



GESTIONA TU EMPRESA FAMILIAR

EMPRENDIMIENTO... ¿FAMILIAR? ¿BUENO O MALO?

Aún entre empresarios existe la inexacta creencia de que la empresa familiar es un dolor de cabeza que nace de un sueño en el que los principales beneficiarios son precisamente los familiares, sin embargo, el éxito se ve opacado frecuentemente por una gran cantidad de problemas relacionados con dicho negocio lo que acaba convirtiéndose en una paradoja.

En México existen varias razones por las que el entorno de negocios es muy diferente respecto de otras partes del mundo. Sin embargo, hay una razón que resalta sobre la mayoría: casi todas las empresas en México son familiares. Si tú quieres emprender y encuentras éxito seguramente decidirás involucrar a tu familia o esta te pedirá que la invites. Por eso es importante conocer a que te enfrentarás si decides hacer partícipe de tu negocio a la familia. Más del 80% de todas las empresas en México son familiares. De estas, se espera que más de dos terceras partes desaparezcan antes de llegar a una segunda generación. Otro dato importante es que más del 90% de las empresas que tienen participación en los mercados públicos en México tienen una clara representación familiar. Finalmente, somos el quinto país con más empresas familiares en el mundo.

Pero ¿qué es lo que diferencia a la empresa familiar de otro tipo de empresas? La empresa familiar se distingue porque tiene el reto de satisfacer las necesidades de la familia, al mismo tiempo que busca cumplir con objetivos individuales del negocio al que se dedica. Este simple hecho presenta retos adicionales a cualquier otra empresa; por ejemplo: ¿quién se hará cargo del negocio en una segunda generación?, ¿cómo se debe heredar el negocio a los descendientes de los fundadores?

Y es por lo que las empresas familiares tienen ventajas y desventajas frente a otros tipos de empresas. Para potenciar sus ventajas y mitigar sus desventajas es importante siempre estar conscientes de los balances necesarios para alinear las necesidades de la empresa y la familia.

Mi experiencia de 20 años en la Banca Mexicana me dio la oportunidad de tratar y hacer negocios con muchas empresas familiares y pude mirar de cerca algunas de estas ventajas que han hecho crecer muchas empresas y las desventajas que han desaparecido otras tantas, por lo que puedo darles algunas sugerencias para potenciar una empresa familiar:

Sé consciente de que tu empresa es diferente, por ser familiar. Trata de buscar un balance entre las necesidades de la familia y la empresa.

Deja claro a cada individuo de la familia cuál es su rol en la empresa. Algunos familiares pueden ser accionistas y otros directivos. Es importante que cada individuo de la familia entienda los alcances y limitaciones de su rol.

Asigna roles en base a las capacidades de los individuos y no en base a su posición en la familia. Crea reglas claras, pero sobre todo que se cumplan.

Una vez que el crecimiento es inminente crea estructuras para la toma de decisiones. Consejos familiares, Consejos de Administración, Comités Operativos. De preferencia involucra a personas externas en las diferentes estructuras para que enriquezcan el proceso de toma de decisiones y sirvan como mediadores o proveedores de ideas externas a la familia.

Por último, si tu empresa llega al nivel de empresas familiares mexicanas como Grupo Chedraui, Dulces de la Rosa, Grupo Bimbo, Grupo Tamazula o Kidzania, desarrolla un plan de sucesión y prepara a los diferentes miembros de la familia para manejar la empresa cuando ya no estés. Es importante preparar a las siguientes generaciones para que sepan comportarse como accionistas de un negocio. En México, donde la mayoría de las empresas son familiares, debería ser obligación prepararse para manejar, hacer crecer y heredar con éxito este tipo de empresas a las siguientes generaciones.

En conclusión, las empresas familiares no son buenas ni malas, son diferentes. Es importante entender muy bien su dinámica y retos. Si partes de este entendimiento y adoptas un modelo adecuado de Gestión, no solo se podrán superar los obstáculos, sino también, garantizar la buena gestión, el funcionamiento y la continuidad de la empresa familiar, cuidando tanto la armonía y la unidad familiar como los resultados de utilidad que persigues dándole más probabilidad de éxito a tu empresa familiar.



