



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

***Implementación de la Responsabilidad Social en las Empresas
Familiares de Morelia, Michoacán.***

Tesis que para obtener el título de
Licenciada en Contaduría, presenta:

Evelia Gómez Guerra

Nombre de Directora de Tesis: Dra. María Eugenia Romero Olvera

Mayo de 2022

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios y a mis padres Gilberto Gómez Cortes y Julia Guerra Guerra
Con todo cariño y agradecimiento, ya que sin su apoyo no sería posible este proyecto,
A mi asesora de Tesis por su tiempo y dedicación, la Dra. María Eugenia Romero Olvera.
A mis hermanos, amigos, y profesores que forman parte de este aprendizaje.

¡Mil gracias!

RESUMEN

Hoy en día, las empresas familiares son muy importantes dentro del mundo de los negocios y por ello es que se les debe de dar la debida importancia porque son el motor de la economía de un país, por tal razón una empresa debe de tener estrategias para poder sobrevivir ante diferentes situaciones o adversidades que las obligan a desaparecer.

En la presente investigación se recopiló información de diversos estudios relacionados con los problemas existentes dentro de una empresa familiar así como información obtenida de las propias empresas entrevistadas, de tal manera que los resultados nos muestran un panorama general de su situación real. Al percatarnos que dentro de las empresas familiares existen problemas emocionales, económicos, sociales, legales y medio ambientales, nos dimos a la tarea de buscar una solución, ya que la falta de un plan u organización dentro de la empresa provoca un desequilibrio e inestabilidad de las operaciones así como la mala toma de decisiones. Para ello hacemos ver la importancia de contar con expertos dentro de la entidad, que nos ayuden a identificar las ventajas y desventajas con las que cuenta cada una de las empresas ya que todas en sí, son un ente distinto a las demás y con ello ver la importancia de implementar medidas de Responsabilidad Social dentro de la Empresa provocando así una mejora continua de la entidad y un crecimiento para lograr su existencia a través de las generaciones.

Palabras clave: *Empresa, Ética, Familia, Responsabilidad Social y Supervivencia.*

ABSTRACT

Nowadays, family businesses are very important in the business world and that is why they should be given due importance because they are the engine of the economy of a country, for this reason a company must have strategies to be able to survive in different situations or adversities that force them to disappear.

In this research, information was compiled from different studies related to the existing problems within a family business as well as information obtained from the interviewed companies themselves, in such a way that the results show us a general panorama of their real situation. When we realized that within family businesses there are emotional, economic, social, legal and environmental problems, we set ourselves the task of looking for a solution, since the lack of a plan or organization within the company causes an imbalance and instability of operations as well as poor decision making. To do this we see the importance of having experts within the entity, to help us identify the advantages and disadvantages that each of the companies have since all of them are different from the others and thus see the importance of implementing measures of Social Responsibility within the company thus causing a continuous improvement of the entity and growth to achieve its existence through the generations.

Keywords: Business, Ethics, Family, Social Responsibility and Survival

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1 Situación Problemática	2
1.2 Pregunta de Investigación	3
1.3 Objetivos	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
1.4 Hipótesis	3
1.5 Justificación	4
1.6 Metodología	6
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Teoría de las empresas	10
2.3 Familia	13
2.4 Equidad de Género.....	14
2.5 Ética	15
2.6 El Modelo de los Tres Círculos	16
2.7 Responsabilidad Social	18
CAPÍTULO 3 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	20
3.1 ¿Qué es la Responsabilidad Social?.....	20
3.1.1 ¿Qué es la Responsabilidad Social Individual (RSI)?	21
3.1.2 La Responsabilidad Social y la Empresa	21
3.2 El Distintivo ESR.....	22
3.3 Norma ISO 26000	23
CAPÍTULO 4 EMPRESAS FAMILIARES.....	30
4.1 Importancia de las Empresas Familiares	30
4.2 Familia y Empresa	32
4.3 Organización Como Empresa Familiar.....	34
4.4 Responsabilidad Social en la Empresa Familiar	36

4.4.1 Consideraciones Dentro de la Empresa Familiar	38
4.4.2 Promover una Buena Gestión de la Empresa.	38
4.5 Objeto y Campo de Aplicación.....	41
4.6 Michoacán y sus Empresas	42
4.6.1 Ubicación	42
CAPÍTULO 5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DE MICHOCÁN	49
CAPÍTULO 6 RESULTADOS	53
CAPÍTULO 7 CONCLUSIONES	70
CAPITULO 8 PROPUESTA: IMPLEMENTACIÓN DE CONTROL INTERNO.....	72
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	83
Anexo 1 Encuesta sobre Responsabilidad Social en las Empresas Familiares de Morelia Michoacán.....	83
GLOSARIO	88
SIGLAS O ABREVIATURAS	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1 <i>Modelo de los tres círculos</i>	18
Gráfica 2 <i>PIB por entidad federativa en 2019</i>	19
Gráfica 3 <i>Guía de Responsabilidad Social</i>	25
Gráfica 4 <i>Porcentaje de negocios sobrevivientes</i>	27
Gráfica 5 <i>Muerte de negocios formales en Michoacán</i>	28
Gráfica 6 <i>Muerte de negocios informales en Michoacán</i>	28
Gráfica 7 <i>Mortalidad acumulada por cada 100 negocios activos</i>	31
Gráfica 8 <i>Mortalidad acumulada de negocios en Michoacán</i>	33
Gráfica 9 <i>Negocios sobrevivientes según su edad y Sector Económico</i>	35
Gráfica 10 <i>Esperanza de vida de los negocios en Michoacán</i>	36
Gráfica 11 <i>Esperanza de vida de los negocios según su sector</i>	37
Gráfica 12 <i>Ubicación del Estado de Michoacán</i>	43
Gráfica 13 <i>Total de Unidades Económicas de Michoacán</i>	44
Gráfica 14 <i>Total de unidades Económicas por Entidad Federativa</i>	45
Gráfica 15 <i>Número de Unidades Económicas en el Municipio de Morelia</i>	46
Gráfica 16 <i>Total de unidades económicas por sector en Morelia</i>	47
Gráfica 17 <i>Porcentaje de Empresas Familiares por Entidad Económica</i>	48
Gráfica 18 <i>Desigualdad social en Michoacán 2015</i>	49
Gráfica 19 <i>P.1 Clasificación del sector</i>	53
Gráfica 20 <i>P.2 Generación perteneciente a la empresa</i>	54
Gráfica 21 <i>P.3 Alcancé del mercado</i>	55
Gráfica 22 <i>P.4 Total de sucursales disponibles</i>	56
Gráfica 23 <i>P.5 Encargado de la toma de decisiones</i>	57
Gráfica 24 <i>P.6 Tamaño de la empresa</i>	58
Gráfica 25 <i>P.7 Valores dentro de la empresa</i>	59
Gráfica 26 <i>P.8 Equidad de Género</i>	60
Gráfica 27 <i>P.9 Estructura Organizacional</i>	61
Gráfica 28 <i>P.10 Plan de trabajo</i>	62
Gráfica 29 <i>P.11 Resolución de conflictos con ética</i>	63
Gráfica 30 <i>P.12 Elección de integrantes a puestos directivos</i>	64
Gráfica 31 <i>P.13 Mejora en la calidad de vida</i>	65
Gráfica 32 <i>P.14 Establecer roles empresariales</i>	66
Gráfica 33 <i>P.15 Evaluación y clasificación de puestos</i>	67
Gráfica 34 <i>P.16 Delegación de responsabilidades</i>	68
Gráfica 35 <i>P.17 Responsabilidad Social</i>	69

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y del medio ambiente de las empresas, propiciando una situación financiera en equilibrio y con solidaridad social, que incluye variables como ética y equidad de género para construir una cultura organizacional óptima. Sin embargo la falta de incorporación de la RSE en los negocios familiares trae como consecuencia la desaparición de los mismos durante sus primeros años de vida, abonando a una disminución económica en la comunidad. La presente investigación tuvo como objetivo ayudar a las empresas familiares a sobrevivir gracias a la aplicación de RSE, ya que desafortunadamente existe un alto índice de muertes de las empresas familiares, que aunque se han llevado a cabo diversos estudios sobre las empresa familiares no se ha podido mejorar esta situación.

Esta investigación en su Capítulo 1, discute la problemática en la que se ven inmersas las empresas familiares de Morelia, Michoacán, dando a conocer un panorama general del común denominador que provoca el estancamiento o falta de crecimiento de la economía en dicha zona. En su Capítulo 2 se ve la importancia que han tenido las empresas familiares desde el inicio de su creación hasta la actualidad, así mismo señala las transformaciones que han sufrido con el paso de los años, mostrando las necesidades que deben de cubrirse. En su Capítulo 3 se presentan los conceptos de la responsabilidad social, haciendo notar la importancia que conlleva contar con ella dentro de la empresa familiar. En su Capítulo 4 Nos muestra el concepto de familia, sus diferentes formas de integración y la importancia que tienen dentro de la economía. En el Capítulo 5 se muestra la unión de la familia con los negocios de una manera diferente, promoviendo un cambio y crecimiento de la empresa familiar basados la Responsabilidad Social. Y en su Capítulo 6 expone los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas a nuestra muestra de empresas familiares, dando a conocer los principales problemas que llegan a tener en el trayecto de su vida, así como el motivo de su baja posibilidad de sobrevivencia.

CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Situación Problemática

En la ciudad de Morelia Michoacán, el 40% de las empresas familiares en el primer año de vida fracasan (Sedeco, 2019) existen diversas causas, el alza de los precios en insumos, la contracción de la economía, la falta de planeación o la mala organización interna de las mismas. Solo hay dos opciones para este tipo de organizaciones: contar con un funcionamiento extraordinario y volverse sumamente exitosas, o desaparecer, no por culpa de la competencia sino por los problemas generados al interior de la familia y que se proyectan hacia la empresa.

El 90% de las empresas en México son familiares, éstas a su vez propician la generación del 70% de empleos aportando así a un 62% del PIB (Milenio Diario, 2019). De ese 90% dos terceras partes de las empresas familiares *no* llegan a la tercera generación; sólo el 13% lo hace y únicamente entre el 3 y 4% llega a la cuarta. En México 23% de las empresas familiares tienen a mujeres como directivas pero se mantiene la discriminación de género en la designación de altos directivos, informó Citibanamex en la presentación del libro “La sucesión en la empresa familiar mexicana” (Nuñez Urquiza , 2019)

La falta de responsabilidad social, valores y equidad de género en las empresas familiares morelianas trae como consecuencia un alto índice de desaparición de estos negocios familiares por la falta de planeación de negocios; lo que provoca una disminución o estancamiento en la economía de Morelia, Michoacán; muchas empresas de este tipo, son emprendedurismos improvisados que no contemplan su entorno social ni su impacto ecológico y que, si bien son fuentes de trabajo para el sector juvenil, falta trabajar en ello para implementar una correcta responsabilidad social en su administración, asimismo nos encontramos que no está siendo viable en una empresa familiar el hecho de que no se prepara una estrategia para la sucesión, ya que con el transcurso de los años genera varios conflictos, y esto no inicia cuando se va a retirar un socio sino desde que se está creando la empresa, porque aquí es donde se define lo que es la misión, visión, objetivos, meta clara y toda una estrategia para que pueda funcionar correctamente el negocio. Y dicha estrategia debe de ser creada a través de valores como la ética y equidad, así como tomar en cuenta el compromiso, comunicación, responsabilidades, liderazgo, y la acción; como dijo Heber Spencer-“El gran objetivo de la educación no es el conocimiento, sino la acción”.

Es por ello que se debe actuar con un compromiso de calidad en cada una de las acciones tanto internas como externas y dentro de la misma planeación se debe incorporar la responsabilidad social hacia el proceso operativo, mediante la implementación de un adecuado control de calidad promoviendo la supervivencia del negocio, ya que, refleja en gran parte la satisfacción de sus clientes, quienes cada vez, demandan más productos y servicios que estén a la altura de sus expectativas y cumplan con necesidades de responsabilidad social, medioambientales y legales.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cómo lograr la supervivencia de las empresas familiares de Morelia Michoacán, a través de la implementación de la Responsabilidad Social?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Implementar la Responsabilidad Social en las empresas familiares de Morelia Michoacán, a través de los valores de ética y equidad de género para lograr su supervivencia.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Ayudar a las empresas familiares a seguir un plan de trabajo en el cual se cumplan las normas de Responsabilidad Social Empresarial
- Incorporar la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas familiares para lograr una eficiencia organizacional.
- Promover la Ética y Equidad de género dentro de las empresas familiares morelianas teniendo un impacto favorable tanto interno como externo.

1.4 Hipótesis

Si se implementan los valores de ética y equidad de género en un plan de trabajo, entonces se logra la Responsabilidad Social Empresarial de la entidad, aumentando así las probabilidades de supervivencia de las empresas familiares de Morelia Michoacán.

1.5 Justificación

La presente investigación busca ayudar a las empresas familiares de Morelia Michoacán, a erradicar sus conflictos a través de un protocolo familiar bien desarrollado y estructurado, en donde se contemple todas y cada una de sus debilidades, así como las posibles vías para modificarlas al grado que se conviertan en fortalezas; uno de los conflictos es la sucesión del puesto directivo ya que es un motivo que hace que la mayoría de las empresas familiares desaparezcan a causa de la falta de visión y mala elaboración del proceso administrativo planteado por la empresa. Existen varios estudios que revelan que la falta de preparación de un plan de negocios pone en riesgo a una empresa familiar y no la deja subsistir después del tercer año. Por lo general estas son micro, pequeñas y medianas empresas que carecen de estructura organizacional para la toma de decisiones, porque no se tiene bien definida una jerarquía en donde la cabeza principal sea quien guíe a los demás miembros de la empresa y simultáneamente éste líder pueda transmitir ese ímpetu y motivación que le dio origen a dicho negocio que hizo que creciera dicha sociedad o empresa familiar. Es por ello que se debe tener en cuenta la Responsabilidad Social al momento de crear un negocio, ya que ésta nos dará pautas para poder regirnos de la mejor manera como sociedad, de generación tras generación implementando los valores como la ética y equidad de género en un protocolo familiar y administrativo.

Dicho estudio será de gran utilidad para que el líder pueda promover un cambio, éste debe de ser claro al momento de transmitir la información y de la misma forma tanto a hombres y mujeres, ya sean familiares o empleados ajenos a la familia de la misma empresa. Para que cualquiera de ellos pueda tener las mismas oportunidades de competir para un puesto de liderazgo, operativo, ventas, financiero, recursos humanos etc., y así pueda desarrollarse en su trabajo de la mejor manera y con la capacidad suficiente de llevar consigo una responsabilidad social como si fuera el propio fundador.

En el proceso de la creación de la empresa familiar, los integrantes deben tener la capacidad de saber distinguir los límites entre el negocio y la familia. Las dificultades familiares deben de hacerse a un lado y no involucrarlas en el trabajo y viceversa los problemas dentro de la empresa se deben de quedar en la empresa. Esto no solo ayuda a las empresas familiares sino a todas en general. Esto ayudará a que el líder actual forme criterios de selección del sucesor,

con base en sus valores y objetivos, tomando en cuenta el perfil que se requiere cubrir según el giro del negocio, todo esto a su vez para propiciar la existencia de las empresas familiares que contribuirán a acrecentar la economía en Morelia Michoacán y a su vez del País, porque como ya vimos las empresas familiares aportan un 62% del PIB, y al aumentar la tasa del PIB significa que existe un crecimiento económico que quiere decir que hay un aumento en la producción de bienes o servicios en un territorio. Debemos de hacer hincapié en salvar a nuestras empresas familiares morelianas ya que todas las acciones de nosotros los humanos se mueve a base de una cadena y esta cadena inicia con un proyecto, ya que al crear productos o servicios en empresas familiares necesitamos de gente trabajadora que se beneficiara directamente al momento de realizar un trabajo subordinado y que a cambio recibirá una remuneración y este empleado gracias a que tiene un ingreso, adquiere diferentes productos o servicios de otras compañías para cubrir sus necesidades, que a su vez las personas que cubren la necesidad de los trabajadores se ven beneficiados gracias a la compra que hizo el trabajador con los ingresos que obtuvo por haber estado laborando en una empresa familiar. Y no solo ellos sino que también existen diferentes personas que laboran en otras empresas que dan servicio a las empresas familiares y estas también se ven beneficiadas de una manera indirecta.

La importancia de esta investigación radica, entonces, en el impacto social positivo que obtendremos en un futuro si se inicia a implementar un plan de trabajo adecuado para cada una de las empresas familiares de Morelia, porque como bien sabemos la economía funciona a base de una cadena de consumo, inversión, gasto público y exportaciones; que si se llega a romper por falta de generación de ingresos esto provocará una disminución del PIB que a su vez nos afectará a nivel Estado y posteriormente a nivel nacional. Si se origina una disminución o bien un estancamiento en el PIB quiere decir que no estamos teniendo un crecimiento económico, como informa el Instituto Nacional de Estadística y Geografía que en 2016 Michoacán de Ocampo tenía un 2.37% de aportación al PIB a nivel Nacional, en 2017: 2.39%; en 2018: 2.40%; en 2019: 2.40%; lo que nos dice que tenemos un grave problema que debemos de iniciar a solucionar desde éste preciso momento ya que en años anteriores no ha habido mayor aumento y lo que es peor aún en los últimos dos años tuvimos un estancamiento del PIB generado por la crisis de la pandemia COVID-19, pero a futuro pueden derivar más situaciones que provoquen la desaparición de empresas familiares sino

entrenamos a los encargados de dichos negocios para que desarrollen un plan estratégico que los pueda hacer subsistir, lo que hará que sea más fácil afrontarse a situaciones como ésta; provocando con ello un crecimiento económico que nos pueda colocar al mismo nivel de comparación con la Ciudad de México que en 2019 tuvo en 17.75% de aportación al PIB Nacional, o con el Estado de México que en 2019 tuvo un 8.92% del PIB o bien con Jalisco que es un Estado vecino y tiene un PIB del 6.88% de aportación a Nivel Nacional, o bien Nuevo León que aporta el 7.79%, y sin dejar de mencionar a los Estados como son: Puebla, Veracruz, Chihuahua, Guanajuato, Sonora, Tamaulipas y Tabasco con un PIB arriba del 3% de aportación a nivel Nacional (INEGI, 2019).

Por lo que es necesario decir: debemos actuar ¡AHORA!

1.6 Metodología

El objetivo principal de esta investigación fue exponer la problemática a la que se enfrentan las empresas familiares de Morelia, Michoacán, lo que ha provocado su desaparición. Para ello se llevó a cabo un análisis sobre las causas de muerte de empresas familiares, teniendo impacto negativo en el crecimiento económico del Municipio de Morelia en el Estado de Michoacán, se estudiaron el número de empresas familiares existentes en Morelia, las estadísticas arrojaron que existen cerca de 41,000 unidades económicas en Morelia en el año 2020 de las cuales según estudios realizados en 2017 tan solo el 83% de éstas son empresas familiares. (INEGI, 2021)

Se encontró que tan solo el 85.8% de las micro empresas estaban conformadas por familiares, y del total de las empresas en Michoacán tan solo el 58% eran micro empresa. Entonces analizamos que el 58% del total de las unidades económicas del municipio de Morelia correspondían a micro empresas, dando un total de 23,780 micro empresas, y de estas, tan solo el 85.8% correspondían a empresas familiares, extrayendo con ello un total de 20,213 unidades económicas que integraban a micro empresas familiares. Por otro lado se ha examinado que la participación de mujeres en la dirección de las empresas familiares ha revolucionado, aunque cabe mencionar que aún se tiene poco acceso a este tipo de puestos en los que se llevan a cabo la toma de decisiones. Se tomó en consideración que del total de empresas familiares en Morelia, tan solo el 1.9% contaba con participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las empresas familiares; lo que arrojó como resultado que 384

empresas familiares contaban con mujeres en los órganos de gobierno para la toma de decisiones. (Durán Encalada & San Martín Reyna, 2017)

Para ello se llevó a cabo una investigación mixta, de tipo descriptiva y longitudinal para la cual se analizó la información de una muestra significativa del 10 % de la población objeto de 384 empresas familiares que contaban con la participación de mujeres en los órganos de gobierno de dichas empresas; los resultados mostraron la distribución por giros de las pymes morelianas, el nivel de generación en el que se encontraban y la incorporación o no de las variables tratadas, lo anterior, permitió definir la importancia de un plan estratégico profesional para incorporar la RSE en las empresas familiares morelianas detonando en la continuidad de los negocios familiares.

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para poder explicar la creación de las empresas familiares debemos remontarnos hasta la época de los primeros nómadas que buscaban diversos métodos para contar los alimentos que se encontraban en el camino y más adelante se da el sedentarismo con uno de los descubrimientos más importantes que fue la agricultura; posteriormente abriría camino al trueque; lo que da lugar a la economía de diversas maneras convertida en producción y posteriormente en actividad de comercio; cuando las personas realizaban este tipo de actividades, surgió la necesidad de la división del trabajo (*Individualismo*) lo que hizo que se especializaran en generar una sola cosa y con esto surge el intercambio de productos que no tenían entre los otros grupos de personas, quizá intercambiaban carne por frutos o bien frutos por verdura: etc., provocando así también diferentes conflictos entre las personas, dando lugar al feudalismo. (Tellez J. A., Madrigal L. B., & Paullada R., 2014)

En diversas investigaciones de la historia se encontró que el *Feudalismo* se basaba en una relación social en los siglos XI, XII y XIII de Europa de la Edad Media constituyéndose por los nobles, los eclesiásticos y los campesinos, que estaba basado en que el dueño cede la tierra a un campesino a cambio de una parte de beneficios, esto con el consentimiento de ambos ya que los campesinos querían evitar problemas y el noble que es el dueño de la tierra, les prometía protección a cambio de que trabajaran su tierra y por una parte del beneficio de la producción. Esta investigación tiene un vínculo con las empresas familiares ya que nos da una pauta sobre el surgimiento de la relación de trabajo, entre las personas de esa época. (Historia Universal, 2020)

Posteriormente el trabajo se iba constituyendo de manera grupal, con ayuda de la familia e iban realizando convenios comerciales, como anteriormente se hacía el intercambio de trabajo por protección, en esta época de la *Empresa Primitiva* del siglo XV se iniciaron intercambios de productos entre su ciudad, donde intercambiaban productos principalmente provenientes del campo, y esto era producido en pequeñas escalas; centrándose a repartirlo dentro de su ciudad de manera local ya que no existía transporte para trasladarse a otras ciudades. Posteriormente inicia una nueva etapa de la Edad Moderna a inicios del Siglo XVI al XVIII, dando origen al *Mercantilismo*: aquí las empresas aún tenían una estructura simple,

comenzó la división de clases sociales, la mejora en el transporte y la apertura de rutas comerciales, obteniendo con ello facilidades hacia las empresas como créditos, limitaciones a las importaciones y más, pero al mismo tiempo se intensifica la actividad de los banqueros, siendo para este periodo “la acumulación de riqueza” una de las cosas mas sobresalientes, promoviendo el desarrollo de controles y restricciones hacía la competencia del extranjero, incentivando la producción local; el resultado de este periodo fue que el estado llegó a tener mayor control y por ello se generó un alza en los precios y el impulso a los monopolios (Nicole Roldán , 2017)

Durante el *Capitalismo Industrial* del Siglo XIX y finales del siglo XX revolucionó la empresa ya que se generó el desarrollo de transporte, comunicaciones y otras tecnologías, esto permitió que la empresa creciera ya que podía llevar su producción cada vez mas lejos y es así cuando la empresa se volvió mas compleja, organizada y con personal más capacitado, creando así las organizaciones. Las relaciones de la propiedad se ven alteradas después de la conquista española dando lugar a la relación laboral provocando que tuvieran intereses propios promoviendo la propiedad privada, surgiendo así el capitalismo con actividades de producción y venta; posteriormente la organización económica y social se basaba en la división del trabajo así como la especialización de la mano de obra, es decir la correcta organización del dinero y la utilidad de los recursos obtenidos de determinada producción (Salinas , 2016)

Para hacer posible esta organización, la sociedad se dividía en diversas clases según su riqueza, entre mayores cargos y responsabilidades mayor salario. Este tipo de sistema se basa en la oferta y la demanda entre productores y consumidores creando un mercado. Entonces nos damos cuenta que al existir una propiedad de bienes en dinero o en especie dentro de una familia se empieza a consolidar una empresa familiar ya que los bienes se empiezan a manejar bajo la dirección de la familia y siempre buscando beneficios para los integrantes de la misma (Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía, s.f.)

