.

Establecer una estrategia patrimonial global permite aprovechar todas las oportunidades de crear riqueza y minimizar los riesgos subyacentes a las dinámicas de la familia, de las actividades empresariales y del entorno. Se fortalece la calidad de comunicación y confianza familiar. Así mismo, el grupo se va diversificando con actividades no relacionadas ente sí, y suelen adoptar una estructura de carácter de Holding que se fundamenta en una organización muy descentralizada y profesional.





Tips para invertir en Startups y Nuevos Negocios

- El Match clave:

Busca emprendedores con los que puedas generar una buena relación. La confianza es vital a la hora de invertir en nuevos negocios.

- Elige bien:



No te apresures, busca un startup o un emprendimiento que se acomode a las condiciones de tu inversión. La elección debe realizarse basada no solo en el capital que estás dispuesto a arriesgar, sino en información real sobre el modelo de negocio y el mercado. Son preferibles los proyectos basados en economías de escala y alcance.

- La información debe ser clara:

El emprendedor debe poder respaldar toda la presentación de su negocio con cifras y datos reales. Las métricas y proyecciones del nuevo negocio deben estar completas y ser acordes con la situación real del mercado.



- Consulta a un experto:

Es posible que no tengas el conocimiento necesario para realizar un juicio adecuado sobre la factibilidad del nuevo negocio. Busca asesoría de expertos en el tema e infórmate sobre su verdadero alcance y viabilidad.

- Estructura de gobierno acorde con el negocio y con tu inversión:

Debes determinar tu posición como socio capitalista definiendo claramente tus derechos y deberes según la forma de asociación que hayan elegido. Crea una estructura de gobierno que te permita tener poder de decisión frente al manejo del negocio y exige la entrega de la información contable y financiera de forma periódica.

A manera de Epilogo...

Carta del legado de Dwight W. Follett a sus herederos,

“A mis hijos y sus cónyuges, a mis nietos y sus cónyuges y a mis bisnietos, quienes han sido todos una alegría especial para mí y quienes representan el futuro desconocido de mi propia vida y el futuro de nuestra comunidad, nuestra nación y tal vez el mundo; a cada uno de ellos hoy con vida dejo mi propia cuota del maravilloso mundo que nos rodea - montañas y valles, lagos y ríos, pájaros trinando en los jardines, frutos de la cosecha de la naturaleza en el otoño, el dulce olor del heno segado y los melocotones maduros, la gloria de los atardeceres rojo dorados y turquesas en Shorewood, el calor de la playa al mediodía, el estímulo físico de zambullirse en las olas, la exaltación del espíritu cuando ras y maravillas pertenecientes a mi propia felicidad en el mundo, en cierto sentido no puedo hacerlo porque son vistas, sonidos y sensaciones que cada uno debe ganar viendo con conciencia y asombro.”

Dwight W. Follett

Segunda Generación (Cuatro Generaciones)

CEO Y Presidente De Junta Directiva

FOLLETT CORPORATION

Fundador de Follett Publishing Company y Follett College Book Store



Calle 1 No. 4-38
Barrio San Antonio
Cali, Colombia
Email: info@misitio.com

PBX 8933838
Celular: (313) 563-1713

www.nordcg.com