EMPRESAS FAMILIARES

El emprendimiento familiar es la principal forma de crear negocios en México, pues representan el 90% de las unidades de negocio registradas a nivel nacional. Un emprendimiento familiar consiste en la asociación de dos o más personas con vínculos de parentesco que deciden reunir esfuerzos para crear una fuente de ingresos.

Son de todo tamaño y tipo, desde empresas con éxito global como Walmart, hasta los pequeños comercios, restaurantes y talleres artesanales o de reparaciones de todo tipo que abundan a lo largo de todo el país.

Debido a que se mezclan dos esferas de la vida, la familiar y la profesional, un emprendimiento familiar tiene características que debes considerar si ya colaboras en un negocio así o si están pensando en hacerlo, Por ello te presentamos todo lo que debes saber al respecto.



De acuerdo con el Grupo Europeo de Empresas Familiares, una empresa es familiar si:

- La mayoría de los votos pertenece a la persona o personas de la familia que fundó el negocio*
- Los votos son propiedad de esposas, padres o hijos del fundador*
- Al menos un representante de la familia participa en la conducción del negocio*
- En el caso de las empresas que cotizan en la bolsa, se refiere a las organizaciones donde los familiares poseen el 25% de los votos que les dan sus acciones.*

En México, la mayoría de las empresas familiares son microempresas (MIPyMES) o pequeñas y medianas empresas (PyMES) que se han mantenido gracias al esfuerzo y la colaboración de dos o más integrantes de la familia.

Sin embargo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 30.9% de los negocios mueren al año de haber nacido.

Eso significa que existen ciertas ventajas y desventajas que se deben considerar para llevar la administración de negocios familiares hacia el mayor éxito posible.

VENTAJAS DE UNA EMPRESA FAMILIAR

Las empresas familiares tienen características únicas que influyen tanto en sus ventajas como en sus desventajas. A continuación, se detallan algunos de los aspectos más relevantes:

Control de la operación del negocio



Los miembros de la familia tienen un control más directo sobre las operaciones, lo que permite una administración más eficiente y una respuesta rápida a los desafíos.

Orgullo familiar



La gestión de una empresa familiar fomenta un sentido de orgullo y pertenencia entre los miembros, impulsando un compromiso a largo plazo.

Cultura laboral definida



Los valores compartidos desde el origen familiar contribuyen a una cultura laboral sólida y bien definida, mejorando el ambiente de trabajo.

Motivación a largo plazo



Existe una mayor motivación para asegurar la continuidad de la empresa a través de las generaciones, lo que lleva a una planificación estratégica más enfocada en el futuro.

Relaciones duraderas



Las relaciones con clientes, personal y proveedores tienden a ser más duraderas debido a la confianza y el compromiso que caracterizan a las empresas familiares.



FUENTE: blog.egade.tec.mx

Estabilidad



La longevidad en el liderazgo familiar proporciona estabilidad dentro de la organización.

Compromiso



Un fuerte sentido de compromiso y responsabilidad, impulsado por las necesidades familiares, mejora la comprensión de la industria y fortalece las relaciones con los clientes.

Agilidad en la toma de decisiones



La estructura gerencial compacta facilita una comunicación eficiente y decisiones rápidas.

Apoyo y trato especial



Los empleados pueden experimentar relaciones cercanas y de confianza con los miembros de la familia, lo que puede resultar en apoyo adicional y oportunidades de crecimiento.



CÓMO GESTIONAR TU EMPRESA FAMILIAR

Cuando hablamos sobre las buenas prácticas de la gestión de una empresa familiar, nos referimos a las capas de experiencia que se han acumulado a lo largo de los años y que se presentan constantemente como hábitos efectivos en el manejo de las relaciones, la toma de decisiones y la estrategia del cambio.