El *Capitalismo Financiero* se dio en el Siglo XX, este se vio enfocado en el mercado bursátil de inversiones y con la cotización en mercado de valores, dando lugar a la acumulación de dinero y obtención de ganancias a través del mercado financiero (acciones, productos financieros, valores, derivados y mercado de divisas) Pasando las empresas a ser con ello un

sector privilegiado en los procedimientos financieros de la organización con utilidades e inversión directa. Existió una acumulación de capital y hubo una reorganización de los grupos de capital financiero por el año de 1983 cuando hubo reformas económicas y financieras, teniendo como resultado una transformación de la estructura de la propiedad y el control para la apropiación de riqueza. Este sistema financiero se encuentra presente en la economía mundial hasta la actualidad (Morera Camacho , 1998)

Es importante referirse al papel que el sistema de financiación adquirió en México ya que la empresa familiar dependió de la necesidad de proveerse de capital. Es hasta entonces que el sistema financiero regional tomó fuerza desde fines del siglo XIX tras un largo período de inexistencia de banca formal institucionalizada y con pocos bancos de estas características operando en el conjunto del país. La empresa familiar vinculada a los empresarios regionales mexicanos contó con mecanismos financieros para facilitar su operatividad. En México, en el año 2001, de las 100 empresas de mayor tamaño, 34 eran de propiedad familiar. (Fernández Pérez , 2015)

Las empresas se fueron formando individualistas; unas solo se percataban de ciertos colaboradores dentro de la empresa, otros nada más se enfocaban en las relaciones interpersonales entre los trabajadores, otros si prestaban atención a la organización con la cual se llevaban a cabo las actividades pero dejaban a un lado las anteriores, y por último, otros solo se enfocaban en lo social. (Soto Maciel , 2013). Lo anterior nos demuestra que desde entonces han existido problemas que hasta ahora no se han sabido controlar; las empresas familiares son muy vulnerables, como indican los bajos índices de sobrevivencia que presentan los países donde más se han estudiado: entre la primera y segunda generación, estos índices registran tasas de sobrevivencia del 20% al 30%, y entre la segunda y tercera generación del 10% al 15%. (Garza, et al. 2011, pág. 317)

2.2 Teoría de las empresas

Teoría neoclásica o marginalista: Tiene sus orígenes desde mediados del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX, sus fundadores fueron Willian Stanley Jevons y León Walras; la empresa era considerada una unidad de producción elemental en donde se opera de manera mecánica, pretendiendo con ello maximizar los beneficios por medio de los bienes que se

producían y los que se vendían. Algunas características de esta teoría neoclásica son (Teoría neoclásica de la empresa, 2012):

- La empresa goza aceptación general.
- La empresa es un mecanismo entre oferentes y demandantes.
- Es un sistema en el que la productividad, costos y precio del producto dan un panorama ideal en el que hay ausencia de riesgos, incertidumbres y perturbaciones.
- El individuo toma decisiones de oferta y demanda en base a la racionalidad.
- Las relaciones se llevan a cabo en base a contratos.
- La coordinación del mercado se da gracias el precio perfecto en función a la oferta y a la demanda.
- La empresa y el mercado son diferentes.
- El capital no es relevante y el control siempre está en manos del propietario.
- Existe una retribución razonable de la función empresarial.

Teoría de los costes de transacción: La empresa es consumidora de insumos, la cual tiene la oportunidad de decidir cómo adquirir la materia prima, y esta manera puede ser por medio de los mercados o bien produciendo la materia prima por sí misma. Pero para ello la empresa debe de tomar en cuenta los costos que le origina cada una de las opciones para adquirir esos insumos; en el primer caso que es, adquirirlos a través del mercado, se dan diversos costos como por ejemplo en la búsqueda de proveedores, contratación de servicios, fletes, viáticos, traslado, incertidumbre, costos al no contar con crédito y tener que pagar la mercancía en una sola exhibición, también aumenta más el riesgo cuando no se tiene trato directo con el proveedor, etc. Por otro lado si la empresa decide producir su materia prima, ésta si tiene costos por adquirir los materiales pero aumentan los costos de coordinación del personal, y esto es difícil pero si se busca ayuda profesional puede ser un punto a favor.

La Teoría de Costos de Transacción identifica las fuentes de dichos costos, así como identifica el mecanismo que coordina de manera más eficiente la transacción, para disminuir los costos e implementar el control. La transacción es una transferencia de bienes y servicios, que se puede llevar a cabo mediante un intercambio o un contrato, aquí la diferencia es que el intercambio se da en el momento y el contrato se da con una promesa de responsabilidad hacia el futuro (Salgado C., 2003)

Teoría social: En la teoría social se dio una evolución ya que la empresa no buscaba solo beneficios económicos sino también beneficios sociales, para ello recoge información sobre sus contribuciones a la sociedad y sobre las relaciones que mantiene en un ejercicio, a nivel interno (relaciones laborales con los trabajadores, estilos de dirección) y externo (clientes, proveedores, medioambiente y la comunidad).

Teoría de la empresa como sistema: La Teoría General de Sistemas (TGS) es el conjunto de elementos ordenados y relacionados con un mismo fin, lo que nos da a entender que una empresa es un sistema y que para su comprensión se deben de estudiar de manera global todos sus elementos y no de manera separada. EL objetivo de la TGS es la equifinalidad; esta se refiere al hecho de que un sistema vivo llega a un mismo fin sin importar el modo o las condiciones en que se inició o los caminos distintos que tomen cada uno de sus elementos para llegar a un mismo objetivo. Una vez que han sido identificados cada uno de los elementos en un sistema, debemos tener en cuenta que si uno de ellos cambia éste producirá un cambio en todos los demás y con ello tendrá un impacto en el sistema completo pero pueden ser organizados en un modelo, buscando así el equilibrio (Arnold Cathalifaud & Osorio , 1998)

La empresa como sistema se caracteriza por:

- Sistema abierto, es decir, que está en continua relación con el entorno, al cual influye y del que recibe influencias. Recibe de su entorno una serie de inputs o entradas (materiales, información, recursos financieros) y que envía outputs o salidas (productos, residuos e información.).
- Sistema autorregulado. El propio sistema se adapta y controla (proceso de retroalimentación) para mantener un equilibrio dinámico con el entorno si la empresa se desvía de sus objetivos.
- La empresa está compuesta por la combinación de elementos o subsistemas diferentes. Al actuar todos en conjunto se obtiene más rendimiento que cada uno por separado (sinergia: el todo es superior a la suma de las partes).
- Sistema global, porque cualquier influencia que recibe alguno de sus subsistemas repercute sobre los otros y sobre el conjunto de la empresa (sistema).

2.3 Familia

Familia es un conjunto de personas que están unidas por un vínculo de parentesco, reconocido legal o socialmente, formando como tal un núcleo fundamental en la sociedad, ya que para el hombre es fundamental pertenecer a un grupo ya sea para su desarrollo psicológico o social del individuo, pero tiempo atrás el concepto de familia se relacionaba a la madre, padre e hijos, actualmente se ha modificado un poco el concepto ya que ahora abarca la relación de parentesco indirecto entre las personas que se sienten unidas simplemente por el hecho de sentir una unión por sentimientos; se dice que la familia es la base de toda sociedad, ya que dentro de ella los adultos educan y transmiten valores a los niños y niñas que la conforman. El entorno familiar influye notablemente en el desarrollo emocional y social de las personas, y puede motivar o condicionar a los miembros (Etecé, 2020)

La familia es un espacio para la educación de las personas, es el lugar donde se adquieren los primeros hábitos. Por esta razón es que a través de las familias empresarias se puede dar impulso a valores de la responsabilidad y al sentido de comunidad para atender con especial interés a las personas y adquirir mayor responsabilidad por nuestro entorno. Un mayor alcance en iniciativas, educará a los miembros de la familia y podrá impactar a todos los involucrados en la empresa (CERON&CO, 2018).

La palabra *Familia* proviene del latín que se derivada de *famulus* que significa sirviente o esclavo. La palabra Familia es equivalente a patrimonio en la cual no solo se incluían a los parientes sino también a los sirvientes de la casa del amo. Visto de otro modo a la raíz de *fames* (hambre) es el conjunto de familiares, sean consanguíneos o sirvientes de la casa, o sea conjunto de personas que se alimentan juntas en una casa (Treviño Rodriguez , s.f.)

En el aspecto legal debemos de tomar en cuenta que en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º nos dice que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia” refiriéndose a que todos tenemos las mismas oportunidades de elegir el número de integrantes de la familia, de igual modo promueve la protección de la familia garantizando acceso a la salud y cuidado de las personas, promoviendo el bienestar de la misma. Es de gran importancia la unidad de la

sociedad en forma de grupos llamados familia que es el primer vínculo de socialización donde se aprenden las normas de manera general que rigen a dicha sociedad, y es así como de manera independiente cada uno de los individuos va adquiriendo valores, creencias, representaciones y modelos de actuar en el día a día. La transformación de las familias en México es muy amplia y variada, desde divorcios, que tiene como consecuencia la formación de familias monoparentales, así como disminución de natalidad en el año 2001 en comparación con épocas pasadas que tenían familias numerosas, visto desde otro punto las familias han cambiado la manera de procrear gracias a la tecnología o bien adoptando, con esto nos damos cuenta que hay una gran diversidad de familias, haciéndonos ver que de igual manera que las organizaciones requieren de una serie de características para su sobrevivencia como la cohesión y flexibilidad para resolver los problemas; obteniendo así la adaptabilidad, que es la capacidad para resistir a los cambios y enfrentarse al medio social. Por otra parte la familia y las organizaciones empresariales tienen en común diversas transformaciones a través del tiempo, las cuales para poder sobrevivir muestran sus instintos de respuestas creativas y de adaptabilidad para poder hacer frente a los conflictos económicos, sociales y demográficos. (Tecnología, 2017)

2.4 Equidad de Género

Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. (Regulatoria, 2012)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que deberían beneficiar a todas las personas, sin importar si son hombres o mujeres. La OIT menciona algunos elementos para distinguir si en las empresas existe igualdad de género:

- Igualdad de oportunidad y trato en el trabajo.
- Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Igualdad de acceso a condiciones seguras y saludables.
- Igualdad en materia de sindicalización y negociación.
- Igualdad de acceso a un desarrollo profesional.
- Equilibrio entre trabajo y vida familiar tanto para hombres y mujeres.
- Igualdad en la participación de toma de decisiones a todos los niveles.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) sostiene que al existir equidad esto implica la generación de diversos impactos macroeconómicos positivos incluido el PIB y la consolidación de un sector privado más productivo y eficiente. Pero un factor que retrasa el avance hacia la existencia de inclusión es que las empresas se comparan con el promedio de su sector en vez de hacerlo con compañías líderes en el empleo de mujeres, esto les ayudaría a abrir su panorama respecto al tema de equidad de género aprendiendo de ello a hacer negocios de diferente manera (Herrera Villanueva, 2019)

2.5 Ética

En primer lugar vemos que los valores son un conjunto de normas de convivencia válidas en un tiempo y época determinada. Estos valores forman un perfil de persona que encarna convicciones y creencias funcionales para un determinado ideal de sociedad integrada por la conducta colectiva, el comportamiento humano social y los valores deseables. En una sociedad como la nuestra, los valores expresan el perfil de la persona que resulta de un contexto cultural y un concepto de nación. (Negrete Lares, 2014)

De los valores se desprende la ética que es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común. La función de la ética como disciplina es analizar los preceptos de moral, deber y virtud que guían el comportamiento humano hacia la libertad y la justicia. (Sig., 2021) La palabra ética tiene origen griega, es derivada de *ethos*, y esta relaciona a la costumbre, a la manera de proceder y comportarse, en definitiva, a la buena conducta y al modo de actuar (Bieger & García, 2016).

El hombre siempre actúa para llevar a cabo el fin que tiene en mente, lo mismo ocurre con las empresas y sus colaboradores, todos actúan de un modo para poder cumplir un fin; y la ética es la que enseña el camino del actuar ante determinadas situaciones, dichas decisiones requieren de reflexión y argumentación. La ética y los valores en general son muy importantes para cada individuo, a la misma vez son vitales para cuando se decide formar un negocio familiar ya que son de gran relevancia en cada acción de negociaciones con proveedores, clientes, trabajadores y con la sociedad. Se dice que la ética empresarial se convierte en una ventaja competitiva para dichas organizaciones, porque al momento de la creación de una empresa y durante su vida, estas acciones son encaminadas de manera estratégica y táctica por el fundador de acuerdo a sus valores y costumbres. La ética y los objetivos de la empresa familiar van de la mano, al mismo tiempo que imponen deberes a cada uno de los miembros de la empresa sean o no sean familiares que se encuentren trabajando dentro de la organización, estos deberes están basados en normas que deben de ser flexibles pero sin dejar a un lado la importancia de establecer criterios para tener acceso a puestos directivos.

2.6 El Modelo de los Tres Círculos

Guillermo Salazar (2021) retoma el modelo de los tres círculos que John Davis y Renato Tagiuri crearon en el año de 1980, en el cual se plasma la relación entre familia, empresa y propiedad, para el que diseñaron el modelo de tres círculos que identifican a cada elemento fundamental; el primer círculo «Familia» es aquel al cual pertenecen todos y cada uno de los miembros de un mismo grupo familiar, ya sea que trabajen o no en la empresa. El círculo «Empresa» comprende el conjunto de individuos que trabajan dentro de ella y que perciben un sueldo o algún beneficio directo. El círculo «Propiedad» nos dice quiénes son dueños de las acciones de la empresa. Las uniones de cada uno de los círculos anteriormente mencionados crean otros conjuntos, los cuales nos ubican en las diferentes condiciones; propietario familiar no empleado, propietario no familiar empleado, familiar no propietario empleado y el familiar propietario perteneciente a la empresa en el último subconjunto (donde, por cierto, reside el verdadero centro del poder de todo el sistema).

Lo anterior nos remite a que a través de esos elementos podemos tener ventajas y desventajas como lo son; roles simultáneos, una identidad compartida, una historia común de vida, la

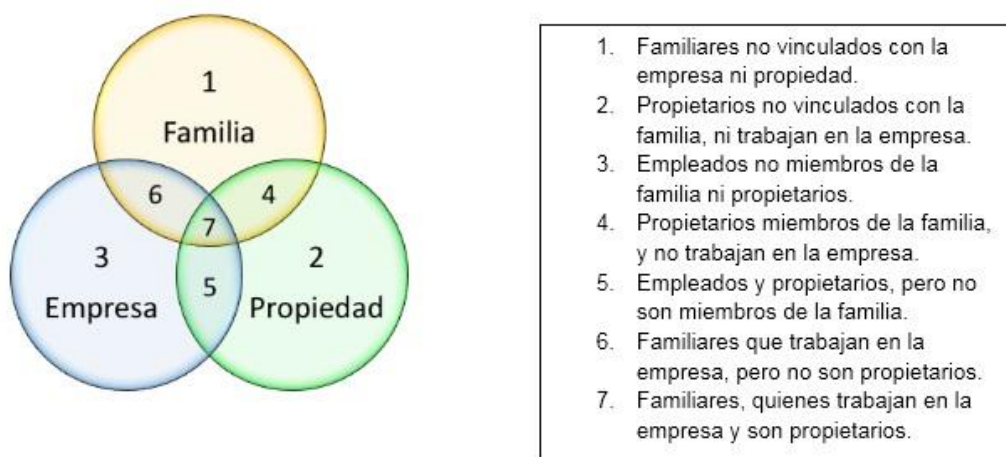
implicación emocional y la confusión, el lenguaje privado de los parientes, el conocimiento mutuo y la privacidad, y el significado de la empresa familiar. Los atributos siempre van a estar presentes, pero la situación se complica cuando debes de aprender a maximizarlos para obtener un efecto positivo evitando el efecto negativo. (Círculos, 1996)

El objeto social de la empresa, consistente en la producción de bienes y servicios para la satisfacción de diversos niveles de necesidad en las sociedades en donde éstas se encuentran, pero que dicha producción de bienes y servicios son solamente medios de generación de valor y capital, de tal forma que la efectividad, la calidad, la productividad y la rentabilidad son los *valores* principales a partir de los cuales se evalúa su *existencia, sobrevivencia y planeación*.

Bastar Guzman, (2013) nos dice que “La empresa familiar se orienta a la consecución de dos objetivos, uno de rentabilidad/ productividad y otro de patrimonio e identidad familiar.” Por lo que la familia y la empresa son instituciones humanas que forman parte sustantiva de la vida de los individuos. La primera es origen de la sociedad en los diferentes momentos de la historia de la humanidad, la segunda una organización social provocada por la revolución industrial, el interés por la producción de la plusvalía y el modernismo. La primera surgida por necesidades de sobrevivencia, con causalidad y parentesco sanguíneo y anclada en la historia y la cultura misma de la humanidad, la segunda orientada a los fines de rentabilidad y reproducción de capital

Navarrete Jiménez (2009) Analiza los elementos importantes del Modelo de los tres círculos: familiar, empresarial y de propiedad que contribuyen a explicar la continuidad de las empresas familiares. Entre los **factores familiares**, menciona que podemos relacionar los términos de inter-dependencia, cohesión y adaptabilidad; entre los **factores empresariales** menciona la importancia del tiempo que la empresa ha sido propiedad familiar y la manera en que la familia ha participado en su dirección, así como el desarrollo del sucesor y su vinculación con la dinámica empresarial; y en los **factores de propiedad** reconoce que el propietario-fundador pone resistencia para transferir el poder y el desinterés de los miembros de la familia para participar activamente en cuestiones estratégicas, en la gráfica no.1 vemos todo tipo de relación que pueden tener los tres factores.

Gráfica 1 Modelo de los tres círculos



Fuente: La gráfica representa la situación en que puede estar una persona dentro de una empresa familiar.

Tomado de: (Rivero, Ponce de León, 2019)

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/15993/14038>

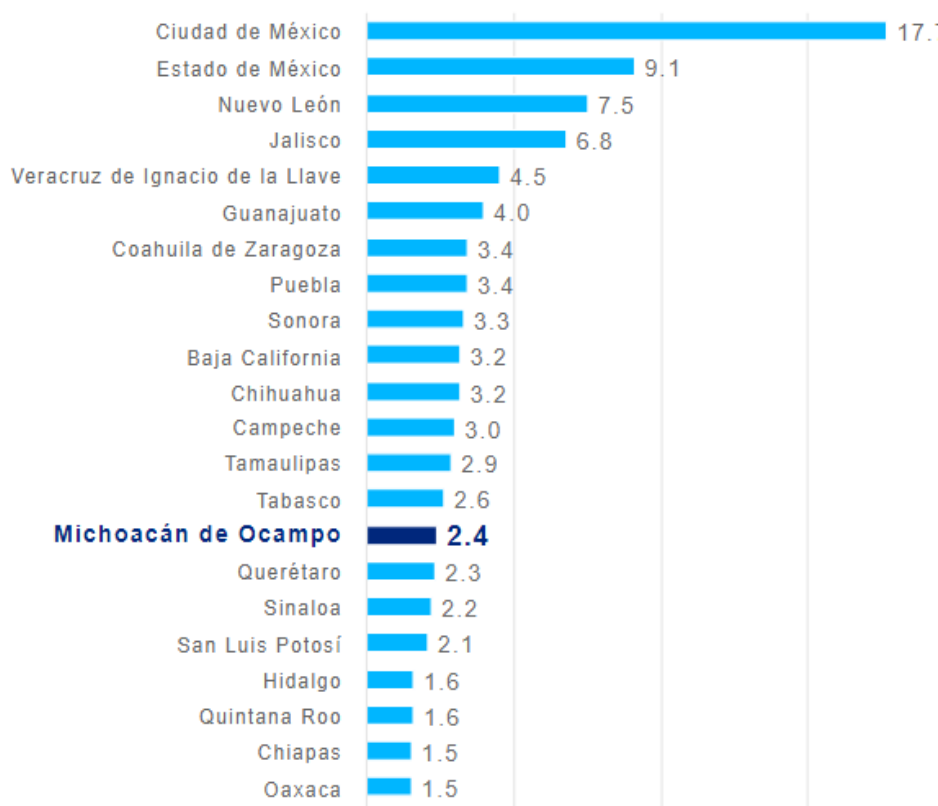
2.7 Responsabilidad Social

Se dice y estamos conscientes que es indispensable el desarrollo de las personas a través de la interacción con la familia, comunidades, escuelas, y la sociedad en general, en la cual existen diversas culturas en donde se van aprendiendo valores, habilidades, aptitudes, actitudes, y todo esto entre otras características y cualidades hacen que formes tu personalidad como individuo único. Tú al momento de crear una empresa u organización llevarás e implementarás todos estos valores y la educación aprendida en familia. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y del medio ambiente, propiciando una situación financiera en equilibrio y con solidaridad social, que incluye variables como los valores, y equidad de género para construir una cultura organizacional (Economía, 2016). En cambio la ONU nos dice que la Responsabilidad Social Empresarial es la conciencia sobre el impacto que nuestras decisiones tendrán en la sociedad en un futuro.

Las empresas que cuentan con Responsabilidad Social, tienen un impacto favorable en la economía, como podemos ver en la gráfica no. 2 el desarrollo de la sociedad varía desde un aspecto de crecimiento económico a nivel Nacional, medido por el Producto Interno Bruto.

Haciendo comparación de la aportación en porcentaje del PIB de cada una de las entidades federativas se puede observar en qué posición se encuentra el estado de Michoacán.

Gráfica 2 PIB por entidad federativa en 2019



Fuente: La grafica anterior nos muestra el PIB por Entidad Federativa en el año 2019, dando a conocer que Michoacán aporta un 2.4% de PIB a nivel nacional, concluyendo que su economía se encuentra estancada debido en parte a la desaparición de empresas familiares. Recuperado el día 20 de junio de 2021, Tomado de: (INEGI, 2020)

<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mich/economia/pib.aspx?tema=me&e=16>

CAPÍTULO 3 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

3.1 ¿Qué es la Responsabilidad Social?

La Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-(2011)/ISO 26000 define a la Responsabilidad Social como la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tomando en consideración las expectativas de sus partes interesadas; que cumpla con la legislación aplicable, que sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización, llevándola a la práctica en sus relaciones.

La responsabilidad social es “El Desarrollo de las actividades de la empresa, asumiendo la responsabilidad de los impactos que generan, creando con ello valor para sus accionistas y la sociedad a través del empleo de buenas prácticas”. (Cooperation, 2003) y una de las fortalezas que puede llegar a tener una empresa familiar es contar con un plan de Responsabilidad Social, solo con esto se lleva a cabo un cambio en la empresa, y este se da cuando tenemos una empatía con el medio ambiente y la propia comunidad, que bien incluye a los trabajadores, clientes, proveedores, y la sociedad misma que interactúa en el medio de la empresa.

La Responsabilidad Social nos marca como seres humanos, ya que podemos pasar de un nivel a otro por el simple hecho de respetar el medio que nos rodea y ser empático; formando así empresas socialmente responsables y por qué no, contribuyendo a tener una sociedad responsable. Podemos darnos cuenta que la ética y la moral tienen un vínculo con la familia y ésta a su vez con la responsabilidad social que implementaremos en nuestra empresa familiar, dado que las decisiones que toman tanto los individuos como las sociedades o grupos en general tienen consecuencias sobre el resto y hay que desarrollar una conciencia de conjunto. (Sustentabilidad, 2021)

No puede haber Responsabilidad Social sin ética, y la ética se forma a través de los valores obtenidos en el transcurso del desarrollo humano, implementándolos no solo en su actuar

sino en las organizaciones en las que ellos trabajan o bien si son dueños como en el caso de las empresas familiares; así mismo los valores y los principios aprendidos nos ayudan en el actuar dentro de la empresa familiar formando un código de ética que nos ayudará a regir las acciones y decisiones de nuestro comportamiento dentro de la misma, claro sin olvidar el objetivo principal para el que fue creada la empresa. (Economista, 2013)

3.1.1 ¿Qué es la Responsabilidad Social Individual (RSI)?

La RSI es responder por las acciones propias, cumplir las obligaciones del rol que cada uno desempeña en la sociedad; al mismo tiempo que estemos comprometidos y seamos respetuosos con nuestro prójimo y nuestro entorno familiar, social y mundial. (Sustentabilidad, 2021)

3.1.2 La Responsabilidad Social y la Empresa

Todo lo que hacemos tiene consecuencias, y va a repercutir ya sea en nosotros mismos, en las demás personas o en el medio ambiente, por eso es que debemos guiarnos de la mejor manera dentro de la organización para que tenga un impacto positivo en todo nuestro alrededor.

De acuerdo con el Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (Cajiga Calderón , 2021)

La RSE es una visión de negocios que integra el respeto a la dignidad de las personas, los valores, la comunidad y el medio ambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, y de su tamaño, dejando ver que es un conjunto de actividades y practicas encaminadas a establecer la relación de las empresas con la misma comunidad y el ente que lo rodea, no solo refiriéndose a los clientes sino a sus colaboradores, proveedores, familias, competencia, la naturaleza y el medio ambiente; estas actividades nos ayudaran en el camino de la formación

de la empresa por pequeña o grande que sea porque es un actuar de manera que opere con doble sentido, o sea que sea beneficioso tanto para la empresa como para el entorno en que se desenvuelve.

Para lograr ser una empresa con Responsabilidad se ha dispuesto un decálogo de la Empresa Socialmente Responsable, en el que contienen 10 acciones a realizar: (Responsable, 2021)

1. Buscar las metas y el éxito de su negocio, sin dejar a un lado el bienestar de la sociedad.
2. Hacer públicos sus valores, combate la corrupción y se desempeña como empresa en un código de ética.
3. Tener presente los derechos humanos y la dignidad humana, desarrollando liderazgo a base de solidaridad, servicio y respeto.
4. Promueve desarrollo humano para sus trabajadores a base de condiciones favorables laborales para que puedan tener una mejor calidad de vida, teniendo impacto benéfico para las familias, accionistas, proveedores y la sociedad.
5. Respeta el entorno ecológico en cada una de las operaciones realizadas por la empresa.
6. Identifica las necesidades sociales y ayuda a mejorar la situación.
7. Invierte tiempo, talento y recursos en el ente en el que se desenvuelve la empresa.
8. Identifica y ayuda a las causas sociales como estrategia de acción empresarial.
9. Realiza alianzas con diferentes corporaciones tanto públicas como privadas para discutir el interés público.
10. Involucra a todas las personas pertenecientes a su ambiente en diversos programas de inversión y desarrollo social.

