

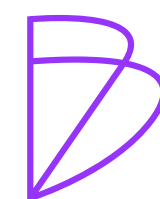


Autodiagnóstico

para un buen

Gobierno Corporativo

en empresas familiares.



¿Hasta dónde queremos llegar con **nuestra empresa**?

Es una pregunta frecuente que, en la mayoría de los casos, las familias no saben responderse a sí mismas.

Esto ocurre a veces por carencia de una visión y de unos sueños compartidos entre sus miembros, por divergencias de criterios entre los familiares socios acerca del futuro de la empresa y del papel de la misma, en su empresa.

Este aspecto se hace más complejo cuando en el horizonte no aparece clara la voluntad de los miembros de la siguiente generación para vincularse a la empresa familiar. De ahí la importancia de que la familia empresaria aborde el proceso de planeación estratégica **empresa-familia** como un proceso fundamental para identificar las posibilidades de continuidad de la empresa en la siguiente generación familiar.

Es necesario que el empresario y su familia conozcan su grado de evolución respecto a dos problemáticas fundamentales: la primera, relacionada con la profesionalización de los procesos de gestión, **y la segunda,** relacionada con el avance en materia de acuerdos de gobierno familiar para la empresa.

Las preguntas que se presentan a continuación, permiten diagnosticar de manera preliminar la situación actual de su empresa, en materia de gobierno corporativo-familiar:

Pregunta	Sí	No
¿Las funciones y responsabilidades de los familiares en la empresa son claras?		
¿Los ascensos de puesto de los familiares se hacen por méritos y logros?		
¿La remuneración de los familiares está acorde con su desempeño?		
¿Su ubicación funcional consulta sus competencias y habilidades profesionales?		
¿La capacitación de los familiares responde al Plan Estratégico de la empresa?		
¿La familia participó en la redacción de la Misión y de la Visión para la empresa?		
¿Las funciones y responsabilidades de los familiares en la empresa son claras?		
¿Existe un Plan para el relevo gerencial y generacional en la empresa?		
¿Hay miembros externos, no familiares, en la Junta o Comité Asesor de la Gerencia?		
¿La familia determina y hace seguimiento a los lineamientos estratégicos?		
¿La familia distingue y respeta los espacios de lo familiar y lo empresarial?		
¿La familia tiene un Protocolo que regula su actuación en la empresa?		
¿La familia dispone de espacios de discusión formales para la toma de decisiones?		
¿Se han redactado acuerdos de conducta societaria basados en valores familiares?		
¿La familia respeta las jerarquías del Gobierno Corporativo de su empresa?		
¿Los procesos decisorios privilegian la transparencia y la generación de confianza entre los familiares socios y entre estos y los demás grupos de interés?		

Las respuestas negativas de este autodiagnóstico constituyen oportunidades de mejoramiento para la familia empresaria.

Existen dos instrumentos que vienen coadyuvando para el mejoramiento de las prácticas de gobierno en las empresas familiares. Estos son

el “Protocolo de familia” y el “Consejo de familia”.

El primero, aclarando las reglas del juego entre los familiares, **y el segundo**, ampliando y formalizando el espacio de diálogo familiar respecto a la reflexión sobre el desempeño de la familia en la empresa.

Estos dos elementos se vienen constituyendo en recursos muy valiosos para preservar la armonía societaria que debe existir entre los familiares, aspecto clave en la perdurabilidad de la empresa familiar.