1. Mejorar la comunicación

Uno de los principales objetivos al trabajar con familias empresarias es ayudar a crear circunstancias que permitan la comunicación efectiva entre los interlocutores, quienes a lo largo de su interacción diaria están constantemente discutiendo, analizando y proponiendo los diferentes escenarios para enfrentar el futuro del patrimonio que comparten.

2. Capacitarse continuamente

Hay que prepararse constantemente para afrontar los desafíos propios de su naturaleza: encontrar capital para crecer sin debilitar el control familiar, resolver las dificultades asociadas al cambio generacional, anticipar las exigencias y desafíos de los procesos de cambios económicos. El poder garantizar el control ante estas y otras circunstancias, manteniendo el orden y asegurando la estabilidad del proyecto empresarial, depende en gran medida de la capacitación constante de los directores.

3. Aceptar que el conflicto siempre estará presente

En la medida en que la familia empresaria evoluciona y se va haciendo más compleja, es inevitable que surjan conflictos en el seno de la familia. Por lo tanto, debemos entender que las crisis en las familias empresarias no son necesariamente negativas: dependiendo de múltiples factores y de cómo recalifiquemos y gestionemos la situación, un conflicto nos puede conducir a una salida saludable y necesaria ante una situación estancada que clama por enfrentar un cambio.

4. Aceptar la definición del “retiro institucional”

Las garantías de traspaso efectivo de la conducción de una empresa de propiedad familiar requerirán (más allá del papel de la familia, los factores del entorno o la planificación y preparación de los sucesores), entusiasmo, capacidad y responsabilidad, pero sobre todo un lazo de confianza y compromiso de solucionar las cosas juntos entre los sucesores y los sucedidos. La clave está en entender que se trata de la sustitución de las funciones del cargo y no de la persona en sí.

La clave para una gestión exitosa radica en separar los roles familiares de los roles empresariales y establecer una estructura organizativa clara.

FAMILIA Y NEGOCIO: CRECIENDO JUNTOS

Emprender significa transformar la inspiración mental en acciones y resultados tangibles. Es tomar la iniciativa para crear algo nuevo y valioso, ya sea en forma de un proyecto, un producto o un servicio. Emprender es un camino que implica coraje, creatividad y perseverancia. Es un viaje lleno de desafíos y recompensas que puede transformar tu vida y la de los demás a través de provocar un impacto positivo en el mundo.

Cuando el emprendimiento se convierte en un proyecto familiar, surgen nuevos desafíos que pueden ser aún más complicados de enfrentar. La creación de una empresa no solo implica desarrollar un plan de negocio sólido y una estrategia de marketing efectiva, sino también modificar los paradigmas existentes, la cultura y el estilo de vida familiar para adaptarse a esta nueva realidad.

El emprendimiento familiar también puede tener un impacto positivo en la evolución de las nuevas generaciones. Al ver a los padres y abuelos trabajando juntos en un proyecto con una visión en común, los jóvenes pueden aprender habilidades importantes como el liderazgo, la gestión empresarial y el trabajo en equipo. También pueden desarrollar una fuerte ética laboral y un sentido de responsabilidad que les servirá en todas las áreas de su vida.

Un líder emprendedor en una empresa familiar debe ser capaz de equilibrar las necesidades de la organización con las necesidades de la familia. Debe ser capaz de tomar decisiones difíciles, liderar con el ejemplo y motivar a todos los miembros para trabajar juntos hacia un mismo objetivo.

Cuando un emprendimiento familiar tiene un propósito y una visión en común, estos elementos ayudan a definir los objetivos, metas y estrategias a largo plazo, lo que facilita la toma de decisiones y la gestión de los recursos.

Alinear los valores personales y organizacionales en un emprendimiento familiar puede contribuir significativamente al éxito y la sostenibilidad de la empresa, así como al bienestar y la felicidad de los miembros de la familia involucrados.

En resumen, la combinación de un propósito y una visión en común, la confianza y la alineación de valores personales y organizacionales son elementos fundamentales que pueden influir significativamente con la creación y la sostenibilidad de un emprendimiento familiar.