Ahora bien cuando una empresa lleva a cabo todas estas acciones, cuenta con la capacidad de asumir las consecuencias de sus decisiones dentro de la Entidad, haciéndolas cada vez más conscientes y responsables ante los impactos que traerán sus acciones a la sociedad.

3.2 El Distintivo ESR

Cuando una empresa empieza a implementar las acciones de un ente responsable puede diferenciar a su empresa con un distintivo para identificar si son Socialmente Responsables

y esto nos ayuda a motivar a más empresas para que implementen las prácticas de Responsabilidad Social y así obtener el distintivo de Empresas Socialmente Responsables (ESR); que es un reconocimiento que otorga el Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI) quien es el encargado de dar a conocer a las empresas que año con año se esfuerzan y pasan por un auto diagnóstico para avalar el compromiso social y ambiental en sus grupos de interés, ésta acreditación o reconocimiento a las empresas se ha convertido en una de las referencias que toman en cuenta los consumidores para comprar las marcas de ciertas empresas; todo esto con el fin de identificar a las empresas que tienen un comportamiento amigable con el medio ambiente y se preocupan por generar un impacto social positivo en las comunidades.

El Distintivo es un elemento gráfico, no debe confundirse con una certificación, ya que no contempla procedimientos de auditoría o inspección directa, por parte de los organismos promotores, asimismo el Distintivo acredita a la empresa ante empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, por asumir voluntaria y públicamente el compromiso de una gestión socialmente responsable, como parte de su cultura y estrategia de negocio. (FESAC, 2020)

Cuando por fin una empresa obtiene el Distintivo de ESR es porque ya implemento una gestión socialmente responsable en cuatro ámbitos:

- Calidad de vida en la empresa.
- Ética empresarial.
- Vinculación de la empresa con la comunidad.
- Cuidado y preservación del medio ambiente.

El CEMEFI puede retirar el Distintivo ESR a la empresa que deje de cumplir con los criterios por los cuales se le otorgó, en caso de comprobarse la interrupción en la vigencia o la falta de veracidad en la información presentada.

3.3 Norma ISO 26000

En México actualmente nos falta ser totalmente responsables con la sociedad, y para cambiar esta situación en nuestras empresas aparte de contar con el Distintivo ESR, también contamos la Norma ISO 26000 que fue publicada en 2012 en el Diario Oficial de la Federación como

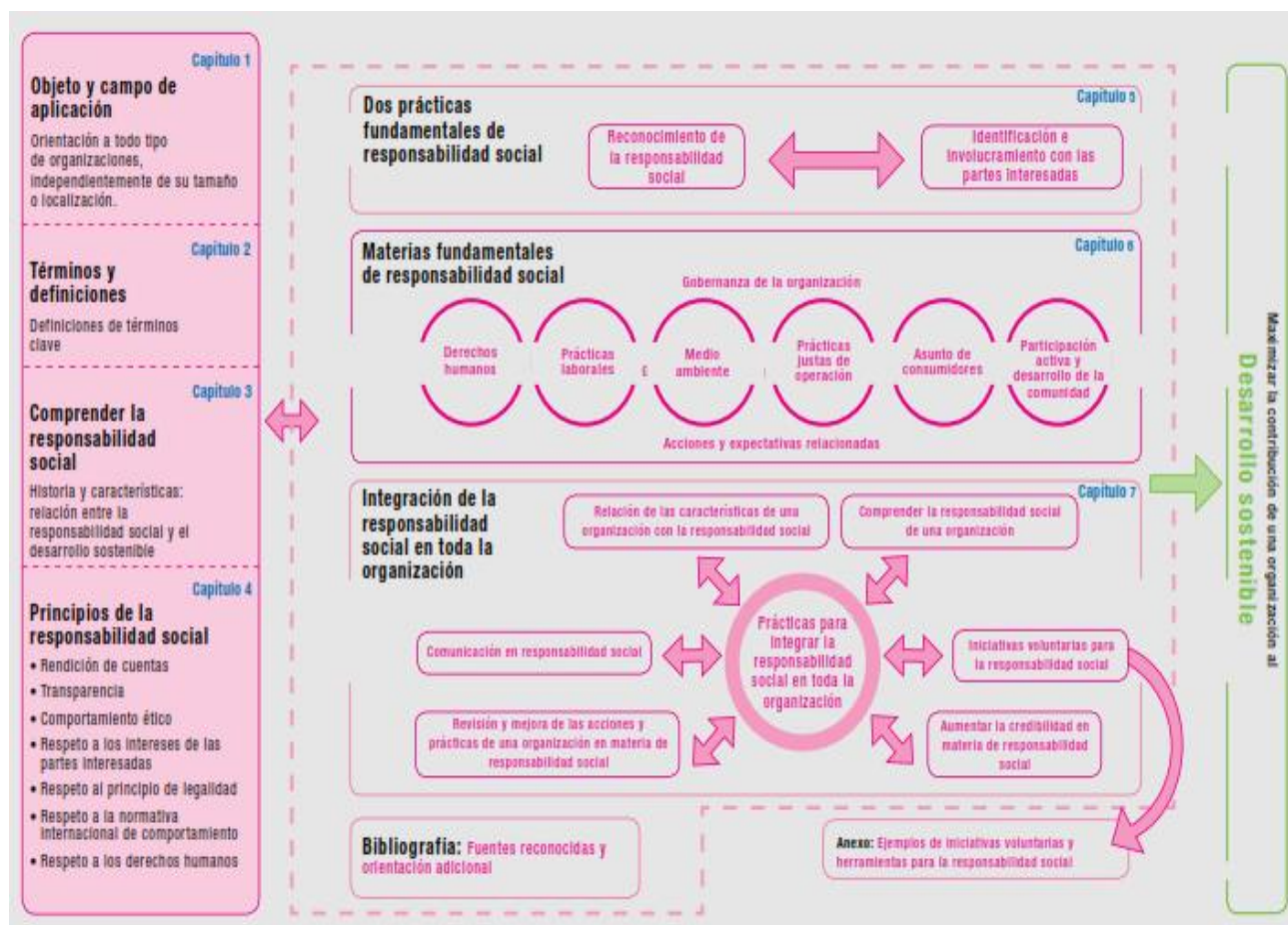
Guía de la Responsabilidad Social, aunque fue publicada hace años hace falta que nosotros como empresas familiares podamos ir inculcando y promoviendo a las nuevas generaciones la responsabilidad social, esto se puede formar a base de valores, por otro lado aunque es una Norma ésta sigue siendo no certificable por no contener ningún requisito pero si es una guía de alrededor de 850 recomendaciones para poder llegar a ser socialmente responsable, y tuvieron que pasar muchos años para poder formar este documento en el cual formaron parte muchas personas como investigadores, gente del gobierno, consumidores, industrias, organizaciones de sociedades civiles, trabajadores y muchas otros.

El Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. emite este proyecto de Norma Mexicana que proporciona orientación a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño o localización, sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social;
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social;
- Principios y prácticas relacionadas con la responsabilidad social;
- Materias fundamentales relacionadas con la responsabilidad social;
- Asuntos de responsabilidad social;
- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y a través de sus políticas y prácticas relacionadas con su esfera de influencia;
- Identificación y compromiso con las partes interesadas; y
- Comunicación de los compromisos y el desempeño relacionados con la responsabilidad social.

Este proyecto de Norma Mexicana pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Pretende fomentar que vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización, demostrando que es parte esencial la Responsabilidad Social y que trae con ello el complemento más no el reemplazo de diferentes iniciativas dentro de la entidad. Al aplicar este proyecto de Norma Mexicana, es aconsejable que una organización tome en consideración la diversidad social, ambiental, legal, cultural, política y organizacional, así como las diferencias en las condiciones económicas, siempre que sean coherentes con las normas internacionales de comportamiento que se muestran a continuación en la gráfica no.3.

Gráfica 3 Guía de Responsabilidad Social



Fuente: El esquema anterior nos muestra el contenido de la Guía de Responsabilidad Social. Tomado de: (Secretaría de Economía, 2012) <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000/guia-de-responsabilidad-social>

Esta norma mexicana pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible, considerándolo como “El desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.” (ONU, 1987)

El desarrollo sostenible busca el constante *desarrollo económico, desarrollo social y la protección al medio ambiente*. Actualmente son muy importantes estos criterios para las empresas familiares, porque existen muchos expertos, que se enfocan en dar asesorías de manera legal para enseñarles a cómo solucionar los problemas económicos o bien evadirlos

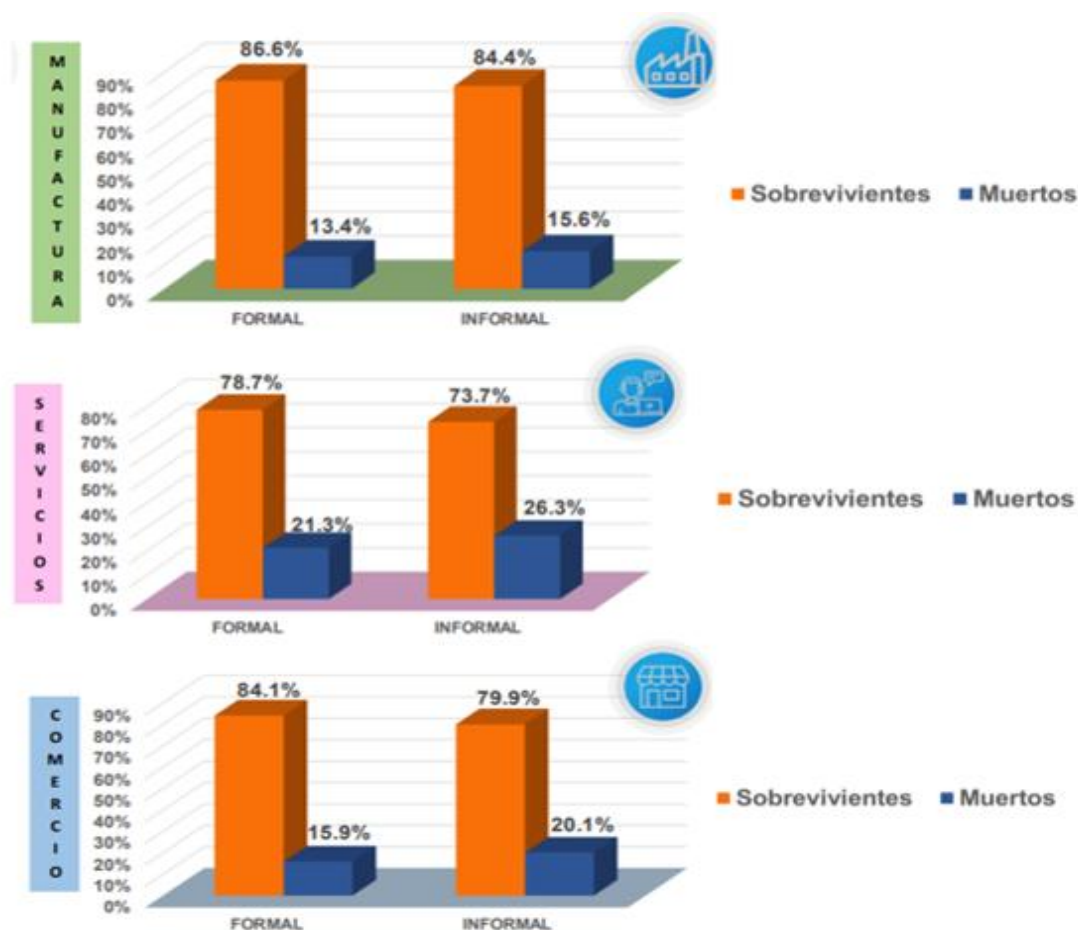
a futuro con el fisco, problemas legales con los empleados, proveedores o las demás autoridades en general, pero olvidan lo principal, que es tener un criterio de formación de la empresa o bien una guía, precisamente para que desde el principio y en el andar de la empresa no existan problemas ni fraudes (que estos pueden surgir de diferentes partes; como de los empleados tanto como proveedores, hasta por los mismos expertos como abogados, contadores o bien empleados de confianza y servidores públicos), a causa de la ignorancia, la corrupción, ineficiencia, nepotismo o bien problemas por la violación a los derechos humanos.

Claro no se dice con ello que está mal acudir con los expertos, por supuesto que no, al contrario pero antes de querer solucionar los problemas o evadirlos debemos de tener criterios para evitarlos. No solo las empresas a veces actuamos mal por ignorancia y perjudicamos a las demás personas a nuestro alrededor, también existen casos que por ignorancia y desconocimiento de las cosas nos vemos afectadas provocando así problemas internos que nos pueden llevar al grado de desaparecer como empresa. Por esta razón es que debemos hacer hincapié en fomentar la implementación de la Guía de Responsabilidad Empresarial en el actuar de nuestras empresas familiares sin dejar a un lado la asesoría de profesionales expertos en los negocios, en tiempo oportuno para así evitar muchos problemas a futuro y costos excesivos que nos pueden llevar a la quiebra.

Las empresas familiares al no contar con asesoría o el no estar prevenidas ante situaciones de riesgo o contingencias ajenas a su posibilidad de control pueden verse vulnerables ante situaciones extremas como lo que sucedió con el brote de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) el cual surgió por primera vez en Wuhan, China el 31 de Diciembre de 2019, dejando afectaciones a nivel mundial, entre estas la muerte de varios negocios. (ONU, 2021)

A continuación en la gráfica no. 4 se observa el impacto que tiene un negocio al contar con formalidad o informalidad al momento de llevar acabo sus operaciones.

Gráfica 4 *Porcentaje de negocios sobrevivientes.*



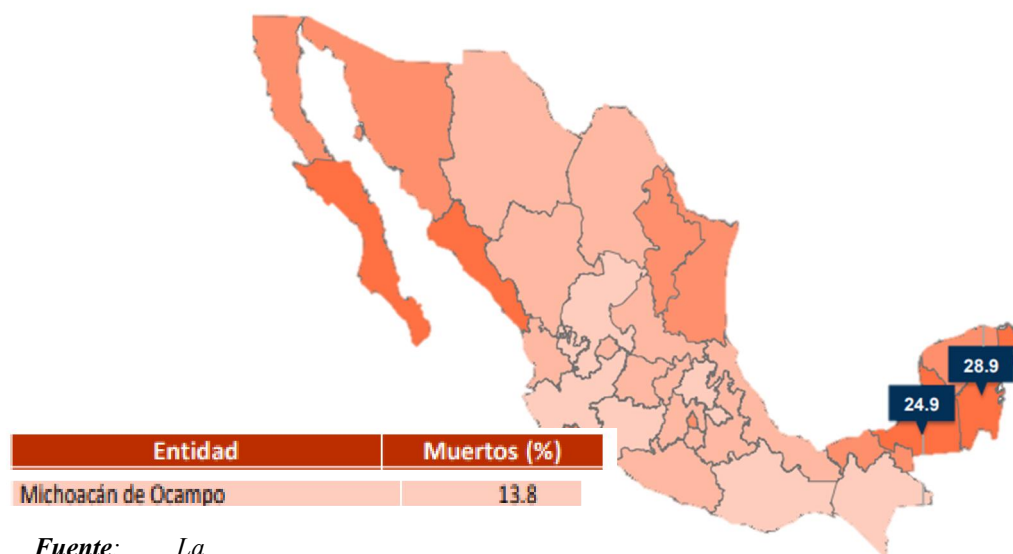
Fuente: La gráfica nos muestra el porcentaje de negocios sobrevivientes según su grado de formalidad e informalidad a nivel nacional en el año 2019, tomado de (INEGI, 2021) <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>

Referente al sector económico, se encuentra que hubo más muertes de establecimientos formales e informales en el área de Servicios Privados no Financieros, en segundo lugar de muertes está el sector de Comercio, y por último el sector con menores muertes y mayor sobrevivencia es el de Manufactura con más del 80% de establecimientos sobrevivientes tanto formales e informales.

Ahora bien se analizó que el porcentaje de unidades económicas formales que murieron en el Estado de Michoacán, fue mucho menor en comparación con aquellas unidades económicas que no cuentan con formalismo dentro de sus empresas. En la gráfica no. 5 se da a conocer el porcentaje de muertes de los establecimientos formales, mientras que en la

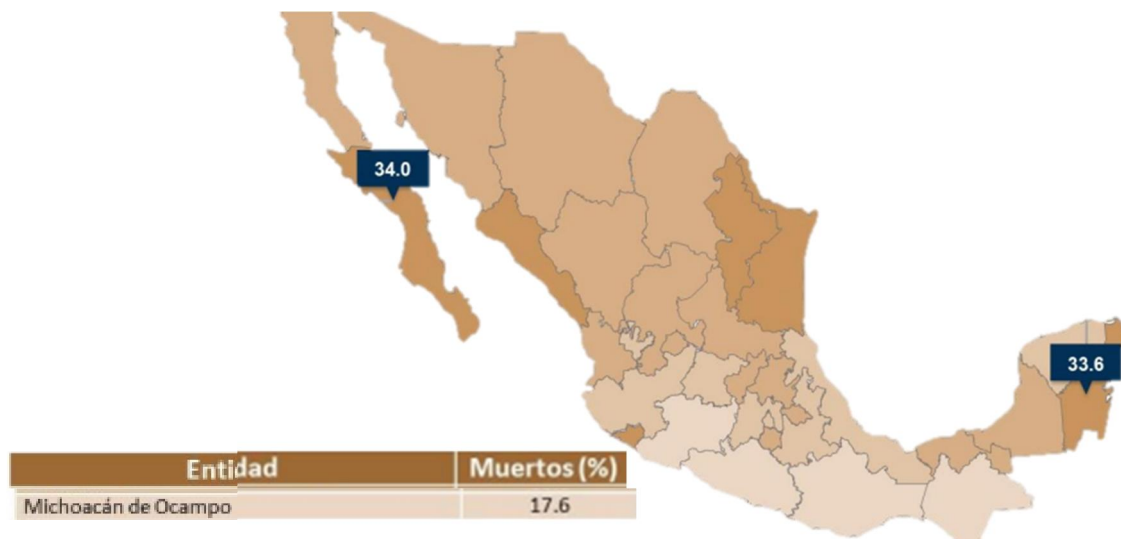
gráfica no. 6 se muestran las muertes de los establecimientos informales que se encontraban dentro de territorio Mihoacano.

Gráfica 5 Muerte de negocios formales en Michoacán.



Fuente: La gráfica representa el porcentaje de establecimientos formales muertos respecto de los negocios activos en el año 2019. Tomado de: (INEGI, 2021) <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>

Gráfica 6 Muerte de negocios informales en Michoacán.



Fuente: La gráfica representa el porcentaje de establecimientos informales muertos respecto de los negocios activos en el año 2019. Tomado de: (INEGI, 2021) <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>

Gracias a la profesionalización y formalismo en las empresas se crea un desarrollo sostenible, involucrando con ello lo social, económico y el medio ambiente, de una manera que en la empresa familiar se tomen en cuenta cinco elementos: cultura familiar, cultura organizacional y tres ciclos de vida interrelacionados, lo individual, lo familiar y los negocios.

Como se pudo observar en el Estado de Michoacán durante el año 2019 murieron alrededor del 13.8% de los negocios formales, mientras que durante el mismo año hubo un mayor porcentaje de muertes de negocios respecto a los negocios informales, dando como resultado que el 17.6% del total de negocios murieron a causa de su falta de formalidad en las operaciones que se llevan a cabo dentro de la entidad. Por lo que este análisis, es una clave importante que nos dice que mientras más formalidad se tenga en las operaciones dentro de tu empresa, bajan las probabilidades de desaparición y aumentan las probabilidades de supervivencia de la empresa familiar.

CAPÍTULO 4 EMPRESAS FAMILIARES

4.1 Importancia de las Empresas Familiares

Las empresas familiares tienen un papel fundamental en la economía mundial puesto que de acuerdo con algunos estudios realizados se estima que aproximadamente el 90% de las empresas en el mundo son familiares; además de su gran aportación en empleo y al producto interno bruto (PIB) mundial. El porcentaje anterior es muy similar en el caso de México (se estima aún superior a 90%), las empresas familiares son las responsables de la mayoría de los empleos que se generan en el país y de una significativa contribución al PIB nacional. Para el caso de Michoacán este tipo de empresas también son predominantes y tienen un gran impacto en la economía estatal (Gutiérrez Olvera, 2015, pág. 2)

Dicha economía se da gracias al principal motor del país que son los negocios familiares, por lo que es necesario optimizar y hacer duradero el negocio que se da entre parientes, que aunque es difícil y puede terminar en desavenencias, esto no es imposible, para ello debemos de tomar en cuenta que al crear un negocio familiar lo debemos de visualizar como algo longevo, algo que trascenderá las generaciones; y al tener en cuenta este punto vendrán de la mano muchos otros que son las bases para consolidar el negocio, tomando decisiones acertadas; ya que es alarmante ver que el 76% de las compañías desaparece sin haber cumplido 25 años de existencia, lo cual nos apunta que la causa se debe a la mala organización generacional, y los cambios que se van dando al pasar de la primera generación a la segunda y después a la tercera y así sucesivamente.

Los negocios en general tienen un bajo índice de sobrevivencia a través del paso entre las generaciones ya que en el primer año empiezan a desaparecer dichos negocios, y conforme van transcurriendo los años se va incrementando el número de muertes en los negocios. El INEGI nos muestra la mortalidad acumulada en los negocios de México, menciona que por cada 100 negocios que ingresan al mercado va muriendo cierto porcentaje con el transcurso de los años, durante el primer año de vida de las empresas, mueren alrededor de 30 de ellas, al llevar ya 10 años en el mercado aumenta más este índice, dando a conocer que tras el paso de este tiempo mueren alrededor de 70 empresas, pero al llevar ya 25 años de vida una empresa, se encuentra posicionada todavía en la primera generación o bien ya dio paso a la

segunda generación, aumentando aún más el número de muertes, dando un total de 90 muertes, lo cual se ve representado en la gráfica no. 7

Gráfica 7 *Mortalidad acumulada por cada 100 negocios activos.*



Fuente: La gráfica nos representa en una escala de 100 negocios el número de muertes de los negocios a nivel Nacional, a través del paso del tiempo. Tomado de (INEGI, 2014) <https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/>

La idea de empresa familiar evoca la necesidad de constituir una organización económica sostenida por vínculos de afinidad reconocidos socialmente, como la relación entre padres e hijos, entre hermanos o de individuos con cierto parentesco. Su objetivo es darle continuidad generacional al derecho de propiedad y su control, ya sea para garantizar la seguridad económica de la familia, conservar la herencia o mantener la unión parental. (Cisneros, et al. 2011, pág. 52)

En Michoacán, la mayoría de las empresas son de tamaño micro y pequeño (como sucede también a nivel nacional); se estima que representan más del 90% del número de empresas en el estado (Sistema de Información Empresarial Mexicano – SIEM-, 2011), y prácticamente en su totalidad son de carácter familiar. Una empresa familiar se conforma gracias a una organización comercial o corporativa cuyas decisiones están controladas o

influenciadas por un grupo familiar, en donde los miembros de la siguiente generación suelen dedicarse a la misma actividad incorporándose en la empresa, a través de este concepto podemos darnos cuenta que se tienen expectativas de que los sucesores continúen y lleven las riendas de dicho negocio, haciendo que crezca el negocio, ya sea porque también crece la familia, ya hay hijos, sobrinos y nietos etc., o bien existe un lazo simplemente de placer y gratitud para hacer crecer la empresa, pero alguien más lo puede ver como un compromiso, obligación o imposición entre otras cuestiones. (Empresa Familiar , 2021)

4.2 Familia y Empresa

Sea cual sea la iniciativa que se desee adoptar, es importante en la empresa y la familia:

- Discutir la importancia de la responsabilidad social y relacionarla con los valores familiares y con el fundador.
- Identificar las causas con las que la familia o la empresa se identifica o podría estar más interesado en contribuir.
- Involucrar a todos, tomando en cuenta no sólo a los accionistas o familiares, sino también a los colaboradores. (A todas las personas u organizaciones que se relacionan con las actividades y decisiones de una empresa como: empleados, proveedores, clientes, gobierno, entre otros.)
- Definir un propósito claro para cada una de las actividades y dar seguimiento a los resultados.

La Empresa Familiar Responsable debe:

1. Mirar por el futuro y la continuidad de la empresa.
2. Crear valor y servicio con calidad para sus clientes.
3. Contribuir al desarrollo de todos los agentes productivos con los que se vincula.
4. Atender solidaria y subsidiariamente las necesidades de la sociedad en la que vive.

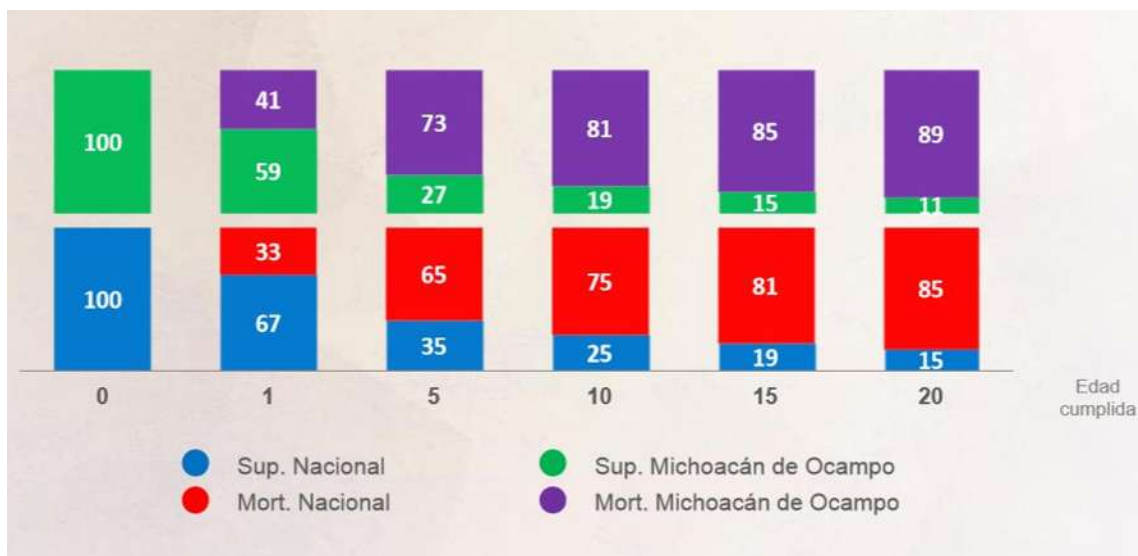
¿Cómo hacerlo?

- Impulsando proyectos de emprendimiento en beneficio de la comunidad.
- Realizando actividades de comercio justo, analizando nuestros proveedores actuales.

- Impulsando proyectos con causas ambientales que prevengan o mitiguen el empeoramiento de los desequilibrios.
- Aprovechando de mejor manera los recursos como el agua y energía, diseñando de modo más sustentables las fábricas y los procesos productivos, utilizando energías verdes, realizando actividades de reciclaje en la empresa, etc.
- Promoviendo prácticas de agricultura sostenible y reciclaje.
- Implantando en la empresa prácticas que promuevan el equilibrio entre el desarrollo profesional y la vida personal, como: horarios flexibles, flexibilidad en espacio físico a través de la conectividad, ambientes agradables, políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

El empresario que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores tiene intereses hacia la misma empresa, los problemas sociales y los valores familiares. Todo ello contribuirá al mejor desarrollo de la empresa y le brindará mayores posibilidades de sobrevivencia ya que existe una situación crítica de desaparición de negocios como se muestra en la gráfica no. 8

Gráfica 8 *Mortalidad acumulada de negocios en Michoacán.*



Fuente: La gráfica anterior nos muestra el porcentaje de negocios que sobreviven y los que mueren en Michoacán tras el paso de los años; así como el porcentaje de muertes comparado a nivel nacional en una escala de 100 negocios. Tomado de (INEGI, 2016): https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/doc/evn_ent_fed.pdf

Nos podemos dar cuenta que en el Estado de Michoacán durante el primer año de nacidos los negocios, muere el 41% de dichos negocios, mientras que al año diez ha muerto el 81%, cabe mencionar que los primeros años de vida de un negocio son los más difíciles, porque como lo muestran las estadísticas, después de 20 años de nacidos los negocios, tan solo el 11% sobrevive, sin olvidar que transcurrido este tiempo, todavía se puede encontrar la gran mayoría de los negocios en la primera generación y el porcentaje de empresas sobrevivientes se reduce aún más al paso de los años.

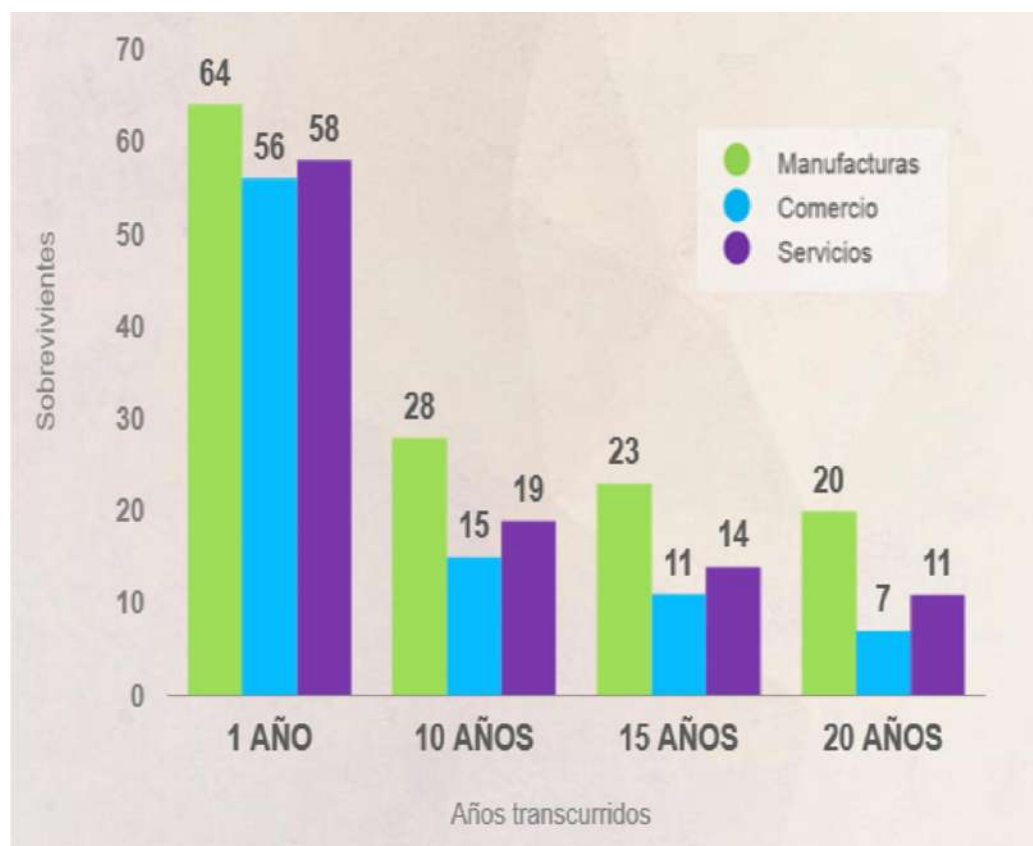
4.3 Organización Como Empresa Familiar

Para los países industrializados son muy importantes las empresas familiares, ya que son una fuente de riqueza para sí mismos, generadoras de empleo y todo esto se convierte en una cadena en beneficio de todos, nosotros como mexicanos deberíamos de prestar mucha atención y tomar esas estrategias de este tipo de países para poder llevar a otro nivel a nuestra comunidad y poder ser un país industrializado con mayores oportunidades para todas las personas que estamos viviendo dentro del territorio Mexicano.

Para que este tipo de organizaciones pueda subsistir necesitamos antes que nada enfocarnos en nuestro objetivo y darlo a conocer a todos los integrantes que conforman la empresa familiar y con ello hacer que todos lleven el mismo rumbo, para cumplir la meta u objetivo planteado, de igual manera se necesitan estrategias que nos ayuden a enfocarnos en las necesidades reales de la empresa, estas necesidades pueden variar dependiendo del tipo de empresa como por ejemplo; bajar los costos, bajar los gastos, aumentar las utilidades, conseguir más capital, conseguir nuevos clientes, delimitar responsabilidades de los trabajadores, motivar a los trabajadores a través de incentivos, llevar un sistema de control de mercancías, llevar un sistema contable, contar con un control de las actividades en general, cumplir en tiempo y forma con las obligaciones fiscales y aumentar la vigilancia, etc.

Cuando las empresas empiezan a obtener beneficios gracias a que ponen en práctica y aterrizan la gran información que tienen y los conocimientos adquiridos por medio de los profesionales aumenta su probabilidad de vida. En la gráfica no.9 se muestra la situación de algunos sectores económicos en los cuales durante los primeros años tienden a desaparecer, y mientras van aumentando los años también aumenta la esperanza de vida para sobrevivir.

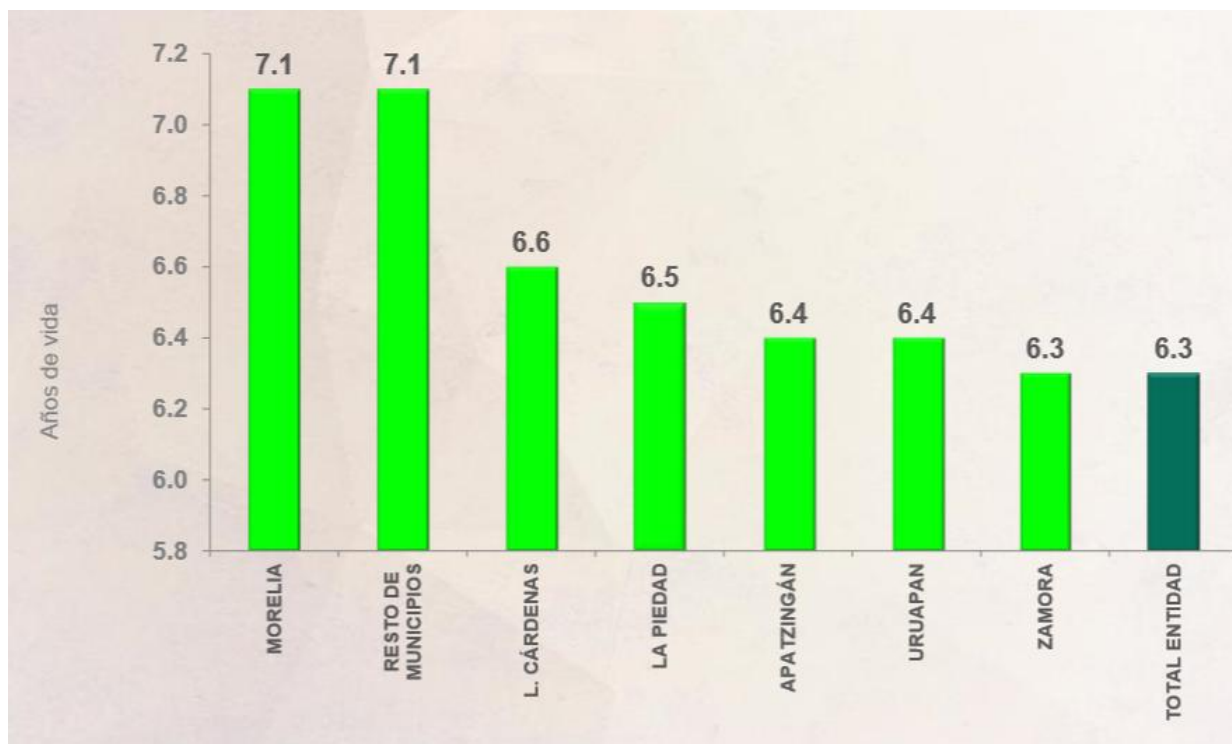
Gráfica 9 *Negocios sobrevivientes según su edad y Sector Económico.*



Fuente: La gráfica nos representa el número de negocios que sobreviven en una escala de 100 negocios en el estado de Michoacán de acuerdo a la edad y al sector económico al que pertenecen. Tomado de: (INEGI, 2016) https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/doc/evn_ent_fed.pdf

Según INEGI (2016) El Estado de Michoacán tuvo más muertes en el sector económico del comercio, de ahí le sigue el sector de servicios y por último el sector con menos muertes fue el de manufactura, pero aun así no es motivo de alegría ya que en el primer año de vida tan solo hubo 64 sobrevivientes de 100 negocios en el sector de manufactura, a los 20 años tan solo sobrevivieron 20 negocios de manufactura, 11 de servicios y tan solo 7 de comercio. Como podemos darnos cuenta los negocios tienen mayor fragilidad los primeros años y por ello debemos de formar un caparazón que pueda vencer todos los obstáculos que se puedan presentar durante los primeros años que son los más difíciles de su vida, ya que en promedio en el Municipio de Morelia Michoacán, los negocios tienen en promedio 7 años de vida como se muestra en la gráfica no. 10

Gráfica 10 *Esperanza de vida de los negocios en Michoacán.*



Fuente: La gráfica anterior, nos muestra que Morelia tiene 7.1 años de probabilidad de vida por negocio, mientras que otros municipios se encuentran por debajo de este rango, Tomado de: (INEGI, 2016) https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/doc/evn_ent_fed.pdf

Morelia se encuentra en una situación alarmante ya que es muy baja su probabilidad de sobrevivencia, INEGI nos confirma que los negocios en este municipio viven en promedio alrededor de 7.1 años, provocando así una baja economía en el Municipio.

4.4 Responsabilidad Social en la Empresa Familiar

La integración de la responsabilidad social en una pyme puede llevarse a cabo mediante acciones prácticas, sencillas y costo-eficientes, y no necesita ser compleja o costosa. Debido a su tamaño pequeño y a su potencial para ser más flexibles e innovadoras, las pymes, en realidad, pueden proporcionar oportunidades especialmente buenas para la responsabilidad social. Son, generalmente, más flexibles en términos de gestión de la organización; a menudo, tienen un estrecho contacto con la comunidad local, y normalmente, su alta dirección tiene influencia más inmediata sobre las actividades de la organización. (Secretaría de Economía, 2021)

Este tipo de empresas se puede desarrollar en diferentes sectores económicos y por lo cual cada una tiene modos de sobrevivencia diferentes. Así como se muestra en la gráfica no.11 la esperanza de vida según el sector al que pertenece en el Estado de Michoacán.

Gráfica 11 *Esperanza de vida de los negocios según su sector*



Fuente: La gráfica nos muestra las pocas probabilidades de sobrevivencia de los negocios según los años de vida que tienen laborando y de acuerdo al sector al que pertenecen en Michoacán. Tomado de: (INEGI, 2016) https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/doc/evn_ent_fed.pdf

Podemos observar que el sector de manufactura se encuentra con mayores posibilidades de sobrevivencia que los otros sectores como lo son el comercio y el de servicios, al pasar de 0 a 2 años de vida, los negocios tan solo tienen una esperanza de vida de entre 4 y 8.8 años; cuando pasan del año 3 al 5, los negocios en promedio tienen una esperanza de vida de 5.8 a 11 años de vida; cuando se encuentran en el rango de vida del año 6 al 10 los negocios aumentan su esperanza de vida de 7 a 14 años; y cuando los negocios sobreviven del año 11 al 15, su esperanza de vida aumenta de 9 a 16 años.

Lo que nos da a entender que mientras más años tengan los negocios laborando en el mercado, mayores probabilidades de sobrevivir tienen al momento de cambiar de generación tras generación, que no es simplemente el paso de los años sino también la resistencia que se da al cambio entre cada una de estas generaciones.

4.4.1 Consideraciones Dentro de la Empresa Familiar

- Tener en cuenta que los procedimientos de gestión internos, los informes a las partes interesadas y otros procesos, podrían ser más flexibles e informales para las pymes que para sus contrapartes de mayor tamaño, siempre y cuando se mantengan los niveles adecuados de transparencia;
- Ser conscientes al tener en cuenta el contexto, las condiciones, los recursos y los intereses de las partes interesadas propios de cada organización y reconocer que todas las materias fundamentales, pero no todos los asuntos, serán pertinentes para cada organización;
- Centrarse desde el inicio en los asuntos e impactos más significativos para el desarrollo sostenible.

Una pyme también debería tener un plan para abordar los asuntos e impactos restantes de manera oportuna; buscando apoyo de las agencias gubernamentales adecuadas, organizaciones colectivas (como asociaciones del sector y organizaciones paraguas o pares) y organismos nacionales de normalización, a través del desarrollo de guías y programas prácticos para el uso de esta Norma Mexicana ISO 26000. Tales guías y programas deberían estar diseñadas de acuerdo a la naturaleza y necesidades específicas de las pymes y sus partes interesadas, y actuar, cuando sea adecuado, con las organizaciones pares y las organizaciones del sector de manera colectiva, más que individual, para ahorrar recursos y mejorar la capacidad de acción.

Ser socialmente responsable probablemente beneficie a las pymes. Las pymes podrían encontrarse con que otras organizaciones, con las que tienen relación, y consideren brindar apoyo a las iniciativas de las pymes, como parte de su propia responsabilidad social.

Las organizaciones con mayor capacidad y experiencia en responsabilidad social también podrían considerar brindar su apoyo a las pymes, incluyendo ayudarlas a tomar conciencia sobre asuntos y buenas prácticas de responsabilidad social.

4.4.2 Promover una Buena Gestión de la Empresa.

La Norma ISO 26000 propone la integración de siete materias fundamentales en las prácticas de la organización: Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente,

Asuntos de Consumidores, Prácticas Justas de Operación y Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad.

Una vez que una organización defina su estrategia, podrá auto-declarar el cumplimiento con la norma ISO 26000, sustentándose con indicadores de gestión. La inclusión de las recomendaciones de la norma ISO 26000 como buena práctica de gestión, permite a la organización revisar y mejorar su desempeño en materia de responsabilidad social, para posteriormente gozar de beneficios tales como:

- Incrementar la atracción y retención de talento humano.
- Mejorar el clima laboral: mayor productividad.
- Mejorar la gestión de los riesgos (incluso disminución de litigios y sanciones legales).
- Incrementar la confianza y satisfacción de las Partes Interesadas: Desarrollar relaciones más sólidas con las Partes Interesadas.
- Pro-actividad frente a las crecientes exigencias de sus socios comerciales.
- Reducir costos operativos (optimización de recursos, reciclaje).
- Ventaja competitiva, mayor credibilidad, mejor reputación.
- Mejorar la credibilidad de la comunicación en RS.

Por otro lado se considera que el sistema parental está basado en las emociones, con énfasis en la lealtad, en la atención y cuidado de los miembros de la familia, mientras que el sistema empresarial se asienta en las tareas, con hincapié en el desempeño y los resultados. El grado de relación de estos dos sistemas supone el surgimiento del conflicto de intereses que puede afectar su administración efectiva, su rendimiento, y llevar incluso a la desaparición organizacional. (Cisneros, et. al. 2011, pág 6)

Algunos expertos en sociedades del tipo que se analiza han tomado como objeto de estudio la definición de roles, reglas y conformación institucional limítrofe de los sistemas que condicionan los comportamientos de sus integrantes. En este sentido, Cisneros (2011) intento explicar los comportamientos mediante tres elementos interactivos: la familia, los negocios, y el medio ambiente. El comportamiento y las transacciones entre los tres componentes del

sistema responden a cinco elementos: cultura familiar, cultura organizacional y tres ciclos de vida interrelacionados, lo individual, lo familiar y los negocios. Años más tarde, Miller y Le Breton-Miller (2009), aproximándose al neo institucionalismo sociológico (estudio económico y social de las instituciones), señalaron que los actores en las empresas familiares están insertos en múltiples sistemas sociales, cuyos efectos pueden variar y la permanencia en uno de ellos ayuda a comprender su conducta; es decir, depende del sistema social, actúan de manera interesada para maximizar sus beneficios económicos o lo hacen buscando la autorrealización, la generosidad, etc..

Esta Norma Internacional pretende ser de utilidad para todo tipo de organizaciones del sector privado, público y sin fines de lucro, con independencia de que sean grandes o pequeñas y estén operando en países desarrollados o en países en desarrollo. Aunque no todas las partes de esta Norma Internacional se utilizarán de igual manera por todos los tipos de organizaciones, todas las materias fundamentales comprenden varios asuntos y es responsabilidad individual de cada organización identificar qué asuntos resultan pertinentes e importantes para ser abordados por la organización, a través de sus propias consideraciones y del diálogo con las partes interesadas.

La Norma ISO 26000 ha sido preparada por el ISO/TMB Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social, esta Norma Internacional proporciona orientación sobre los principios, el reconocimiento de la responsabilidad social, el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre la manera de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización; haciendo énfasis en la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la entidad.

Se anima a las organizaciones a ser cada vez más socialmente responsables a través de la utilización de esta Norma Internacional. Abordando y poniendo en práctica la responsabilidad social como meta primordial de una organización maximizando su contribución al desarrollo sostenible.

4.5 Objeto y Campo de Aplicación

La Norma Internacional proporciona orientación a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, localización, giro, sector etc., para poder realizar un cambio, crear valor a la empresa familiar y a la misma vez contribuir al desarrollo social.

Es muy relevante el tema de las empresas familiares y se puede visualizar de una forma distinta como lo dice Isabelle Le Breton-Miller “Hay factores que lo explican. Casarse o vivir bajo el mismo techo ya es una decisión. Abrir un negocio juntos, es otra. El capital social proviene de dos familias distintas” (Porrás Ferreyra , 2021)

El libro más reconocido de Isabelle “*Managing For The Long Run: Lessons In Competitive Advantage From Great Family Businesses*” muestra que las empresas comparten cuatro prioridades que han tenido efecto en su longevidad: establecer conexiones, asegurar la continuidad, llevar el mando y crear una comunidad.

Algunos de los beneficios asociados a estas iniciativas en las empresas familiares son:

- Permite transmitir a las siguientes generaciones el valor de la generosidad y el trabajo al compartir su riqueza y sus capacidades.
- Involucra a aquellos familiares que no están directamente en la gestión del negocio.
- Prepara a las siguientes generaciones al responsabilizarlos en un proyecto donde se esperan resultados y es posible medir su impacto.
- Motiva a los colaboradores y crea un lazo entre ellos y la empresa.
- Aprender a trabajar en una dinámica familiar donde todas las generaciones estén involucradas.
- En muchas ocasiones, las iniciativas sociales llevan el nombre de la familia, y ello puede representar una cuestión de unidad y orgullo familiar.

Entre los retos donde podríamos promover alguna iniciativa de RSC, Responsabilidad Social Corporativa son: la pobreza, el hambre, el desarrollo de las personas, el medio ambiente, la contaminación, el agotamiento de los recursos, el calentamiento global, la pérdida de la diversidad de la flora y fauna y las injusticias sociales, entre otros.

Sería imposible combatir estos problemas con las acciones de unos cuantos, pero la empresa familiar, entre otras, puede ser un vehículo de cambio, donde empecemos a ocuparnos de:

- Disminuir la corrupción desde nuestro comportamiento ético, cumpliendo y haciendo cumplir la aplicación de las normas.
- Mitigar los efectos secundarios de las actividades de producción.
- Cumplir con las leyes y los estándares de seguridad y calidad.
- Educar con el ejemplo dentro de la empresa, donde toda acción tiene una repercusión en nuestro entorno, el cual debemos tratar de minimizar o bien reparar el daño.
- Desarrollar hábitos que cambien la toma de decisiones en la empresa, minimizando la indiferencia por nuestras acciones cortoplacistas. Las decisiones no se deben tomar sólo con base a los dividendos para los accionistas, debemos considerar todos los efectos indirectos de estas decisiones.
- Participar activamente en la comunidad en donde operamos.
- Impulsar iniciativas en la empresa familiar alrededor del equilibrio entre la vida y el trabajo de nuestros colaboradores, salarios justos y condiciones laborales adecuadas; así como oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

4.6 Michoacán y sus Empresas

4.6.1 Ubicación

Michoacán es una de las 32 Entidades Federativas, ubicada al occidente, colinda al norte con el estado de Jalisco, Guanajuato y Querétaro de Arteaga; al este con Querétaro de Arteaga, México y Guerrero; al sur con Guerrero y el Océano Pacífico; al oeste con el Océano Pacífico, Colima y Jalisco, así como se muestra en la gráfica no. 12. Su capital es Morelia, antiguamente llamada Valladolid, la superficie territorial del Estado de Michoacán es de 59,928 Km², lo que representa un 3% de todo el Territorio Nacional. (Alterna, s.f.)

Gráfica 12 *Ubicación del Estado de Michoacán*



Fuente: La imagen nos muestra la ubicación exacta del Estado de Michoacán de Ocampo, en el Territorio Mexicano y sus colindancias con los otros Estados. Recuperado el día 27 de Enero de 2022, Tomado de: (INEGI, 2017) <https://mr.travelbymexico.com/701-estado-de-michoacan/>

Teniendo en cuenta la ubicación del Estado de Michoacán, según las estadísticas obtuvimos que existía un total de unidades económicas de 260,228 unidades, así como se muestra en la gráfica no. 13, tomando en cuenta que el estado de Michoacán se encuentra en el segundo rango del total de entidades federativas con más establecimientos económicos activos de 2020,

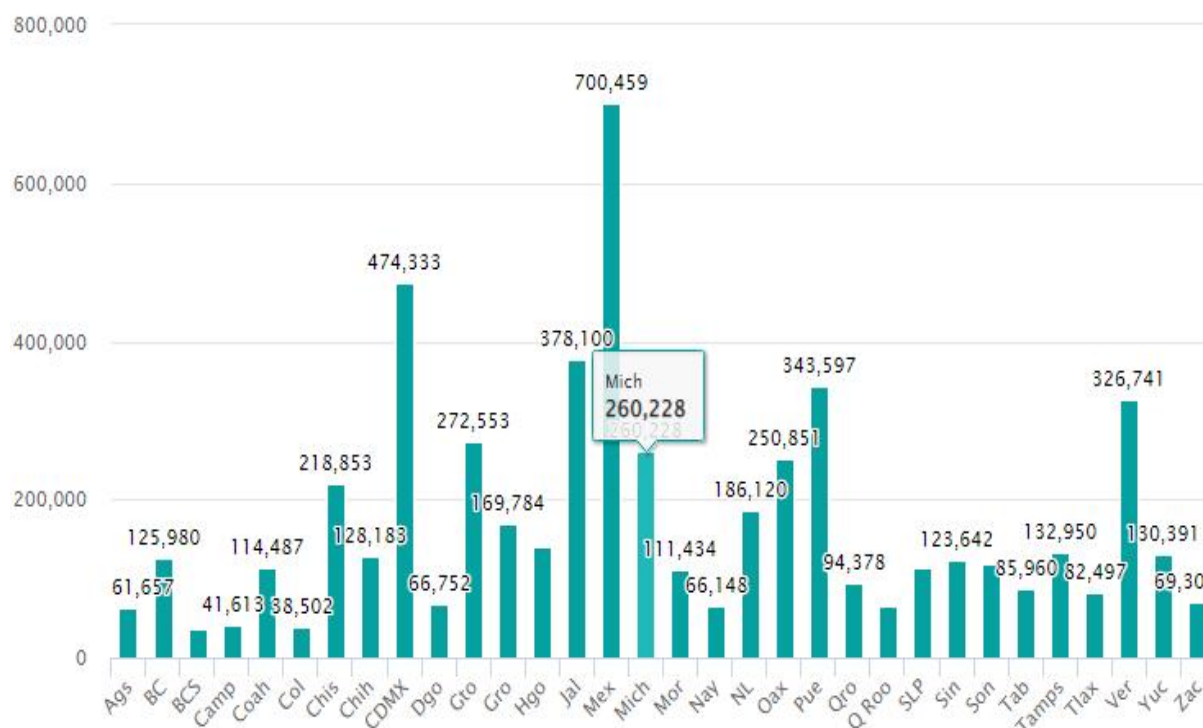
Gráfica 13 *Total de Unidades Económicas de Michoacán.*



Fuente: La gráfica nos muestra el total de establecimientos de negocios en Michoacán Tomado: (INEGI, Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas., 2021) <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>

En el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) se ofrecen los datos de identificación, ubicación, actividad económica y tamaño de los negocios activos en el territorio nacional, actualizados, fundamentalmente, dándonos a conocer el número de empresas en Michoacán. Viendo con ello que los estados de Nuevo León, Guanajuato, Querétaro, Guerrero, Oaxaca y Chiapas se encuentran dentro del mismo rango de unidades económicas de entre 168,689 a 301,632 UE. Ahora en la gráfica no, 14 vemos a más detalle cada una de las Entidades Federativas con el total de sus respectivas Unidades Económicas haciendo una comparación con el Estado de Michoacán.