FUENTE: emprendeup.com





CÓMO SUPERAR LOS RETOS DE UN NEGOCIO FAMILIAR

Las empresas familiares son una piedra angular de la economía global, pero también enfrentan retos que pueden limitar su competitividad y sostenibilidad. Las dinámicas familiares, cuando no se gestionan adecuadamente, pueden convertirse en un obstáculo para el éxito del negocio.



1. Gestión informal del talento humano:

Es común que las empresas familiares prioricen a los miembros de la familia para puestos clave, sin evaluar sus competencias. Este enfoque puede generar ineficiencias y afectar la moral del equipo.

2. Ausencia de normas disciplinarias claras:

Sin un marco disciplinario formal, los favoritismos y los conflictos de poder pueden proliferar. Establecer reglas claras de comportamiento y mecanismos de resolución de conflictos fomenta un ambiente laboral más equilibrado y profesional.

3. Falta de indicadores de desempeño:

La ausencia de métricas para evaluar el rendimiento puede generar percepciones de favoritismo y desmotivación. Definir indicadores claros permite medir objetivamente el aporte de cada colaborador, promoviendo la transparencia y la eficiencia.

4. Conflictos por la remuneración de los familiares:

Las discrepancias salariales entre familiares pueden generar tensiones y afectar la armonía organizacional. Establecer sistemas de remuneración justos y basados en el desempeño ayuda a evitar conflictos y fomenta un ambiente más armónico.

5. Diferentes niveles de compromiso:

El compromiso desigual entre los miembros de la familia puede crear fricciones y afectar la productividad. Definir roles y responsabilidades claras asegura que todos trabajen hacia objetivos comunes.

6. Rivalidades familiares trasladadas al trabajo:

Viejas disputas entre familiares pueden afectar la toma de decisiones y la moral del equipo. Fomentar una comunicación abierta y establecer mecanismos para resolver conflictos es fundamental para manejar estas situaciones.

Las empresas familiares encarnan los sueños y valores de sus fundadores. Pero, para trascender generaciones, deben adaptarse a los cambios y estructurar su gestión. Implementar procesos formales no solo mejora su competitividad, sino que también asegura la armonía familiar y la continuidad empresarial.

LA INNOVACIÓN EN EMPRESAS FAMILIARES

Antes de entrar en la cuestión de cómo infundir la innovación en la estrategia, es vital comprender la posición de salud económica actual de su empresa familiar. La determinación de la posición de crecimiento será un factor clave para determinar el tipo de pensamiento de innovación apropiado para ayudar a lograr las iniciativas estratégicas que ha desarrollado.

Aunque se sabe que sólo un tercio de las empresas familiares desarrollan planes estratégicos por escrito, las que lo hacen suelen ceñirse a enfoques bastante estándar del proceso de planificación: Realizar un análisis DAFO (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas); comprobar las tendencias; revisar los datos financieros; e identificar las iniciativas estratégicas clave y los indicadores de rendimiento. Lo que suele faltar es una sólida sesión de desarrollo de la estrategia que obligue al equipo de planificación a ver las cosas de forma diferente, sugerir nuevos enfoques, pensar más allá de las mejores prácticas y probar nuevos conceptos.

Cuando un miembro de la familia participa en el proceso de innovación, aporta una mayor conciencia al proceso y constituye una ventaja para las empresas familiares.

Un miembro de la familia suele aportar influencia y un nivel de persuasión interno para trabajar eficazmente en tareas de desarrollo "sucias" y a menudo políticamente delicadas, como la obtención de fondos para la investigación y el desarrollo o la creación de un prototipo rápido. La presencia de estos campeones de la innovación en la dirección de la familia es esencial para que las empresas familiares crezcan más allá de su negocio principal. Por supuesto, estos campeones requieren habilidades de gestión fundamentales para llevar a cabo la innovación.

Se necesitan múltiples enfoques para infundir la innovación en la estrategia de la empresa familiar. Plantear preguntas provocadoras, desarrollar sus propias prácticas recomendadas e insertar a los líderes familiares son sólo tres formas de mejorar las probabilidades de incorporar el pensamiento creativo al desarrollo de la estrategia. La incorporación de la innovación no debe considerarse un paso más en el proceso de planificación estratégica, sino una parte integral del mismo.