Gráfica 14 Total de unidades Económicas por Entidad Federativa

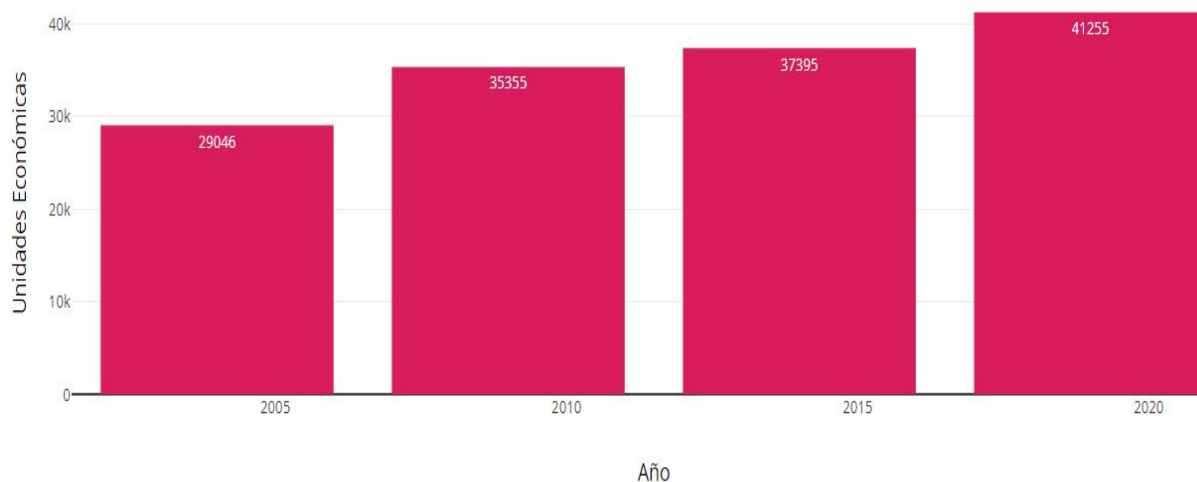


Fuente: La gráfica nos muestra el total de establecimientos de negocios en Michoacán Tomado (INEGI, Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas., 2021) <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>

Según las estadísticas de INEGI (2021) el Estado de México es el que cuenta con el mayor número de Unidades Económicas, de ahí le sigue la Ciudad de México, Jalisco, Puebla, Veracruz, Guanajuato, y en siguiente lugar se encuentra el Estado de Michoacán con 260,228 Unidades, dejando a los estados de Aguascalientes, Nayarit, Zacatecas, Durango, Baja California Sur, Campeche y Colima como los estados con menores empresas o Unidades Económicas, encontrándose dentro de un rango menor a las 70,000 unidades económicas activas, que se encuentran operando en cada uno de los Estados.

Según INEGI, (2021) en el Municipio de Morelia se encuentran alrededor de 41 mil unidades económicas en el año 2020, lo cual se ve representado en la gráfica no. 15 a continuación. Pudiendo comparar con el año, 2005, 2010, 2015 y 2020 el crecimiento y aumento del número de negocios activos, que nacieron durante estos periodos de años.

Gráfica 15 *Número de Unidades Económicas en el Municipio de Morelia*

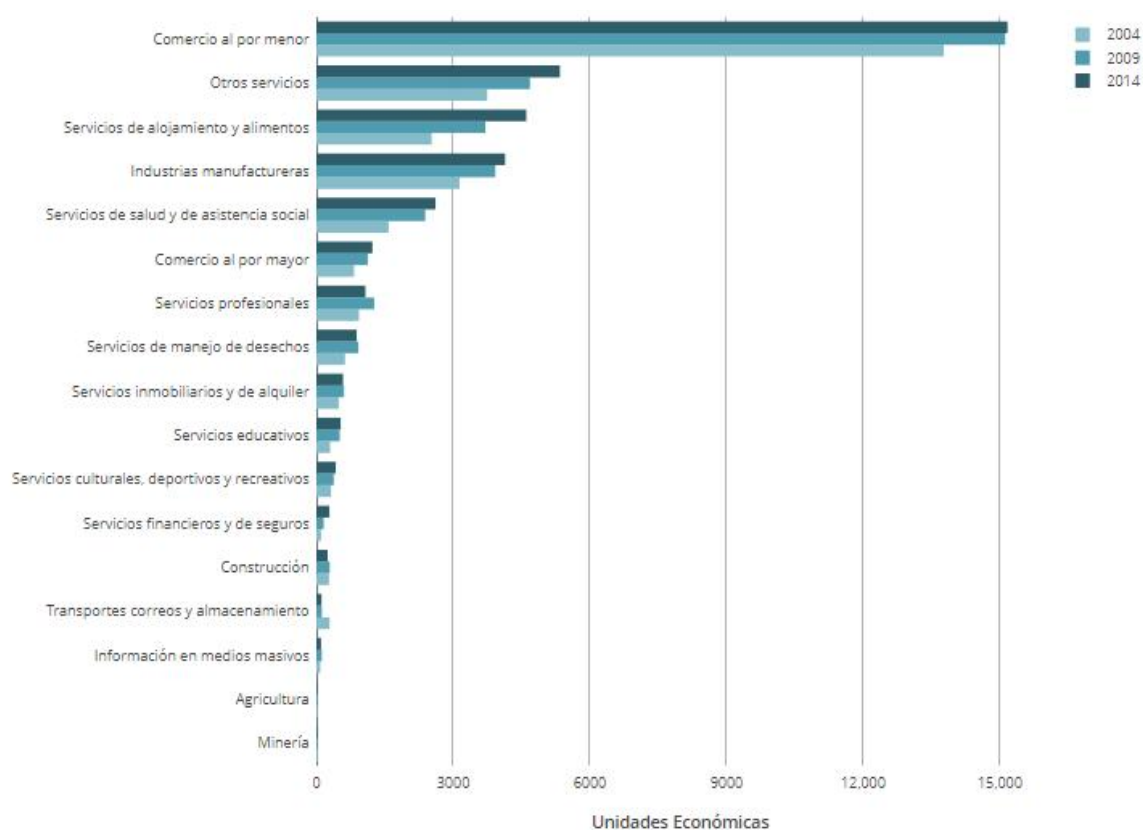


Fuente: La gráfica representa el número de unidades económicas en el Municipio de Morelia, Michoacán en los años de 2005, 2010 y 2020. Recuperado el día 02 de Febrero de 2022 Tomado de: (IMPLAN, 2020) <https://implanmorelia.org/site/datos-tema/unidades-economicas/>

Al transcurrir el paso de los años podemos notar que existe un crecimiento en las unidades económicas dentro del Municipio de Morelia, ya que del año 2005 al 2020 hubo un incremento de 12,209 unidades económicas, y de los años del 2015 al 2020 tan solo hubo un aumento de 3,860 empresas, sin dejar de mencionar que cada año así como nacen, crecen y se transforman las empresas también llegan a desaparecer.

Como ya se había mencionado anteriormente todas estas unidades económicas pertenecen a diferentes sectores, entre los cuales se encuentra el de manufactura que es uno de los sectores con mayores probabilidades de vida en comparación con el de servicio o con el sector de comercio, que si bien es cierto, este último es uno de los sectores con los que cuenta con mayor incremento de unidades económicas también es uno de los que no tienen la capacidad de sobrevivencia y mueren en los primeros años de vida. En la gráfica no. 16 tenemos representada la cantidad de unidades activas en los diferentes sectores económicos según censos del INEGI (2014)

Gráfica 16 *Total de unidades económicas por sector en Morelia.*



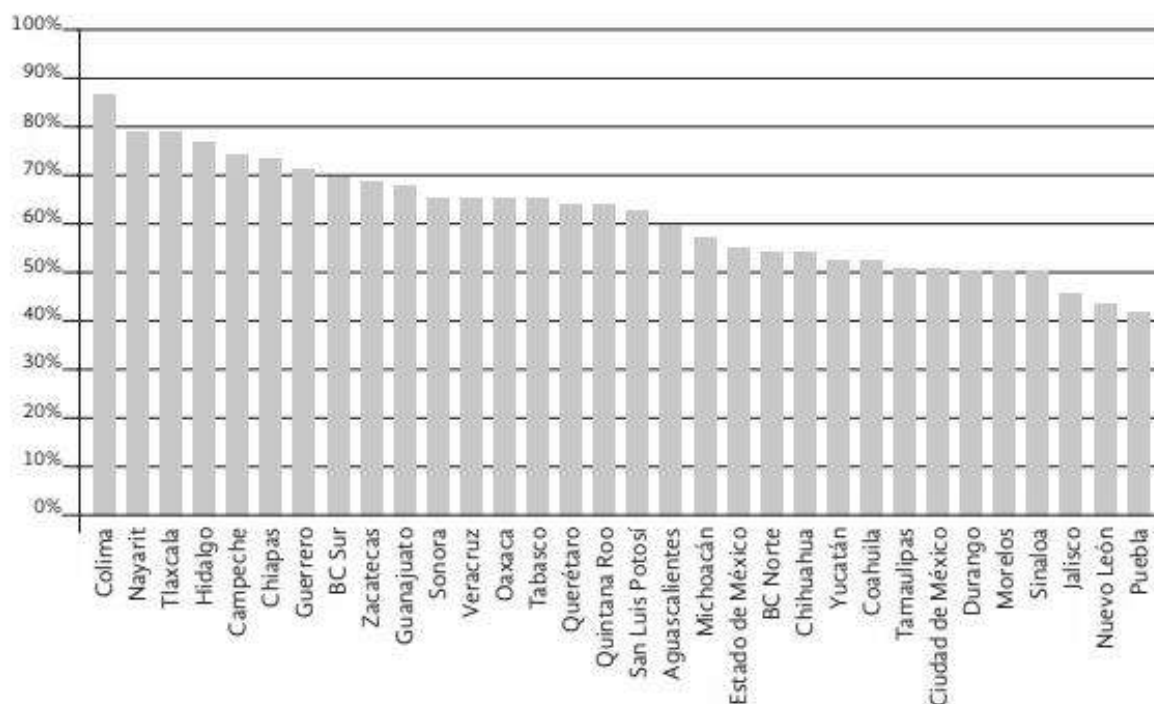
Fuente: La gráfica representa las Unidades económicas por sector económico, en Morelia, Michoacán. La cual nos muestra que hubo 16,166 unidades en el sector del comercio, 4,141 unidades en el sector de la manufactura.

En el año 2014 se contaba con un gran número de unidades económicas del sector del comercio, otros servicios, servicios de alojamiento y en cuarto lugar de la escala se encontraba el sector de la manufactura. Por debajo de este sector pero no menos importantes se encuentran los sectores de servicios de salud y asistencia médica, servicios inmobiliarios, servicios profesionales, culturales y de construcción etc.

Con esto se puede tener un panorama muy claro de la riqueza con la que cuenta el Municipio de Morelia, gracias a su gran diversidad de actividades que se llevan a cabo en la economía, y estas actividades se ven reflejadas en diferentes proporciones de los sectores económicos teniendo el comercio mayor presencia en dichas actividades.

Aparte de esta subdivision de sectores economicos, tenemos que existe otra subdivision de las unidades economicas, clasificandolas dentro de las empresas familiares. Las cuales se ven reflejadas en la gráfica no. 17.

Gráfica 17 *Porcentaje de Empresas Familiares por Entidad Económica*



Fuente: La gráfica nos muestra el porcentaje de micro empresas familiares por estado, en el cual podemos ver que en Michoacán existe aproximadamente el 58% de empresas familiares. Tomado de: (Durán Encalada & San Martín Reyna, 2017) <https://cig.udlap.mx/wp-content/uploads/2019/01/ESTUDIO-Radiograf%C3%ADa-de-la-Empresa-Familiar-en-M%C3%A9xico.pdf>

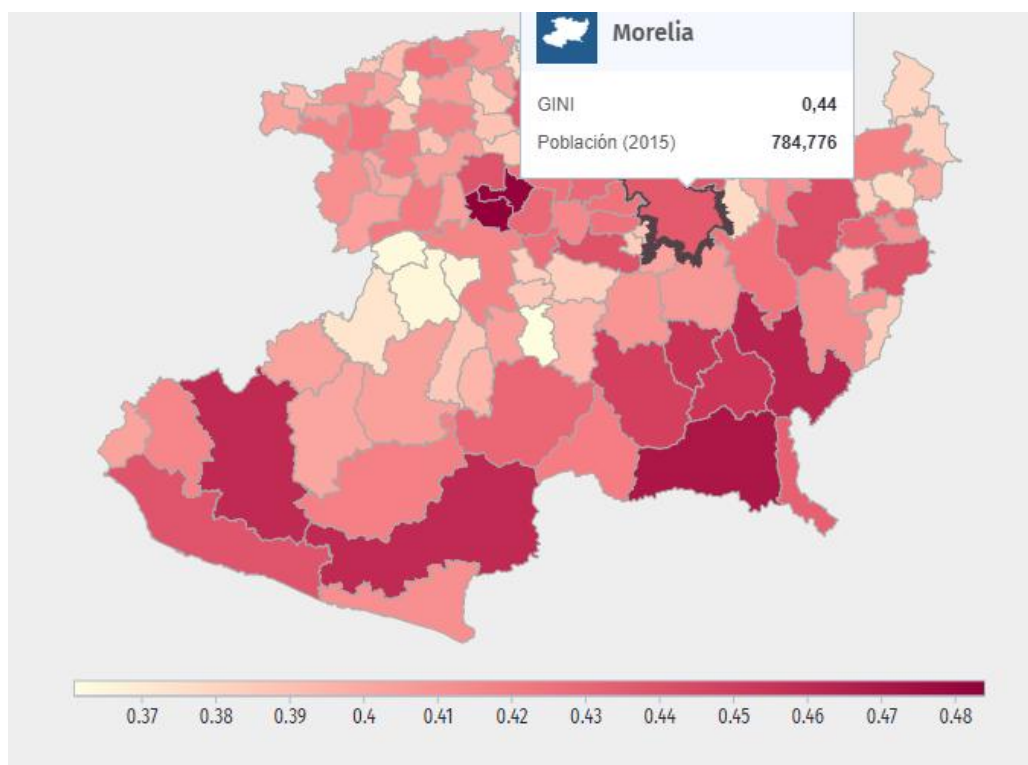
Como bien se puede observar a nivel Nacional, el Estado de Michoacán ocupa el 19° lugar dentro de toda la República Mexicana con mayor número de empresas familiares, contando con el 58% de micro empresas familiares.

CAPÍTULO 5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DE MICHOACÁN

En una entrevista al Secretario de Desarrollo Económico de Michoacán, Jesús Melgoza Velázquez, destacó que según la estadística nacional, *7 de cada 10 nuevas empresas fracasan en los primeros dos años y muchas de estas unidades económicas son de autoempleo y empleo familiar, por lo que es importante impulsar una cultura de emprendimiento en el estado*. “Nosotros tenemos muy claro que para generar desarrollo económico tenemos que respaldar a la micro, pequeña y mediana empresa” (Luna, 2020)

A continuación se presenta en la gráfica no. 18 las desigualdades de género en el estado de Michoacán, viendo con ello otro punto desfavorable para el desarrollo económico de cada una de las Empresas teniendo un impacto negativo en el Estado.

Gráfica 18 *Desigualdad social en Michoacán 2015*



Fuente: El coeficiente o índice de Gini, es una medida estadística diseñada para representar la distribución de los ingresos de los habitantes, en concreto, la inequidad entre estos. Los índices más cercanos a 0, representan más equidad entre sus habitantes, mientras que valores cercanos a 1, expresan máxima inequidad entre su población. Tomado de: (DATA MÉXICO, 2020) <https://datamexico.org/es/profile/geo/morelia#equidad>

El municipio de Morelia se encuentra en un rango dentro del 0.44, en una escala del 0 al 1, mostrando con ello que aun cuenta con gran desigualdad de género dentro de sus entidades económicas, haciendo distinciones notables y preferencias hacia el género masculino. Aunque aún es grande la brecha para poder erradicar este tipo de problemas dentro de las entidades económicas, no es imposible ya que se puede iniciar a implementar la Responsabilidad Social haciendo hincapié en los valores y la equidad de género, obteniendo con ello mayores beneficios para la empresa.

Existen necesidades muy notorias dentro de una empresa familiar como tener una buena gobernanza, equidad de género y contribuir con la sociedad para tener un ecosistema saludable, promoviendo con ello el desarrollo sostenible que es el principio rector que busca el desarrollo económico, social y del medio ambiente.

La RSE genera importantes beneficios en: las condiciones laborales de los trabajadores, la relación de la empresa con las partes interesadas, la imagen y reputación corporativa, así como en la transparencia empresarial, con los cuales se puede obtener una ventaja competitiva (Villafán Vidales & Ayala Ortiz, 2014, pág. 229)

Y para poder cumplir con estas metas de la RS se brindan los ODS, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se enumeran a continuación: (ONU, 2018)

- Fin de la pobreza.
- Hambre cero.
- Salud y bienestar.
- Educación de calidad.
- Igualdad de género.
- Energía asequible y no contaminante.
- Reducción de las desigualdades.
- Ciudades y comunidades sostenibles.
- Producción y consumo responsables.
- Acción por el clima.
- Vida submarina.
- Vida de ecosistemas terrestres.
- Paz, justicia e instituciones sólidas.

- Alianzas para lograr los objetivos.

Estos objetivos son de gran utilidad y se pueden implementar en una empresa ya que funge como una herramienta de planificación que se pueden incorporar dentro de las normas de la empresa.

La empresa familiar puede beneficiarse y contribuir de la siguiente manera:

- Generando crecimiento económico y este debe de ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad.
- Generando ingresos decentes para que los trabajadores puedan adquirir comida nutritiva teniendo impacto positivo apoyando al desarrollo del campo y la protección del medio ambiente.
- Cumpliendo con las leyes laborales que permitan que el trabajador tenga acceso a servicios de salud y atención médica, garantizando la vida saludable del empleado y su familia.
- Garantizando la educación, y promover oportunidades de aprendizaje. La empresa familiar puede aportar dando incentivos y becas a los hijos de los trabajadores promoviendo con ello la educación en su entorno.
- Logrando la igualdad/equidad de género dentro de la empresa familiar.
- Contar con servicios de saneamiento dentro de la empresa y con ello promover la higiene dentro del trabajo.
- La energía es indispensable dentro de una organización y para contribuir de manera positiva al medio ambiente la empresa deberá buscar formas de ahorro de energía o bien el uso de fuentes renovables.
- Promoviendo empleos de calidad y en condiciones de trabajo decentes.
- Invirtiendo en infraestructura para poder tener un incremento en la productividad y crecimiento económico de la empresa familiar.
- Aumentar los ingresos de los trabajadores ya que existe una gran desigualdad en comparación con diferentes países.
- La empresa familiar puede otorgar empleos y con ello los trabajadores pueden obtener mayores oportunidades de adquirir una vivienda, transporte, servicios etc..

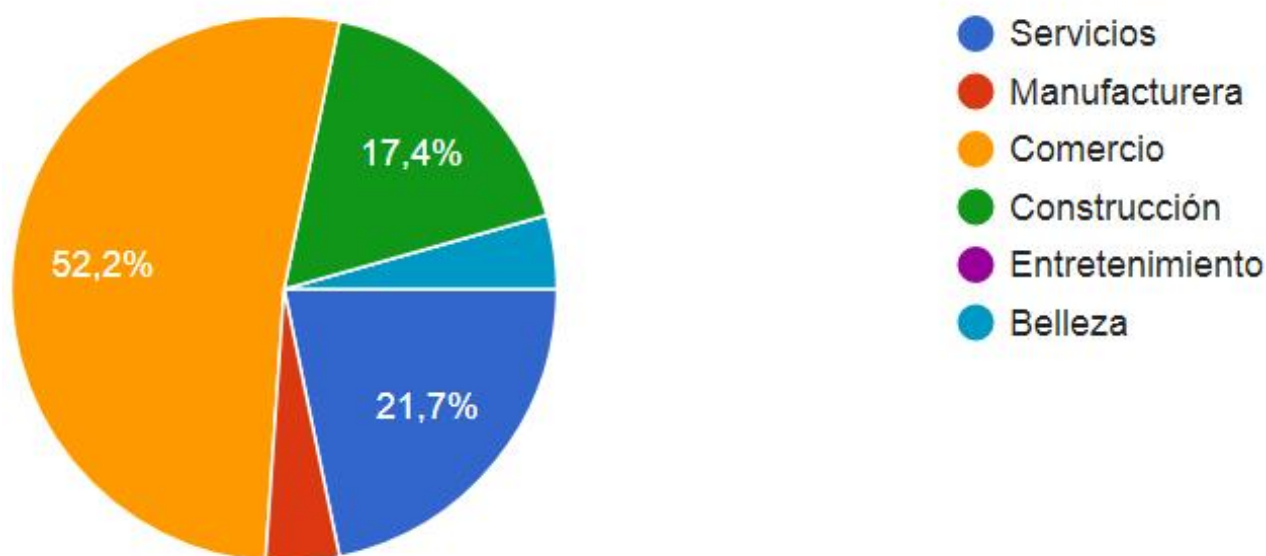
- Haciendo una producción sostenible aumentando más y mejores productos con menos recursos, incrementando así las ganancias de la empresa familiar, disminuyendo el uso de recursos, la contaminación y aumentando la calidad de vida.
- Promoviendo el respeto al medio ambiente.
- Eliminando la contaminación marina, aplicable a diferentes empresas que intervienen en este ambiente.
- Promoviendo diversas medidas para el cuidado y la reforestación del medio terrestre.
- Implementando normas que promuevan justicia, paz y armonía en el desarrollo de las operaciones que se lleven a cabo en la empresa familiar, teniendo impacto positivo en el crecimiento económico de la entidad.
- Conseguir inversiones y alianzas con los gobiernos, con el sector, privado y sociedades civiles. Ayudando a generar transformaciones y dar cumplimiento a obligaciones que se tienen con las leyes, y promover conciencia para mejorar y crecer como empresa.

CAPÍTULO 6 RESULTADOS

El presente trabajo tuvo como objetivo clasificar las situaciones problemáticas en las que se puede ver inmersa una empresa familiar, las cuales han sido causantes de su desaparición, para ello se realizaron encuestas a nuestra muestra que fue el 10% de la población objeto. Las cuales se llevaron a cabo vía electrónica ya que con la situación actual de la pandemia, fue imposible realizarlas de manera presencial.

En ellas se abordaron diferentes temas, como el liderazgo, control, valores, integración de personal, responsabilidad social y crecimiento de las empresas familiares en Morelia Michoacán. Las cuales nos muestran los siguientes resultados.