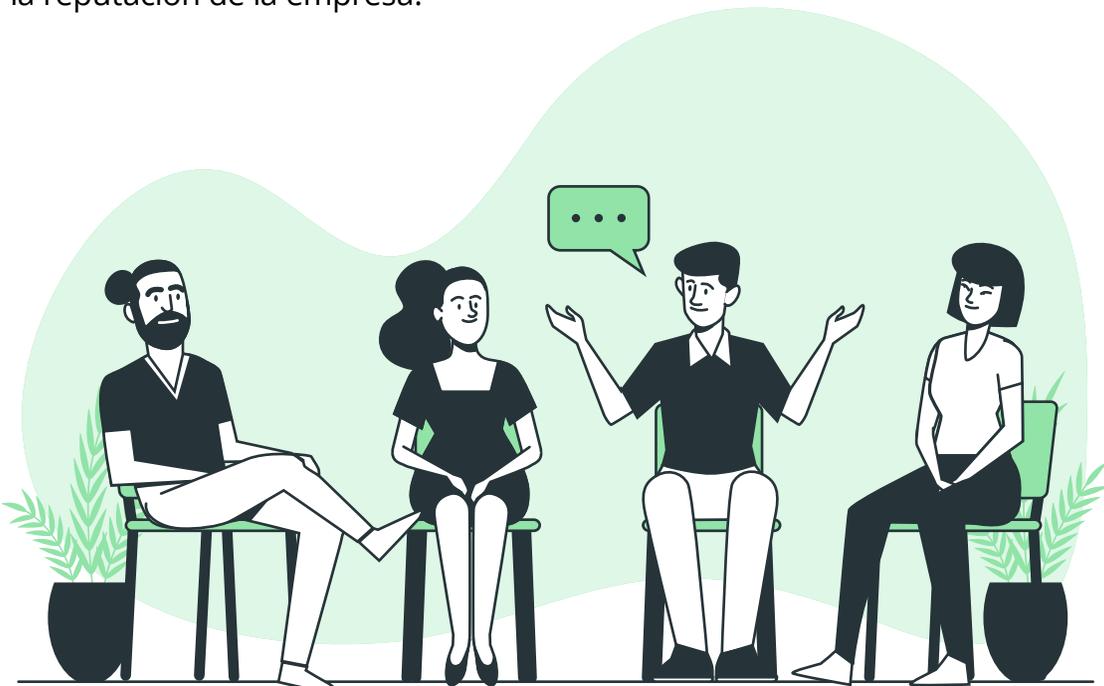
Y como señaló un líder familiar: "El pensamiento innovador no sólo es fundamental para hacer avanzar la empresa familiar, sino que es mucho más divertido".

CLAVES PARA LA ARMONÍA EN NEGOCIOS FAMILIARES

En México, solo el 30% de las empresas familiares pasa a la siguiente generación, entre las causas destacan los problemas personales entre la familia y el no saber separar las cuestiones personales de las del negocio.

Cuando ocurre un conflicto en la compañía hay dos formas de solucionarlo: al interior de la empresa o fuera de esta, lo recomendable es hacerlo de forma interna, en una asamblea o consejo familiar, a fin de que el conflicto no se haga público y se resuelva de la mejor forma.

La resolución de conflictos exterior debe considerarse como última medida y cuando los procesos internos no dieron resultados, debido a que en esta etapa los conflictos se hacen públicos y se llevan a instancias legales, que pueden ser largos y costosos. Además, hacerlos públicos puede afectar la reputación de la empresa.



ASAMBLEA FAMILIAR

Crear una asamblea familiar, para la resolución de conflictos, requiere establecer protocolos, definir objetivos en común y poner metas claras, así como establecer roles y responsabilidades a cada miembro de la familia.

Con estas bases se crea un comité y se usan herramientas para desarrollar la inteligencia emocional de los involucrados, para que puedan platicar entre sí y evitar que el conflicto crezca.

De acuerdo con el IPADE Business School, solo 5% de las empresas familiares tiene procesos de sucesión, lo cual pone en riesgo la permanencia del 50% de las organizaciones.

NORMAS DE COMPORTAMIENTO

La mejor forma de resolver los conflictos es evitarlos, por ello se recomienda establecer normas de comportamiento, que se basen en el respeto mutuo y fomentar la comunicación transparente. Una opción es crear un sistema de retroalimentación, donde cada miembro puede dar su punto de vista de forma privada.

La gestión efectiva de los conflictos generacionales en empresas familiares requiere un enfoque proactivo que incluya comunicación abierta, claridad en roles, planificación adecuada y establecimiento de normas claras. Estas estrategias no solo minimizan las tensiones, sino que también promueven un ambiente colaborativo que puede contribuir al éxito a largo plazo del negocio familiar.

CÓMO ASEGURAR EL FUTURO DEL NEGOCIO FAMILIAR



El plan de sucesión empresarial familiar es la estrategia que debe seguirse para asegurar que la transición generacional de una empresa familiar tenga éxito. Como lo indica su nombre, lo que se busca es elegir y guiar a la persona que suceda a la cabeza de la empresa familiar. Esto implica muchas cuestiones, como la preparación del sucesor, el reparto de las responsabilidades del líder saliente, la consolidación de la imagen corporativa de la empresa, la relación con los inversores, y mucho más.

Solamente 1 de cada 3 empresas familiares logra sobrevivir luego de la primera generación. Esta escandalosa proporción se debe a muchos factores, como la falta de compromiso del sucesor, su formación insuficiente, conflictos con otros miembros de la familia, por el rompimiento con los inversores, cambio del modelo de negocio, etc. Y todo esto puede llegar a suceder, justamente, por la inexistencia de un plan de sucesión empresarial familiar o por lo deficiente del existente.

Se puede generar toda una crisis de mando. Pérdida del rumbo de la empresa, disputas familiares, problemas legales, falta de liderazgo y otras más. Viendo el panorama así, se entiende que tantas empresas familiares no logren pasar de la primera generación.

A continuación, te mostramos un plan efectivo de sucesión



1. Evalúa la situación actual de tu empresa

El plan de sucesión empresarial familiar puede comenzarse a formar en cualquier momento, como una previsión a futuro o como una medida de seguridad en caso de una eventualidad desafortunada.

2. Define el futuro de tu empresa

En la decisión de la persona que sucederá al director de la empresa familiar, el rumbo deseado de esta tiene un gran peso. No solo se debe cuadrar la capacidad del posible sucesor con el estado actual de la empresa, como ya te dijimos, sino también con los futuros retos que tendrá que afrontar.

3. Diseña el plan de sucesión empresarial familiar

Cuando el panorama parece más claro en cuanto a prospectos, puede ser momento de comenzar a diseñar el plan de sucesión empresarial familiar. Deben considerarse algunos aspectos que serán clave para que la transición pueda darse de forma ordenada, segura y sin mayores complicaciones

4. Comunica el plan de sucesión empresarial familiar

No permitas que el plan de sucesión de la empresa quede en secreto entre los implicados. Esto puede provocar malos entendidos entre los miembros de la familia que no hayan sido debidamente informados y lo que menos se busca es una sucesión áspera o una resistencia al cambio que termine en la partida de otros miembros. Por ello, lo preferente es comunicar el plan a todas las partes interesadas.

5. Implementa y actualiza el plan de sucesión empresarial familiar

Es momento de implementar el plan de sucesión empresarial familiar. Puede ser el final de una era para la empresa, pero eso no quiere decir que sea su absoluto final. Estamos hablando de una organización dirigida por una familia, así que dejar el puesto del director no significa alejarse completamente de esta. Existirán otros espacios sin tantas responsabilidades en los que se podrá participar, dejándole el trabajo pesado a una nueva generación.