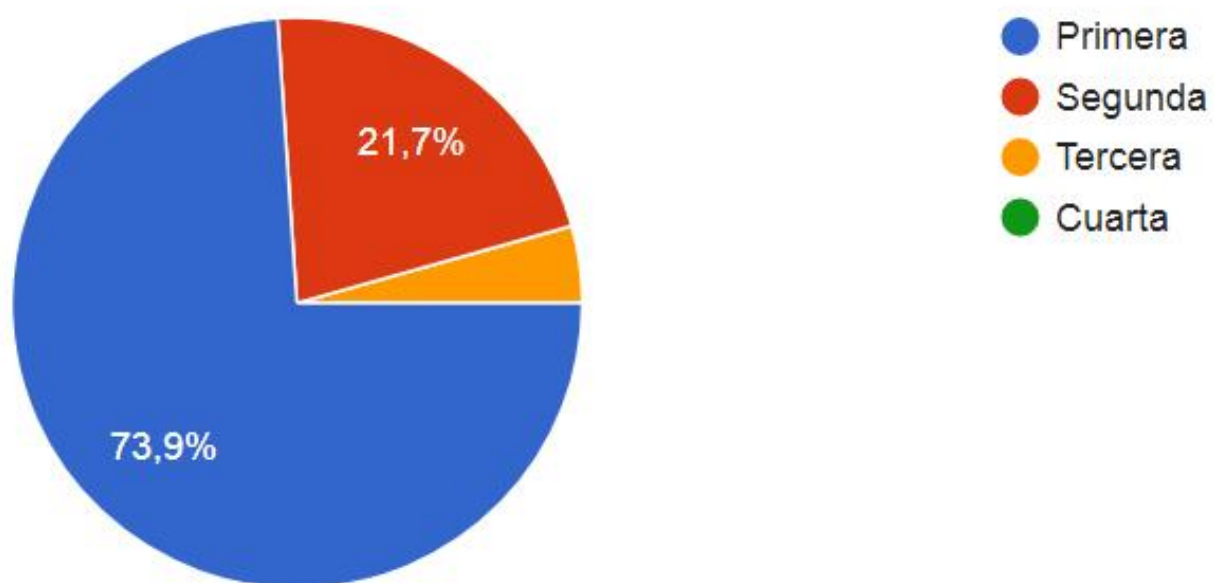
Gráfica 19 *P.1 Clasificación del sector.*



Fuente: Elaboración propia.

¿A qué tipo de industria pertenece usted? Los resultados nos arrojan que el 52.20% de los encuestados se dedica al comercio en la región de Morelia, el 21.70% se encuentra en la industria que oferta servicios a las personas, el 17.40% se encuentra laborando en la industria de la construcción, el resto pertenece a la manufactura y al sector de la belleza.

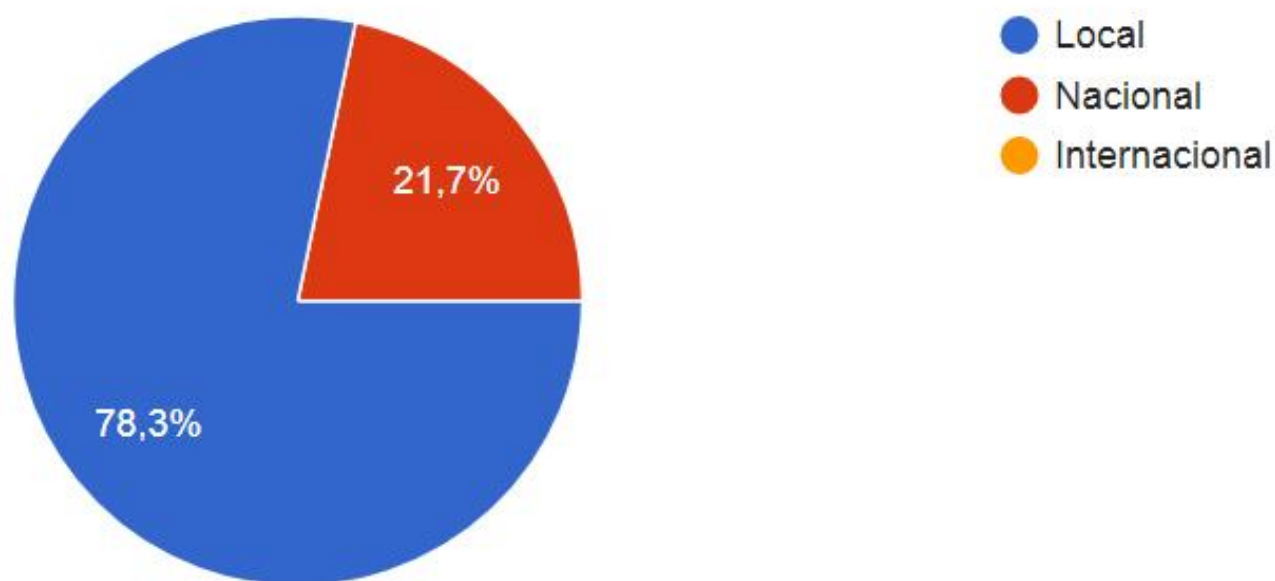
Gráfica 20 *P.2 Generación perteneciente a la empresa.*



Fuente: Elaboración propia.

¿En qué generación se encuentra su empresa? Del total de los encuestados el 73.9% se encuentra laborando en una empresa de primera generación, el 21.70% pertenece ya a la segunda generación mientras que el resto un 4.4% que es una minoría se encuentra en la tercera generación.

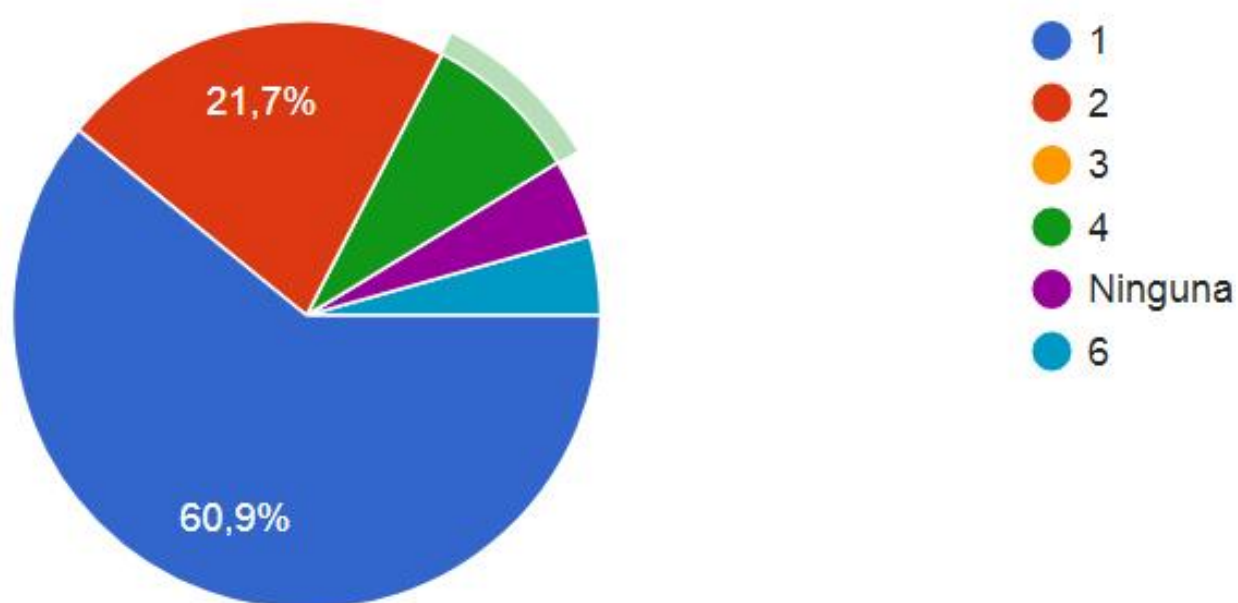
Gráfica 21 *P.3 Alcance del mercado*



Fuente: Elaboración propia.

Actualmente ¿En qué ambiente se encuentra operando usted? Con este cuestionamiento nos encontramos que el 78.3% se encuentra operando a nivel local mientras que el resto que es 21.70% opera a nivel nacional. Dando a conocer que del total de nuestra muestra tomada, no se encuentra ninguna empresa operando a nivel internacional, lo cual es un indicativo de que nuestras empresas de Morelia, Michoacán, no tienen la capacidad de crecimiento

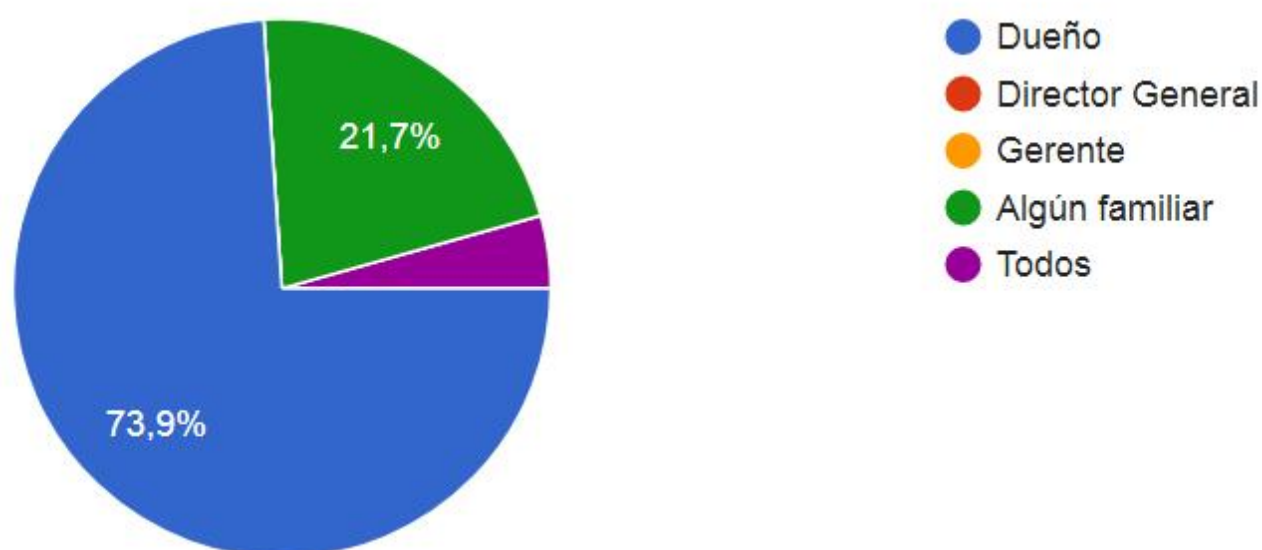
Gráfica 22 P.4 Total de sucursales disponibles.



Fuente: Elaboración propia.

¿Con cuántas sucursales cuenta su empresa? EL 60.90% de las empresas cuenta con 1 sucursal que vendría siendo la matriz donde se ejecuta la gran mayoría de las operaciones de una empresa, el 21.70% cuenta con dos sucursales para poder brindar un mejor servicio a sus clientes o bien por el hecho de crecimiento como empresa, el 9.70% cuenta con 4 sucursales, mientras que es resto que se encuentra en una minoría tiene 6 sucursales o bien no tiene ninguna y operan eventualmente sin lugar de establecimiento fijo.

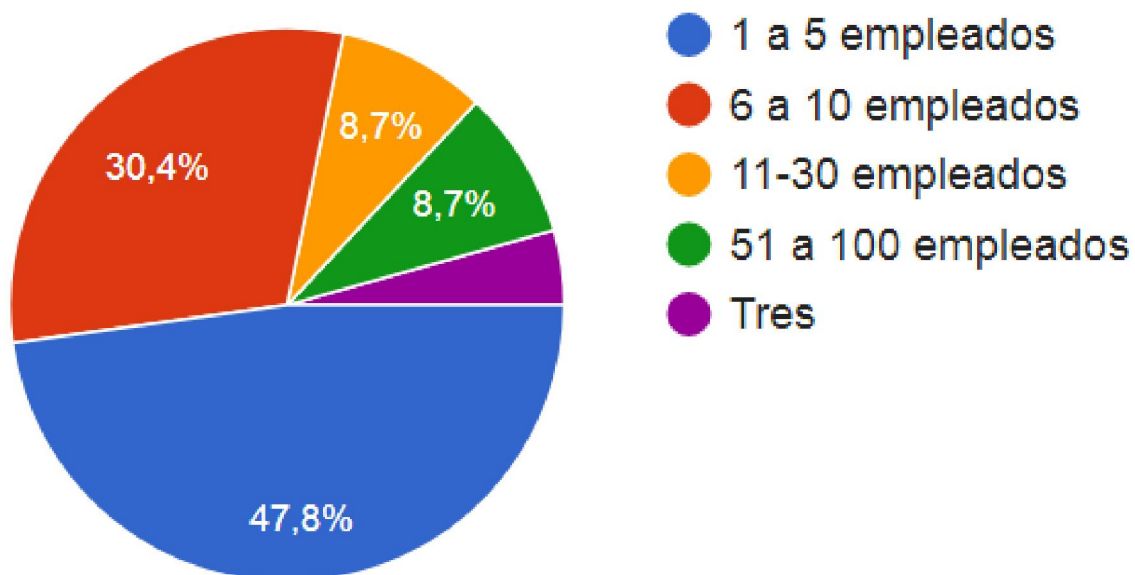
Gráfica 23 P.5 Encargado de la toma de decisiones.



Fuente: Elaboración propia.

¿Quién toma las decisiones importantes para la empresa? En cualquier empresa debe de existir una persona encargada de tomar las decisiones más importantes y esta funge como director general. Por ello es que decidimos investigar quién es realmente quien toma las decisiones dentro de una empresa familiar, arrojando como resultado que el 73.90% de los encuestados opina que el dueño es el encargado de tomar las decisiones del negocio, mientras que el 21.70% las toma algún otro familiar y el resto 4.40% de los encuestados nos dice que las decisiones las puede tomar cualquier persona que se encuentre en el área de trabajo.

Gráfica 24 P.6 Tamaño de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

¿Con cuánto personal cuenta su empresa familiar? El 52.20% de los encuestados nos informa que del número de empleados con los que cuenta se encuentran en el rango de entre 1 a 5 empleados, el 30.40% cuenta con un número de empleados que se encuentran en el rango de 6 a 10 empleados, el 8.70% cuenta con empleados que se encuentran el en rango de 11 a 30 empleados y el resto cuenta con un número de empleados dentro del rango de 51 a 100 empleados.

Bajo la siguiente escala, se les dijo que contestaran lo siguiente en donde:

Totalmente en desacuerdo. vale 1,

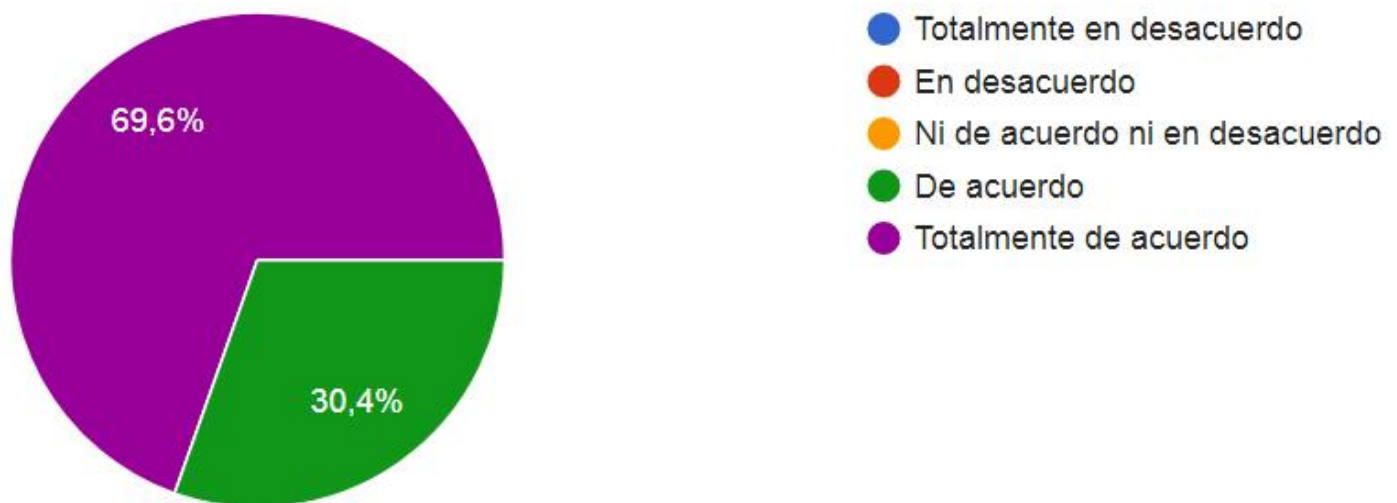
En desacuerdo. vale 2,

Ni de acuerdo ni en desacuerdo. vale 3,

De acuerdo. vale 4 y,

Totalmente de acuerdo. vale 5.

Gráfica 25 P.7 Valores dentro de la empresa.

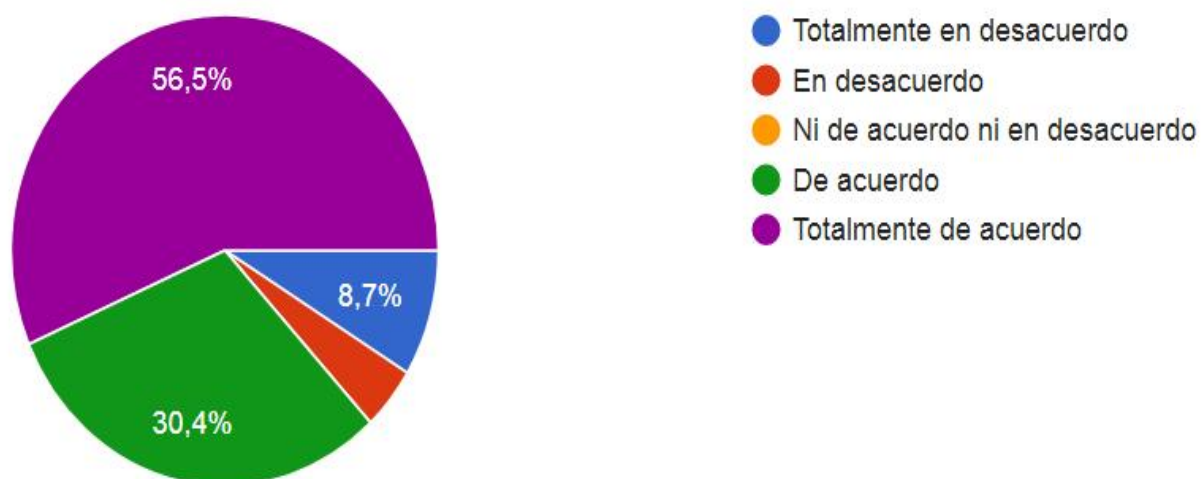


Fuente: Elaboración propia.

Considera que llevando a cabo, todas y cada una de las operaciones de la empresa con ética y responsabilidad se obtendría un resultado benéfico para el ambiente laboral.

En el supuesto de que las empresas obtendrán un beneficio en el ambiente laboral si incorporan la ética y la responsabilidad social en el actuar de cada una de sus operaciones, el 69.60 % de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 30.40% solamente está de acuerdo porque aún desconocen todos los beneficios que podrían traer consigo estas variables dentro de su empresa.

Gráfica 26 P.8 Equidad de Género.

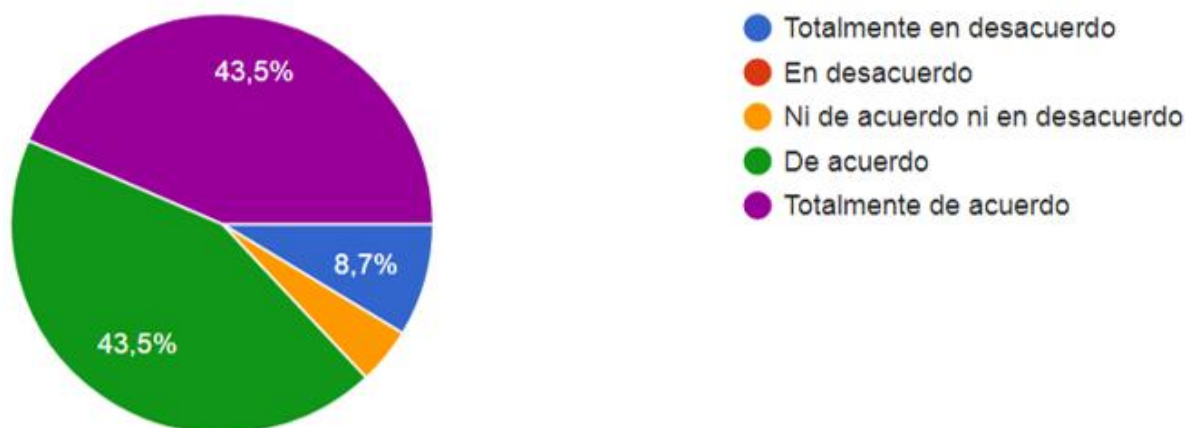


Fuente: Elaboración propia.

Maneja la equidad de género en su empresa familiar de manera que todo el personal se sienta incluido y con las mismas posibilidades de desempeño laboral.

Al preguntarles a los encuestados que se encuentran dentro de una empresa familiar, si ellos manejaban la equidad de género en sus empresas, promoviendo así la inclusión de todo el personal y generando que todos y cada uno de los empleados cuenten con las mismas posibilidades de desempeño, tan solo el 56.5% nos contestó que estaba totalmente de acuerdo, ya que ellos si promueven la equidad en sus empresas, el 30.40% contesto que estaba de acuerdo, esto nos da como resultado que no siempre manejan la equidad de género ni ofrecen las mismas posibilidades de desempeño para sus empleados, el 8.70% se encuentra en la posición de que está totalmente desacuerdo ya que no aplican la equidad de género en sus empresas. Teniendo un impacto negativo en las operaciones que se llevan a cabo dentro de la empresa familiar.

Gráfica 27 P.9 Estructura Organizacional.

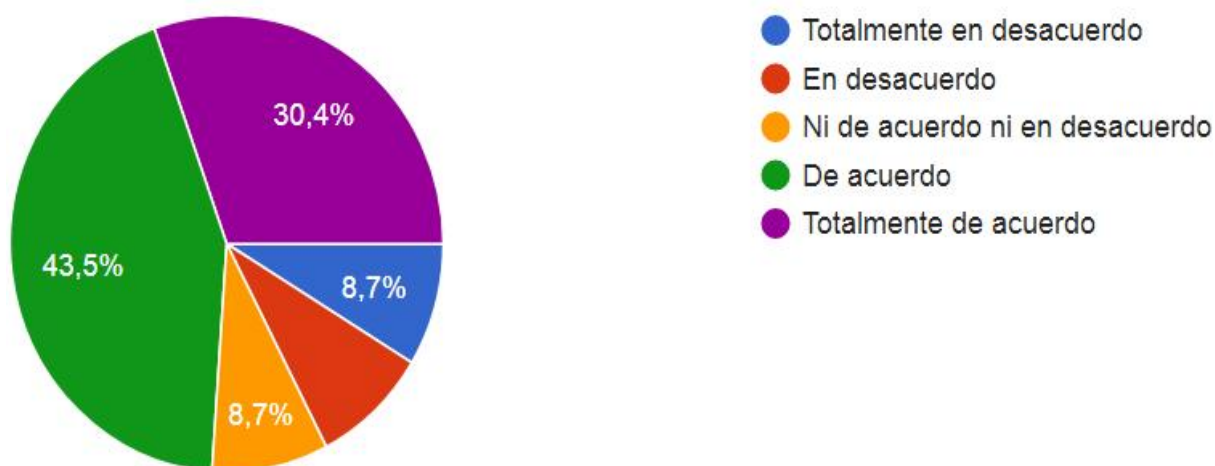


Fuente: Elaboración propia.

Todas las vacantes dentro del organigrama de la empresa se encuentran ocupadas por personal altamente capacitado y de acuerdo a sus aptitudes, responsabilidades y habilidades.

Tan solo el 43.5% de los encuestados nos contestó que está totalmente de acuerdo al confirmar que su empresa cuenta con personal altamente capacitado y apto para desempeñar el puesto que le corresponde dentro de la empresa, mientras que un mismo porcentaje al anterior se encuentra dentro del supuesto que no siempre tiene personal asignado correctamente en las diferentes áreas de la empresa, y bien el 8.70% se encuentra totalmente en desacuerdo, lo que nos indica que su personal no se encuentra laborando en el área que le corresponde de acuerdo a su aptitudes, desempeño, conocimientos, habilidades, etc. Y el resto de los encuestados nos comenta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo porque quizá no cuenta con el tiempo necesario para hacer las pruebas y eligen al empleado que se desempeñe lo mejor posible en el área a contratar.

Gráfica 28 P.10 Plan de trabajo.

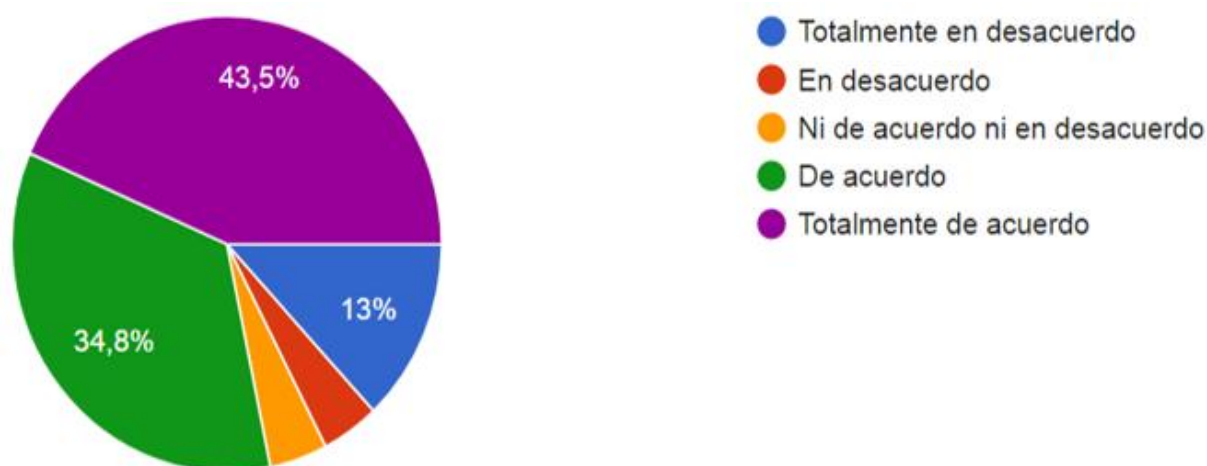


Fuente: Elaboración propia.