Ya lo dijimos antes, pero insistiremos una vez más. No hay que esperar hasta el último momento para implementar un plan de sucesión en una empresa familiar. No solo lo recomendamos para poder llevar a cabo un proceso ordenado como el que te acabamos de presentar, sino también porque hacerlo de esta forma permite una actualización periódica del plan.

Si la situación de la empresa cambia con el tiempo, los prospectos a sucesores pierden interés, alguno de los miembros de la familia comienza a comprometerse más con la empresa o si por alguna razón parece mejor opción seleccionar a un sucesor externo a la familia, tener la posibilidad de actualizar el plan permitirá que la dirección del negocio quede en las mejores manos.

HISTORIAS QUE INSPIRAN



“Con la edad solo me han aumentado las ganas de aprender, de sorprenderme y maravillarme de la perfección y grado de sofisticación que hay en el cuerpo humano y el universo en el que vivimos, y sigo encontrando y compartiendo herramientas que contribuyen a llevar una vida más plena y sana.”

¡Hola! Soy Gustavo González, tengo 67 años, soy originario de la CdMx, pero radico desde hace 15 años en Querétaro, estudié Ingeniería Mecánica en la UAM Azcapotzalco y trabajé durante 20 años en la industria automotriz y hulera, comencé mi faceta empresarial sin proponérmelo y casi empujado por las circunstancias, pues poco tiempo después de que naciera mi hija menor y por diferencias con el dueño de la empresa en la que llevaba poco tiempo laborando como gerente de ventas, me encontré repentinamente sin empleo, sin finiquito ni muchos ahorros y con una pequeña boca más a quién sostener. Mi primera opción fue buscar trabajo, pues era como me había ganado la vida hasta entonces, con cierto éxito, pero no completamente satisfecho, no era algo que me llenara ni en lo que encontrara un propósito ni que le diera significado a cada uno de mis días.

La búsqueda de empleo duro varias semanas, sin resultados satisfactorios, un amigo me presentó a un conocido suyo que quería poner un negocio de comercialización de bandas industriales, mi campo de experiencia y de la que él no tenía mucho conocimiento y me propuso una asociación en la que él aportaría el capital, y yo la experiencia y los contactos, en principio me pareció una buena opción y justa, pero con el tiempo me dí cuenta que yo estaba poniendo todo el trabajo, los clientes, los proveedores, y era quien conseguía los créditos y a cambio me llevaba un sueldo, mucho menor de lo que yo esperaba, y necesitaba, y eso me abrió los ojos de que todo ese trabajo, contactos y clientes los podría usar mejor en mi propio beneficio, y así fue como hice mi primer emprendimiento, sin capital, pero si con un buen conocimiento del mercado, buenas relaciones con proveedores, con la mayoría de ellos había trabajado anteriormente en mi etapa laboral, y con créditos de los mismos proveedores que me permitieron ofrecer condiciones competitivas en precio y, sobre todo, en crédito, a mis clientes ya que mi mercado era la industria y mis clientes grandes empresas que requieren, de manera obligatoria, que se les otorgue crédito. Y así comenzó mi primera aventura emprendedora, que debo decir fue bastante exitosa y me permitió solventar mis gastos y poder crecer.



Posteriormente he tenido otros emprendimientos en los campos de la salud y control de peso, pero poco a poco me fue jalando mi verdadera pasión: el desarrollo humano y la medicina alternativa, campo en el que me he desenvuelto en los últimos 18 años y en el que he podido aplicar mi creatividad, mis ganas de aprender, mi percepción y mi mentalidad ingenieril para integrar, estructurar, resumir y eficientar diferentes técnicas terapéuticas y compilarlas en una metodología que ahora aplico en mis sesiones terapéuticas y enseño a alumnos de diferentes países apoyado por las modernas tecnologías de comunicación.

Actualmente tengo una escuela donde doy diferentes cursos, todos ellos enfocados a los diversos aspectos del ser y en sus alteraciones que derivan en diversas sintomatologías y problemáticas, tengo alumnos de muchos países y colaboro e intercambio información, experiencias y colaboraciones con terapeutas y profesores de diferentes campos, pues el espectro del desarrollo humano es muy extenso, abarca muchos aspectos, en muchos de los cuales apenas empezamos a asomarnos.