Normalmente para tener control interno, las operaciones dentro de la empresa son llevadas a cabo de acuerdo a un plan de trabajo hecho a base de valores y guiado por la misión, visión, y objetivos de la empresa familiar.

Tan solo un 30.40% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo al afirmar que dentro de su empresa, se cuenta con un plan de trabajo al momento de realizar sus operaciones, recordando el objetivo, la misión y la visión para el que fue creada la empresa; mientras que el 43.5% esta solamente de acuerdo porque quizá no todas las operaciones cuentan con una guía o un plan de trabajo para poder ser realizadas; el 8.70 % no muestra mayor interés en tener un plan de trabajo porque quizá ya se saben las tareas asignados o bien se resuelven al momento; el resto de los encuestados de encuentra en desacuerdo o en total desacuerdo porque no llevan en lo absoluto un plan de trabajo en sus actividades del día a día dentro de la empresa familiar.

Gráfica 29 *P.11 Resolución de conflictos con ética.*

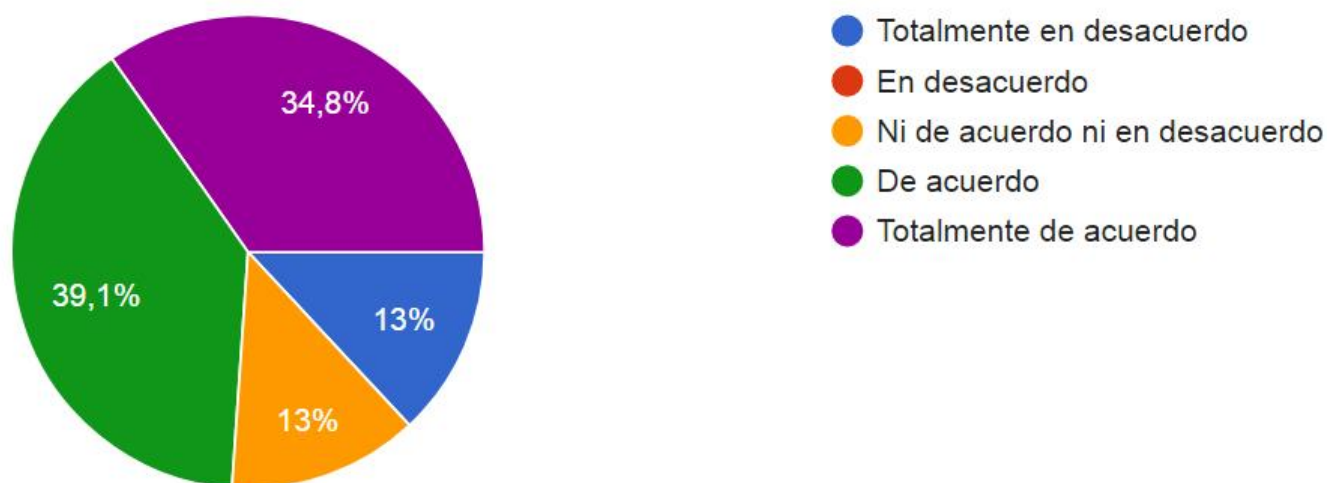


Fuente: Elaboración propia.

En momentos de conflicto entre su personal administrativo y operativo, usted muestra serenidad y da solución a dichos problemas sin favoritismos y con ética.

Como ya hemos visto en las empresas familiares es muy común encontrarnos con conflictos familiares que bien puedan afectar a la empresa o viceversa, por ello es que a nuestros encuestados les preguntamos acerca del favoritismo y tan solo el 43.5% nos contestó que está totalmente de acuerdo ya que aplica la serenidad y ética sin favoritismos en los conflictos que se puedan dar dentro de su empresa familiar, mientras que el 34.8% opina que está de acuerdo, ya que no siempre aplican la ética ni se resuelven los problemas con serenidad ni favoritismos; el 13% está totalmente en desacuerdo ya que ellos no aplican en lo absoluto la ética en los conflictos que se les pueden presentar en sus empresas familiares; y el resto de los encuestados no le brinda importancia ya que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo dando como resultado que pueden resolver sus conflictos a su parecer, sin dar mayor importancia a los valores de la ética.

Gráfica 30 P.12 Elección de integrantes a puestos directivos.

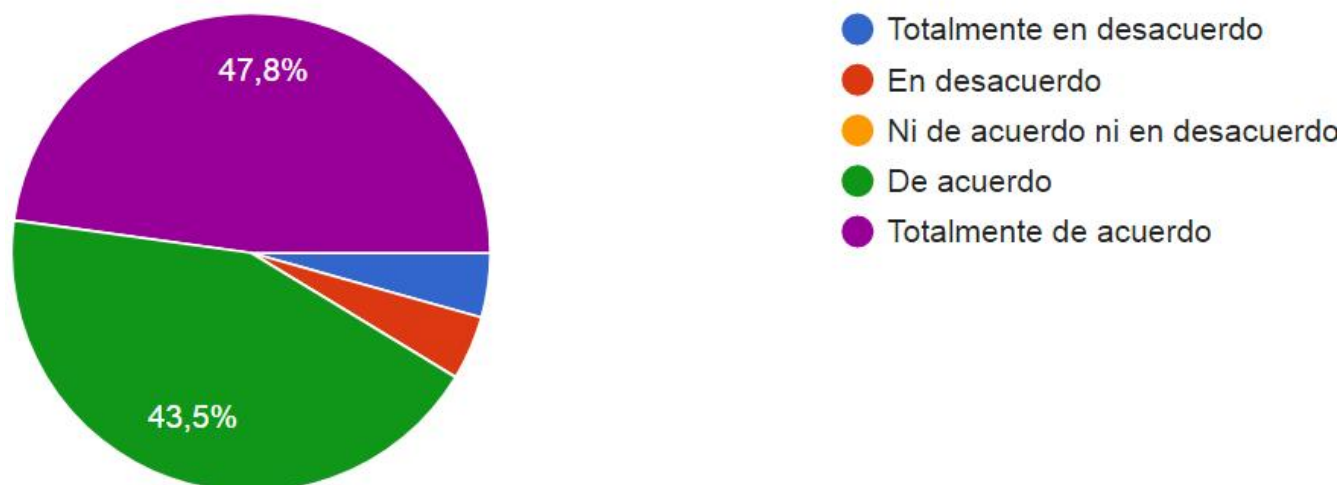


Fuente: Elaboración propia.

Al momento de promover un puesto directivo usted evita tener preferencias con sus familiares aplicando las normas pactadas desde un inicio de la creación de su empresa familiar.

Tan solo el 34.8% de los encuestados respondió que estaba totalmente de acuerdo, lo que nos indica que tan solo este porcentaje evita tener preferencias y otorga los puestos directivos en base a la ética y a las habilidades correspondientes de su personal; el 39.1% contestó que estaba de acuerdo dando a conocer que este porcentaje de empresas no siempre lleva a cabo de manera correcta la toma de decisiones respecto a los puestos directivos, el 13% se muestra indiferente y el resto que es el 13% está totalmente en desacuerdo, dándonos a entender que en ningún momento aplican criterios válidos, para la toma de decisiones acertadas acerca de los puestos directivos.

Gráfica 31 *P.13 Mejora en la calidad de vida.*

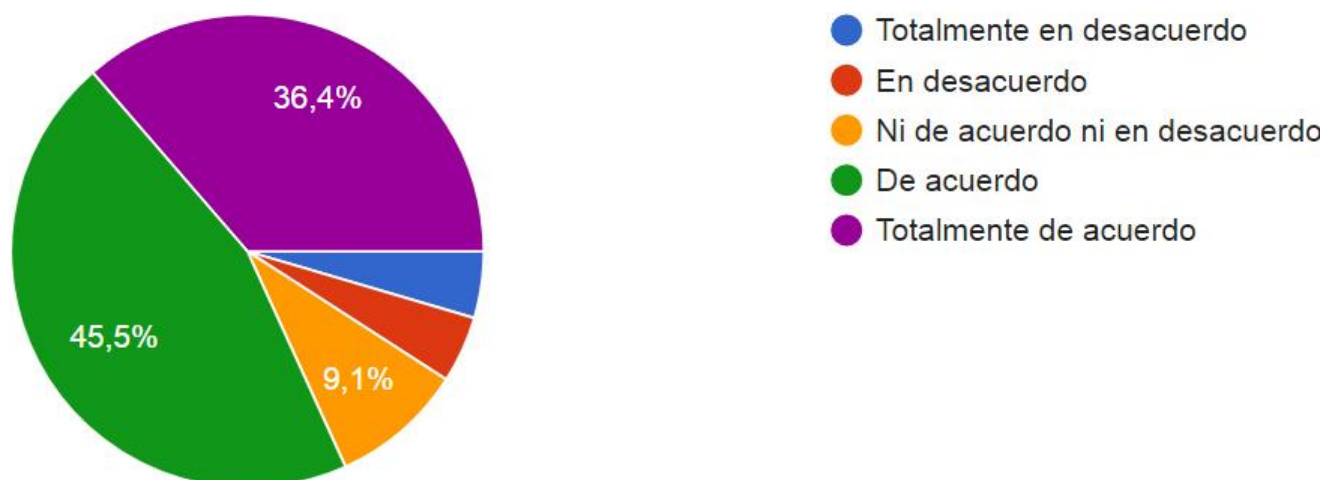


Fuente: Elaboración propia.

Promueve constantemente la mejora de calidad de vida de su personal tanto administrativo como operativo contribuyendo así a tener un impacto positivo al bienestar de la sociedad.

De acuerdo con los resultados obtenidos, vemos que el 47.80% está totalmente de acuerdo y ellos son los que aplican mejoras para la calidad de vida de sus trabajadores, mientras que el 43.5% solo está de acuerdo, dando a conocer que solo en ocasiones pero no siempre promueve la mejora de calidad de vida entre sus empleados; el resto de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, ya que ellos no promueven la calidad de vida en sus empleados, concluyendo con ello que es un punto desfavorable para su empresa familiar, porque a un futuro ellos se encontraran descontentos o desanimados, provocando una deserción de empleados y una alto porcentaje de rotación de personal, aumentando con ello para la empresa la pérdida de tiempo en volver a capacitar a los empleados, parálisis de operaciones en dado caso que otros empleados no sepan hacer la tarea de aquel que renuncia, se aumenta las tareas de los empleados que siguen trabajando, generando mayor estrés, mayor trabajo y provocando con ello un menor rendimiento.

Gráfica 32 *P.14 Establecer roles empresariales*

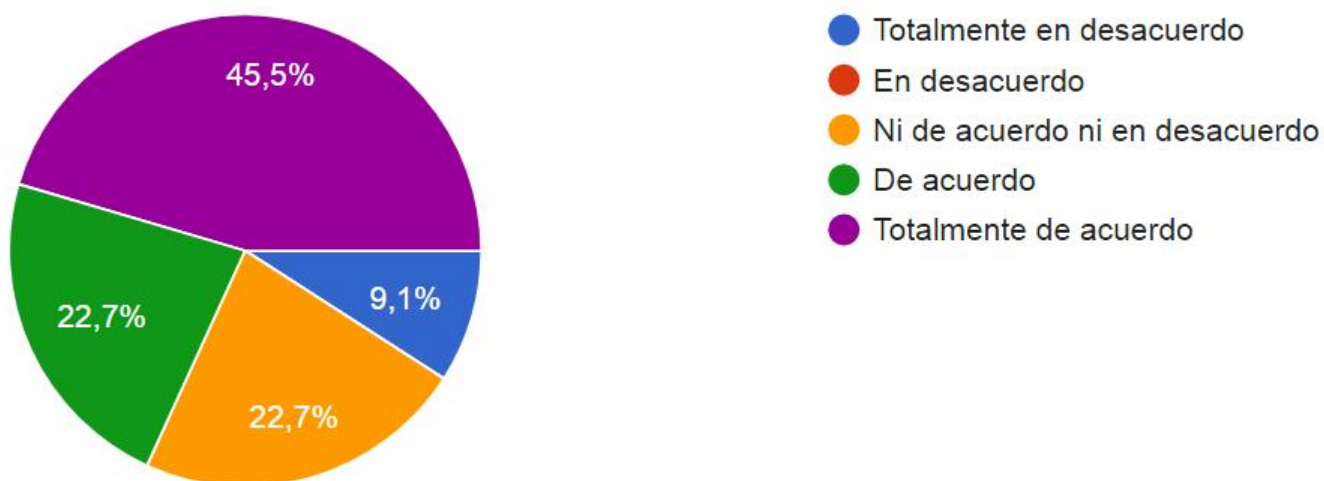


Fuente: Elaboración propia.

Durante el desempeño laboral su personal tiene asignadas las actividades a realizar de acuerdo a su entrenamiento y experiencia por lo tanto no pueden estar cambiando de actividades espontáneamente, porque se pierde el control del proceso de producción/ventas/ o servicio, etc..

Tan solo el 36.4% de los encuestados contestó que estaba totalmente de acuerdo ya que sus empresas cuentan con el personal adecuado en cada una de las áreas correspondientes en base a su experiencia y entrenamiento, por lo que se lleva un control adecuado del personal y las actividades que cada uno de ellos debe de desempeñar. Por otro lado vemos que el 45.5% de los encuestados está de acuerdo, haciendo énfasis que no siempre se lleva el control adecuado y en ocasiones se debe de cambiar al personal de área, cuando lo requiera y a veces sin estar totalmente capacitado; el 9.1% de los encuestados se muestra indiferente y con ello podemos ver que en este tipo de empresas aun no implementan un manual de procesos ya que no se tiene control de las operaciones ni el perfil de la persona encargada que las va a realizar.

Gráfica 33 P.15 Evaluación y clasificación de puestos.

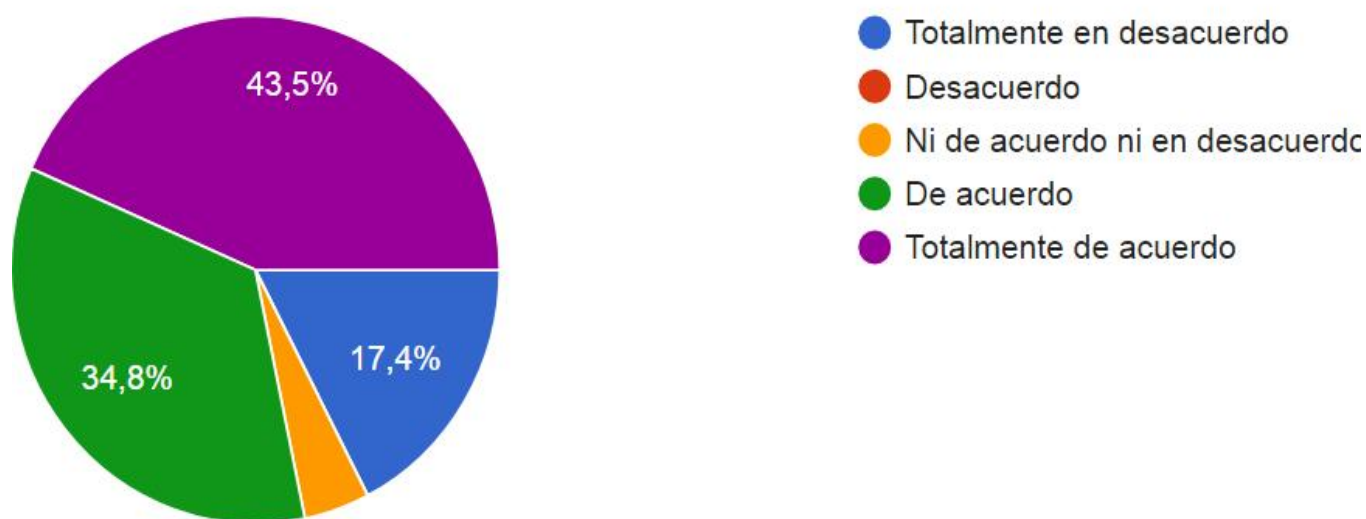


Fuente: Elaboración propia.

La empresa cuenta con un organigrama formado a base ética, y al momento de designar los puestos, toma en cuenta las capacidades y desempeño de cada una de las personas que conforman el equipo de trabajo de la empresa familiar.

El 45.5% de los encuestados nos dice que se encuentra totalmente de acuerdo ya que cuenta con un organigrama bien definido en base a las operaciones de la empresa y al personal con el que cuenta, siempre y cuando verificando las capacidades y habilidades de cada uno y así poder asignarlo en el puesto que mejor desempeñaría, el 22.70% nos dice que se encuentra de acuerdo, valorando con ello que no siempre se basa en el organigrama al momento de tomar decisiones de asignación de puestos; otro 22.70% se muestra indiferente ante esta situación, y el resto está totalmente en desacuerdo concluyendo con ello que un gran porcentaje de empresas no cuenta con un organigrama en su empresa para el mejor desempeño de las operaciones.

Gráfica 34 P.16 Delegación de responsabilidades.

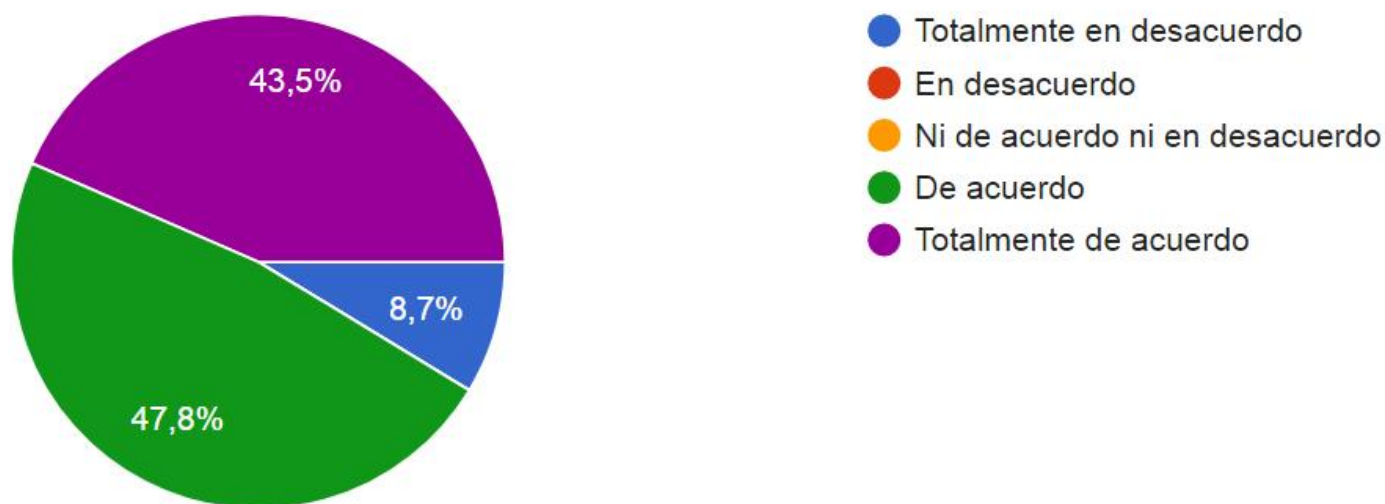


Fuente: Elaboración propia.

Cuando usted llega a tener un contratiempo o no puede asistir al trabajo, deja a cargo del puesto directivo a algún familiar o bien a un empleado de confianza que cumpla con las actividades designadas, siempre y cuando haya sido elegido de manera asertiva de acuerdo a las normas establecidas.

Solo el 43.5% de los encuestados nos afirma que en caso de su ausencia como dueño o dueña, deja como responsable a alguien apto, capaz de recibir responsabilidades y tomar decisiones acertadas para el negocio; mientras que el 34.8% no siempre lo hace, simplemente prefiere buscar algún familiar sin importar que no tenga los conocimientos adecuados; ahora bien el 17.4% se encuentra en total desacuerdo, concluyendo con ello que estas empresas no siguen normas y pueden designar a algún empleado o familiar al azar.

Gráfica 35 *P.17 Responsabilidad Social*



Fuente: Elaboración propia.

Muestra un compromiso consiente y congruente al momento de cumplir con los objetivos de la empresa, mostrando respeto hacia su personal, los valores éticos, la comunidad, y el medio ambiente.

El 43.5% de los encuestados opina que sí tiene compromiso con su empresa, así como con su personal, la comunidad y el medio ambiente siempre teniendo en mente los objetivos a seguir; 47.8% solo opina que está de acuerdo, lo que nos indica que quizá en ocasiones pero no siempre se preocupa por su personal, la comunidad que lo rodea y su medio ambiente sin dejar a un lado sus objetivos; por ultimo tenemos que el 8.7% de los encuestados se encuentra en total desacuerdo lo cual podemos interpretar en estas empresas familiares que no se muestra interés de preocupación hacia su personal, ni prestan atención en resaltar los valores con los que fue creada la empresa familiar y mucho menos se preocupan por el medio ambiente, simplemente se enfocan en cumplir sus objetivos de la mejor manera.

CAPÍTULO 7 CONCLUSIONES

La evidencia que se presentó anteriormente demuestra que un profesional experto en la materia es la persona indicada para ayudar a la implementación de mejoras dentro de la empresa familiar, y estas se dan de manera lenta, ya que las personas que integran las empresas familiares no suelen resistir los cambios de manera repentina, más que nada porque ya llevan años operando de cierta forma, lo que hace que sea difícil adaptarse al cambio, pero con ayuda y con el seguimiento de control interno será posible hacer de la empresa familiar un ente capacitado para tomar decisiones acertadas que provoquen un beneficio en el ambiente que rodea a la empresa.

Como bien sabemos las empresas familiares tienen un gran porcentaje de participación en Morelia, así como en todo México, pero hasta ahora no se ha podido encontrar una solución para el problema que les aqueja, que es la muerte en sus primeros años de vida. En primer lugar debemos de comprender que cada una de estas entidades es única y manejada de distinta manera, esta situación puede ser comparada en gran parte con los individuos porque ninguno en sí es igual, entonces coincidimos en que las empresas son únicas porque están conformadas por individuos únicos que pertenecen a una familia que dirige a la empresa en base a sus creencias, costumbres, valores, sueños, actitudes, vínculos de afecto y parentesco. Tomando esto en consideración pasamos al siguiente punto que es el de diferenciar, clasificar y ubicar al sector al que pertenecen, esto con la intención de poder investigar cuáles son sus necesidades, oportunidades, fortalezas, y debilidades del ramo al que pertenecen.

Con este análisis nos damos cuenta que la mayoría de nuestras empresas familiares se encuentra dentro de la primera generación, operando en un ambiente local, con un promedio de 1 a 10 empleados laborando en una sucursal, en donde la mayoría de las decisiones son tomadas por el dueño, de manera espontánea en base a su experiencia, sin tomar en cuenta un plan de trabajo que pueda ayudar en el desarrollo de sus operaciones y en la solución de problemas, así como a la implementación de límites entre conflictos familiares y laborales que suelen ser muy comunes dentro de estas organizaciones ya que suelen surgir favoritismos, problemas de control de las actividades, y con ello evita optimizar los recursos, limitando el crecimiento de la empresa familiar.

La solución es crear de un plan de trabajo desarrollado en base a la Responsabilidad Social, las normas morales, éticas y legales; siempre persiguiendo los objetivos de la empresa familiar, con un impacto positivo con la sociedad y por ende en la economía del municipio.

¿Qué pasa si cumples a tiempo y en forma con tus obligaciones fiscales? Ayudas a la contribución de mejoras para la sociedad, ¿Qué pasa si cumples con las leyes laborales? Tus empleados tendrán mejor calidad de vida y podrán dar mejor calidad de vida a sus familias, eliminando la alta rotación de personal que sólo te afecta a ti dentro de tu empresa familiar; ¿Qué pasa si introduces los valores de ética y equidad de género en las normas que rigen el actuar de tu empresa? Tendrás un ambiente laboral más ameno y justo; ¿Qué pasa si te preocupas por el medio ambiente en general, implementando la Responsabilidad Social? Ayudas al desarrollo sustentable.

¿Quién debe formar parte de la empresa? Aquellas personas que posean habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos, destrezas, liderazgo, sentido de pertenencia hacia el negocio, inteligencia emocional, y la resiliencia ante situaciones difíciles. Cabe mencionar que la resiliencia es una gran característica que poseen los dueños de dichas empresas ya que buscan solución ante los problemas superando los obstáculos que se les presenten con tal de seguir cumpliendo con el objetivo que tenían en mente desde que se inició el negocio.

Ahora bien teniendo en cuenta esto, todos los que deseen integrarse a la empresa a laborar deben de saber cuál es el objetivo de la entidad, la misión y la visión, sin olvidar que para poder seguir normas, todo debe de estar documentado y registrado, recordando un dicho “lo que no se mide no se puede mejorar”, y gracias a ello obtener la profesionalización y por ende un crecimiento de la empresa familiar y ayudando así a la supervivencia de dicha entidad a través del paso de los años y de las generaciones futuras.

CAPITULO 8 PROPUESTA: IMPLEMENTACIÓN DE CONTROL INTERNO.

Control de Inventario

MUEBLERIA EL TRIUNFO																												
INVENTARIO																												
SUCURSAL:																												
PROVEEDOR:																												
ENCARGADO/A:														FECHA:														
ARTICULO	Café				Chocolate				Natural				Vino				Rosa				Azul							
Alacena Portahorno chica																												
Alacena Portahorno gde.																												
Alacena Cantinera																												
Alacena chica cerrada																												
Alacena grande cerrada																												
Base Individual																												
Base matrimonial																												
Cabecera Individual																												
Cabecera Matrimonial																												
Cajonera de 10																												
Cajonera de 5																												
Cómoda cancan																												
Cómoda changuea																												
Cómoda chifonier																												
Despensero																												
Juego de Burós (2 pzas)																												
Ropero Argentino																												
Ropero cindy 6 cajones																												
Ropero Hidalgo																												
Ropero Infantil																												
Ropero Imperial																												
Ropero Principe																												
Ropero Marro																												
Ropero Vallarta																												
Ropero 2 pzas.																												
Ropero 3 pzas.																												
Tocador Estrella																												
Tocador grande																												

NOMBRE Y FIRMA DE QUIÉN RECIBE: _____

Control de inventario

MUEBLERIA EL TRIUNFO																											
INVENTARIO																											
SUCURSAL:																											
ENCARGADO/A																											
PROVEEDOR:																								FECHA:			
ARTICULO		JACARD														RAYADO											
Colchón Matrimonial																											
Colchón Individual																											
Colchón D/C matrimonial																											
		VINO														CHOCOLATE						BLANCA					
Cama metalica individual																											
Cama metalica matrimonial																											
Silla color vino																											
Silla color chocolate																											
		ACROS SILVER				ACROS BLANCO				ACROS NEGRO				MABE SILVER				MABE BLANCO				MABE NEGRO					
Estufa																											
Refrigerador																											
		ACROS				EASY				MABE				DAEWOO				SAMSUNG				WHIRPOOL					
Lavadora																											
Pantallas																											
Articulos nuevos																											

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE:

Control de ventas

[illegible]

Flujo de efectivo

MUEBLERIA EL TRIUNFO		
FLUJO DE EFECTIVO		
SUCURSAL:	FECHA:	
ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		
TOTAL	\$	\$
ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		
TOTAL	\$	\$
ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		
TOTAL	\$	\$
NOMBRE Y FIRMA DE QUIÉN ELABORÓ		
FIRMA DE AUTORIZADO		

Control de costos.

MOBILIARIA EL TRIUNFO				
CONTROL DE COSTOS				
SUCURSAL:			FECHA:	
ARTICULO	VALOR DEL ARTICULO	FLETES	GASTOS DE VENTA (VENDEDOR Y REPARTIDOR)	COSTO TOTAL
Alcena Portahorno chica	\$	\$	\$	\$
Alcena Portahorno gde.	\$	\$	\$	\$
Alcena Cantinera	\$	\$	\$	\$
Alcena chica cerrada	\$	\$	\$	\$
Alcena grande cerrada	\$	\$	\$	\$
Base Individual	\$	\$	\$	\$
Base matrimonial	\$	\$	\$	\$
Cabecera Ind. Madera	\$	\$	\$	\$
Cabecera Mat. madera	\$	\$	\$	\$
Cajonera de 10	\$	\$	\$	\$
Cajonera de 5	\$	\$	\$	\$
Cómoda canción	\$	\$	\$	\$
Cómoda changuera	\$	\$	\$	\$
Cómoda chifonier	\$	\$	\$	\$
Dispensero	\$	\$	\$	\$
Juego de Buró (2 pzas)	\$	\$	\$	\$
Ropero Argentino	\$	\$	\$	\$
Ropero cindy 6 cajones	\$	\$	\$	\$
Ropero Hidalgo	\$	\$	\$	\$
Ropero Infantil	\$	\$	\$	\$
Ropero Imperial	\$	\$	\$	\$
Ropero Principe	\$	\$	\$	\$
Ropero Marro	\$	\$	\$	\$
Ropero Vallarta	\$	\$	\$	\$
Ropero 2 pzas.	\$	\$	\$	\$
Ropero 3 pzas.	\$	\$	\$	\$
Tocador Estrella	\$	\$	\$	\$
Tocador grande	\$	\$	\$	\$
Colchón Matrimonial	\$	\$	\$	\$
Colchón Individual	\$	\$	\$	\$
Colchón O/C matrimonial	\$	\$	\$	\$
Cama metálica Individual	\$	\$	\$	\$
Cama metálica matrimonial	\$	\$	\$	\$
Silla color vino	\$	\$	\$	\$
Silla color chocolate	\$	\$	\$	\$
Estufa	\$	\$	\$	\$
Refrigerador	\$	\$	\$	\$
Lavadora	\$	\$	\$	\$
Pantallas	\$	\$	\$	\$
NOMBRE Y FIRMA DE QUIÉN ELABORÓ				
FIRMA DE AUTORIZADO				

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Aguilar , R. (25 de noviembre de 2020). *México en el ranking mundial del PIB*. Recuperado el 24 de julio de 2021, de México en el ranking mundial del PIB: <https://www.animalpolitico.com/lo-que-quiso-decir/mexico-en-el-ranking-mundial-del-pib/>

Aguilasocho Montoya , D., Galeana Figueroa , E., & Peña Ortega , A. P. (1 de agosto de 2016). *Responsabilidad Social y Mercadotecnia: las empresas pequeña y mediana manufactureras en Morelia, Michoacán*. Obtenido de Mercados y Negocios : <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864084002/html/>

Alterna, V. (s.f.). *Ubicacion y Caracteristicas Fisicas del Estado de Michoacán*. Recuperado el 16 de Enero de 2022, de Ubicacion y Caracteristicas Fisicas del Estado de Michoacán: http://www.elclima.com.mx/ubicacion_y_caracteristicas_fisicas_de_michoacan.htm

Arnold Cathalifaud, M., & Osorio , F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*(3). Recuperado el 8 de diciembre de 2021, de Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas: <https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf>

Bastar Guzmán, S. A. (julio de 2013). *Familia y Empresa Familiar: Un caso de éxito en la intersección de estas instituciones*. Obtenido de Familia y Empresa Familiar: Un caso de éxito en la intersección de estas instituciones.: https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/Licenciaturas/psicologia/libros/empresa_familiar.pdf

Cajiga Calderón , J. (16 de octubre de 2021). *El Concepto de Responsabilidad Social Empesarial* . Obtenido de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

CERON&CO. (12 de Febrero de 2018). *Responsabilidad Social en la Empresa Familiar*. Obtenido de <https://www.stf.com.mx/post/responsabilidad-social-en-la-empresa-familiar>

Círculos, E. M. (Noviembre de 1996). *El Modelo de Los Tres Círculos* . Obtenido de Atributos Bivalentes de la Empres Familiar : https://itemsweb.esade.edu/webalumni/docs/empresa_familiar/investigacion_nov_es p.pdf

Cisneros, L., Ramirez, G., & Hernández , A. (2011). Control de la empresa familiar . *Redalyc*, <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327249003.pdf>.

Cooperation, G. A. (diciembre de 2003). *La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible*. Obtenido de La responsabilidad social corporativa en un

- marco de desarrollo sostenible.: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5779-la-responsabilidad-social-corporativa-un-marco-desarrollo-sostenible>
- DATA MÉXICO. (2020). *Acerca de Morelia*. Obtenido de <https://datamexico.org/es/profile/geo/morelia#equidad>
- Durán Encalada, J. A., & San Martín Reyna, J. M. (septiembre de 2017). *Radiografía de la Empresa Familiar en México*. Obtenido de <https://cig.udlap.mx/wp-content/uploads/2019/01/ESTUDIO-Radiograf%C3%ADa-de-la-Empresa-Familiar-en-M%C3%A9xico.pdf>
- Economía, S. d. (27 de mayo de 2016). *Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Responsabilidad Social Empresarial: <https://www.gob.mx/se/articulos/responsabilidad-social-empresarial-32705>
- Economista, E. (2 de diciembre de 2013). *La ética, fundamento de la responsabilidad social*. Obtenido de La ética, fundamento de la responsabilidad social.: <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-etica-fundamento-de-la-responsabilidad-social-20131202-0008.html>
- Empresa Familiar* . (05 de agosto de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/empresa-familiar/>
- Etecé. (25 de diciembre de 2020). *Familia*. Obtenido de <https://concepto.de/familia/>
- Fernández Pérez , P. (2015). *Familias empresarias y grandes empresas familiares en América Latina y España. Una visión a largo plazo*. España: Bilbao. doi:978-84-92937-55-4
- FESAC. (2020). *El distintivo ESR*. Obtenido de <http://www.fesac.org/esr/>
- Garza Ramos , M. I., Medina Quintero , J. M., Cheí Schekaibán, N. F., Jiménez Almaguer , K. P., Ayup González, J., & Díaz Figueroa , J. G. (2011). Los Valores Familiares y la empresa familiar al Nordeste de México . *Cuadernos de Administración*, 317.
- Gutiérrez Olvera, S. (2015). Emprendimiento de las Empresas Familiares. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*.
- Herrera Villanueva, G. (2019). Igualdad de género: el papel del sector privado. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/igualdad-de-genero-el-papel-del-sector-privado/>
- Historia Universal. (2020). *Feudalismo*. Recuperado el 2 de diciembre de 2021, de Feudalismo: <https://mihistoriauniversal.com/edad-media/feudalismo>
- IMPLAN. (2020). *Unidades Económicas* . Obtenido de <https://implanmorelia.org/site/datos-tema/unidades-economicas/>
- INEGI. (2014). *Esperanza de vida de los Negocios en México* . Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/>

- INEGI. (2016). *Esperanza de vida de los negocios a nivel*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/doc/evn_ent_fed.pdf
- INEGI. (2017). *México Real*. Obtenido de Censo de la Población y Vivienda : <https://mr.travelbymexico.com/701-estado-de-michoacan/>
- INEGI. (2019). *Producto Interno Bruto por Entidad Federativa. Año base 2013*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=17&vr=6&in=2&tp=20&wr=1&cno=2>
- INEGI. (2020). *Aportación al Producto Interno Bruto (PIB) nacional*. Obtenido de Aportación al Producto Interno Bruto (PIB) nacional: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mich/economia/pib.aspx?tema=me&e=16>
- INEGI. (2021). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=889463903390>
- INEGI. (22 de Marzo de 2021). *El INEGI PRESENTA EL SEGUNDO CONJUNTO DE RESULTADOS*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>
- INEGI. (2021). *IMPLAN Morelia*. Recuperado el 2 de FEBRERO de 2021, de <https://implanmorelia.org/site/datos-tema/unidades-economicas/>
- Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía. (s.f.). *La empresa: concepto, evolución y teorías*. Recuperado el 31 de noviembre de 2021, de La empresa: concepto, evolución y teorías: http://agrega.juntadeandalucia.es/repositorio/13092012/a1/es-an_2012091313_9134908/ODE-8841bf95-c034-3447-9f7d-55bab7f64728/12_la_empresa_concepto_evolucin_y_teoras.html
- Luna, M. (27 de Junio de 2020). En Michoacán, 98 por ciento de empresas son Mipymes. *El Sol de Morelia*, págs. <https://www.elsoldemorelia.com.mx/finanzas/en-michoacan-98-por-ciento-de-empresas-son-mipymes-5418335.html>.
- Maciel, S. (jun, 2013). La empresa familiar en México: Situación actual de la investigación . *Contaduría y Administración*, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200007&lng=es&tlng=es.
- Milenio Diario*. (21 de FEBRERO de 2019). Recuperado el 18 de JULIO de 2021, de INVERSIONES: <http://www.emedios.mx/saiweb/viewer.aspx?file=SA6CN4vCWFEHE12iNRaokYum73Dpu9k0tzlLHiFUeEpO@@I7uFBd4DT6FFc9pbFf&opcion=0&encrip=1>

- Morera Camacho , C. (1998). *El capital Financiero de México y la Globalización. Límites y Contradicciones*. México : Era S.A de C.V.
- Navarrete Jiménez, M. (Mayo de 2009). *Implicaciones de los factores de carácter familiar, empresarial y de propiedad en la transición generacional en las empresas familiares mexicanas fabricantes de pinturas y tintas* . Obtenido de La Empresa Familiares en México Situación actual de la Investigación: <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C15P26.pdf>
- Nicole Roldán , P. (07 de junio de 2017). *Mercantilismo*. Recuperado el 02 de diciembre de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/mercantilismo.html>
- Núñez Urquiza , C. (21 de febrero de 2019). *Boletín Citibanamex*. Recuperado el 09 de julio de 2021, de <http://sug.unam.mx/docs/noticias/complemento.pdf>
- ONU. (1987). *Asamblea General de las Naciones Unidas*. Obtenido de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- ONU. (Diciembre de 2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una Oportunidad para América Latina y el Caribe*. doi:978-92-1-058643-6
- ONU. (19 de octubre de 2021). *Brote de enfermedad por Coronavirus (Covid-19)*. Obtenido de Brote de enfermedad por Coronavirus (Covid-19): https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw2bmLBhBREiwAZ6ugo9zqg0tylAaT9zBZ7-_1t2yE3m2YioqVqSv2W76rqgW__hDSYFZBuRoCISoQAvD_BwE
- Porras Ferreyra , J. (11 de enero de 2021). *Isabelle Le Breton-Miller: “La empresa familiar es un modelo en el que inspirarse”*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2021-01-11/isabelle-le-breton-miller-la-empresa-familiar-es-un-modelo-en-el-que-inspirarse.html>
- Regulatoria, C. N. (1 de enero de 2012). *Equidad de Género y Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>
- Responsable, L. I. (16 de octubre de 2021). *Las 10 acciones de una empresa Socialmente Responsable* . Obtenido de <https://www.responsabilidadsocial.net/las-10-acciones-de-una-empresa-socialmente-responsable-esr/>
- Rivero, Ponce de León , E. R. (2019). Principales factores de la Continuidad en las Empresas Familiares. doi:<https://doi.org/10.15381/quipu.v27i53.15993>
- Salazar , G. (15 de 10 de 2021). *El Modelo de los Tres Círculos*. Obtenido de El Modelo de los Tres Círculos: <https://www.guillermosalazar.com/blog/el-modelo-de-los-tres-circulos>

- Salgado C., E. (2003). Teoría de los costos de transacción. *Cuadernos de Administración*, 16(26), 61-78. Recuperado el 7 de diciembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502604.pdf>
- Salinas , G. (2016). *Linea del tiempo historia, evolución de la empresa*. Obtenido de Linea del tiempo historia, evolución de la empresa: <https://prezi.com/bxvyujomiwej/linea-de-tiempo-historia-evolucion-de-la-empresa/>
- Secretaría de Economía . (2012). *Guia de Responsabilidad Social*. Obtenido de <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000/guia-de-responsabilidad-social>
- Secretaria de Economía. (20 de octubre de 2021). *Descubriendo la Norma NMX-SAST-26000-IMNC-2011/ISO 26000:2010*. Obtenido de <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000>: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000>
- Soto Maciel , A. (2013). La empresa familiar en México . *Contaduría y Administración*, 157.
- Sustentabilidad, R. s. (16 de octubre de 2021). *Responsabilidad social Empresarial y Sustentabilidad*. Obtenido de Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos.: <https://www.responsabilidadesocial.net/la-responsabilidad-social-que-es-definicion-concepto-y-tipos/>
- Tecnología, T. d. (septiembre-diciembre de 2017). *La transformación de la familia en México del siglo XXI y su impacto en la sociedad*. Recuperado el 7 de diciembre de 2021, de La transformación de la familia en México del siglo XXI y su impacto en la sociedad.: https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas63/NotaCientifica-3_T63LaTransformaciondeLaFamiliaenMexico.pdf
- Tellez J. A., Madrigal L. B., & Paullada R. (Junio de 2014). *Boletin de Comision de Desarrollo Asesores de Empresas Familiares*. Obtenido de http://www.empresasfamiliares-lasalle.mx/sites/default/files/descargables/Historia_de_la_Empresa_Familiar_en_Mexico.pdf
- Teoría neoclásica de la empresa*. (11 de junio de 2012). Obtenido de Teoría neoclásica de la empresa: https://descuadrando.com/Teor%C3%ADa_neocl%C3%A1sica_de_la_empresa
- Treviño Rodriguez , J. (s.f.). *Etimologia de FAMILIA*. Recuperado el 7 de diciembre de 2021, de <http://etimologias.dechile.net/?familia>
- Villafán Vidales , K. B., & Ayala Ortiz, D. A. (2014). Responsabilidad social de las empresas agrícolas y agroindustriales aguacateras de Uruapan, Michoacán,y sus implicaciones en la competitividad. *Redalyc. org*, 229.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta sobre Responsabilidad Social en las Empresas Familiares de Morelia Michoacán

Esta encuesta tiene como finalidad recabar información relacionada con los problemas latentes de las empresas familiares morelianas que provocan su desaparición, y ayudar así a la Implementación de la Responsabilidad Social en las empresas familiares de Morelia Michoacán, a través de los valores de ética y equidad de género para lograr una eficiencia organizacional y obtener así la supervivencia.

La información proporcionada es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación con fines académicos.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

Instrucciones: Contesta las siguientes preguntas como datos generales de manera informativa.

Datos generales

Nombre de la empresa: _____

Año de creación: _____

Nombre del entrevistado: _____

Cargo dentro de la empresa: _____

1.- ¿A qué tipo de industria pertenece usted?

☐ Servicios ☐ Manufacturera ☐ Comercio ☐ Construcción ☐ Entretenimiento

☐ Otro Especifique _____

2.- ¿En qué generación se encuentra su empresa?

☐ Primera ☐ Segunda ☐ Tercera ☐ Cuarta ☐ Otra, especifique _____

3.-Actualmente ¿En qué ambiente se encuentra operando usted?

☐ Local ☐ Nacional ☐ Internacional

4.- ¿Con cuantas sucursales cuenta su empresa?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ó mas

5.- ¿Quienes toman decisiones importantes para la empresa?

☐ Dueño ☐ Director ☐ Gerente ☐ Algún familiar que se encuentre presente al momento

6.- ¿Con cuántos empleados cuenta su empresa familiar?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-30 ☐ 31 a 50 ☐ 51 a 100

Instrucciones: Bajo la siguiente escala, conteste la siguiente encuesta colocando una X en la casilla adecuada.

Respuesta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor asignado	1	2	3	4	5

7.- Considera que llevando a cabo todas y cada una de las operaciones de la empresa con ética y responsabilidad se obtendría un resultado benéfico para el ambiente laboral.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

8.- Maneja la equidad de género en su empresa familiar de manera que todo el personal se sienta incluido y con las mismas posibilidades de desempeño laboral

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

9.-Todas las vacantes dentro del organigrama de la empresa se encuentran ocupadas por personal altamente capacitado y de acuerdo a sus aptitudes, responsabilidades y habilidades.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

10.- Normalmente para tener control interno, las operaciones dentro de la empresa son llevadas a cabo de acuerdo a un plan de trabajo hecho a base de valores y guiado por la misión, visión, y objetivos de la empresa familiar.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

11.- En momentos de conflicto entre su personal administrativo y operativo, usted muestra serenidad y da solución a dichos problemas sin favoritismos y con ética.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente

- ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

12.- Al momento de promover un puesto directivo usted evita tener preferencias con sus familiares aplicando las normas pactadas desde un inicio de la creación de su empresa familiar.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

13.- Promueve constantemente la mejora de calidad de vida de su personal tanto administrativo como operativo contribuyendo así a tener un impacto positivo al bienestar de la sociedad.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

14.- Durante el desempeño laboral su personal tiene asignadas las actividades a realizar de acuerdo a su entrenamiento y experiencia por lo tanto no pueden estar cambiando de actividades espontáneamente, porque se pierde el control del proceso de producción/ventas/ o servicio, etc.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

15.- La empresa cuenta con un organigrama formado a base ética, y al momento de designar los puestos toma en cuenta las capacidades y desempeño de cada una de las personas que conforman el equipo de trabajo de la empresa familiar.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

16.- Cuando usted llega a tener un contratiempo o no puede asistir al trabajo, deja a cargo del puesto directivo a algún familiar o bien a un empleado de confianza que

cumpla con las actividades designadas, siempre y cuando haya sido elegido de manera asertiva de acuerdo a las normas establecidas.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

17.- Muestra un compromiso consiente y congruente al momento de cumplir con los objetivos de la empresa, mostrando respeto hacia su personal, los valores éticos, la comunidad, y el medio ambiente

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Indiferente
☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

GLOSARIO

Acciones	Es un título emitido por una Sociedad Anónima o Sociedad comanditaria por acciones que representa el valor de una de las fracciones iguales en que se divide su capital social.
Compromiso	Se usa para describir una obligación que un individuo contrae o la palabra empeñada para cumplir con tal o cual acción.
Comunicación	Es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto.
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana, Es un sindicato patronal de afiliación voluntaria que aglutina empresarios de todos los sectores que buscan representación en el ámbito laboral y social.
Derivados	Es un producto financiero cuyo valor depende del valor de otro activo.
Desarrollo	El desarrollo económico es un concepto que se refiere a la capacidad que tiene un país de generar riqueza. Esto, además, se debe reflejar en la calidad de vida de los habitantes.
Distintivo	Rasgo que caracteriza o diferencia a algo o alguien.
Divisas	Es un medio de pago nominado en moneda extranjera, pueden ser las monedas, los billetes o los cheques de viaje.
Economía	Es la ciencia social que estudia cómo las familias, empresas y gobiernos organizan los recursos disponibles que suelen ser escasos, para satisfacer las diferentes necesidades y así tener un mayor bienestar.
Eficiencia	Es el grado de cumplimiento de unos objetivos establecidos en un proyecto concreto, teniendo en cuenta los medios de producción utilizados.
Eficiencia Organizacional	El grado de congruencia entre los objetivos de una empresa y los resultados que se obtienen.

Emprendedurismos	El reconocimiento de una oportunidad para crear valor, y el proceso de actuar según esta oportunidad / El desarrollo de una empresa desde el inicio – tener una idea y convertirla en un negocio rentable. / La capacidad y la voluntad de desarrollar, organizar y administrar una empresa junto con sus riesgos.
Empresa	Es un conjunto de factores productivos -humanos, técnicos y financieros, organizados y coordinados por la dirección, dedicados a la producción de bienes y servicios para su posterior venta en el mercado con el objetivo principal de obtener un beneficio, asumiendo un riesgo.
Entidad	Es aquella unidad identificable que realiza actividades económicas, constituida por combinaciones de recursos humanos, materiales y financieros, conducidos y administrados por un único centro de control que toma decisiones encaminadas al cumplimiento de los fines específicos para los que fue creada
Equidad	Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
Equidad de género	Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, garantizando los derechos humanos.
Ética	Proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables.
Familia	Es un conjunto de personas que están unidas por un vínculo de parentesco, reconocido legal o socialmente, formando como tal un núcleo fundamental en la sociedad.
Feudalismo	Sistema social, económico y político basado en relaciones de dependencia (llamadas relaciones feudales) entre un señor y un vasallo

Género	Es una convención social que agrupa los roles y las funciones asignadas respectivamente a mujeres y hombres. Puede modificarse en y por la cultura.
Gremios	Son un conjunto de personas que tienen el mismo oficio o profesión.
Impetú	Alude a la eficacia, positivismo, entusiasmo valor y espíritu que posee una persona al momento de desempeñar un trabajo o cualquier acción,
Ingresos	Los ingresos son ganancias tanto monetarias como no monetarias, que se juntan y generan en consecuencia un centro de consumo-ganancia./ Un ingreso es el incremento de los activos o el decremento de los pasivos de una entidad, durante un periodo contable, con un impacto favorable en la utilidad o pérdida neta o, en su caso, en el cambio neto en el patrimonio contable y, consecuentemente, en el capital ganado o patrimonio contable, respectivamente.
Inversión	Es aquel dinero que renunciamos a gastar en el presente para que en el futuro nos aporte un dinero extra.
Líder	Es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos.
Liderazgo	El liderazgo es la acción de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito.
Mercado de divisas	Es un mercado global y descentralizado en el que se negocian divisas.
Orfebres	Persona que tiene por oficio hacer o vender objetos artísticos de oro, plata u otros metales preciosos.
Parentesco	Relación que se establece entre las cosas que tienen características comunes.
Productos financieros	Son inversiones y valores que se crean para proporcionar a los compradores y vendedores una ganancia financiera a corto o largo plazo.

Sociedad	Es un conjunto de individuos que conviven en un mismo territorio bajo un determinado esquema de organización, compartiendo además lazos económicos, políticos y culturales.
Sostenible	Es la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro
Sucesión Generacional	Se cuando una Empresa Familiar está en proceso de transferencia del mando de una generación a una nueva generación.
Supervivencia	Es la posibilidad de sobrevivir, de continuar existiendo a pesar de estar en condiciones extremas
Sustentable	Es la preservación de los recursos naturales y el medio ambiente; así como conservarlos y protegerlos, pensando en el futuro inmediato del entorno natural
Valores	Son todos aquellos principios que le permiten a los seres humanos, mediante su comportamiento, realizarse como mejores personas.
Visión	Es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar.

SIGLAS O ABREVIATURAS

CEMEFI	Centro Mexicano para la Filantropía A.C.
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
DOF	Diario Oficial de la Federación
FMI	Fondo Monetario Internacional
IMNC	Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
ISO	Organización Internacional de Normalización.
MIPYMES	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
NMX-SAST-26000	Guía de Responsabilidad Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interno Bruto
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
RSI	Responsabilidad Social Individual
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SIEM	Sistema de Información Empresarial