Con la edad solo me han aumentado las ganas de aprender, de sorprenderme y maravillarme de la perfección y grado de sofisticación que hay en el cuerpo humano y el universo en el que vivimos, y sigo encontrando y compartiendo herramientas que contribuyen a llevar una vida más plena y sana.

En redes sociales:



me puedes encontrar como **Gustavo A Gonzalez J** y me puedes contactar por



Directorio Comercial



MARCO A. BERNAL INTEGRA-TE



Centro de distribución que se especializa en la comercialización de soluciones educativas.



55 3731 7889



@educareinnovacion

<https://grupoeducare.com>

MARITERE HERNÁNDEZ | TERAPEUTA NARRATIVA



La terapia narrativa busca un acercamiento respetuoso, no culposo (nonblaming) de la terapia y el trabajo comunitario, la cual centra a la persona como expertos en su vida.



56 36866376



55 5873 8808



maritere2324@yahoo.com.mx

ANDREA ABOYO | CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MOTOCICLISTAS



La formación y capacitación de motociclistas vialmente responsables desarrollando y perfeccionando sus habilidades y técnica de manejo.



55 4841 7827

GUSTAVO GONZALEZ TERAPEUTA



Terapias integrativas



4425 733282

ELIZABETH LUQUE | VENTA DE PRENDAS DE VESTIR



Promuevo las riquezas naturales, culturales y arquitectónicas de México a través de prendas de vestir y accesorios



56 36866376



elunque66@gmail.com

elunque@encantosdemitierra.com

NYDIA ELIZALDE | RESPOSTERÍA “DULCE NYDO”



Cada postre es elaborado con amor y desde el corazón los ingredientes son de la mejor calidad e higiene. Los sabores y formas de los postres y pasteles de Dulce Nydo son fuera de lo común evocan sencillos pasajes hogareños



55 3899 4422



@dulcenydo

<https://linktr.ee/dulcenydo>

MARÍA ANTONIETA CAMACHO DISEÑADORA GRÁFICA



Diseño grafico y líder de estudio creativo con taller de impresión



55 2321 2024

Directorio Comercial



LETICIA VENTURA LUNA PSICÓLOGA



Apoyo psicológico (individual y de grupo) e impartición de talleres. Terapia cognitivo conductual, terapias humanistas como PNL, Psicodrama, Gestalt, Narrativa, Terapia Breve, etc.

 55 1191 3569

 venluna.venluna@gmail.com

CARMEN CAMPOS PROFESORA DE INGLÉS



Implementación académica de estrategias de aprendizaje en lenguas extranjeras.

 55 2848 3943

 jcsabino@gmail.com

ALMA ONTIVEROS TERAPEUTA



Terapias de sanación con Ángeles y Biomagnetismo Cuántico.

 55 1353 4912

ANDREA VARELA | VENTA DE ARTE DE DECORACIÓN



Productos de alta calidad con edición limitada para lograr una exclusividad en los hogares y experiencias inolvidables a través de los sentidos.

 55 3731 6747

 55 5549 8188

LUCÍA TOSCANO | FINANCIAMIENTO EDUCATIVO



Me especializó en ofrecer soluciones financieras personalizadas para estudiantes que desean alcanzar sus metas académicas sin preocupaciones financieras

 55 2949 4875

 ltoscanomx@yahoo.com

ARTURO SORIANO VENTA DE SEGUROS PARA AUTO



Venta de seguros para autos particulares y de servicio público individual o grupal, de vida, accidentes enfermedades y ante daños. Sí estás interesado, por favor, mandar un WhatsApp y nosotros nos pondremos en contacto contigo.

 55 3121 0960

 arturosoriano.041169@gmail.com

ANÚNCIATE CON NOSOTROS ES MUY FÁCIL
INTEGRACION@SOCIEDADCOOPERATIVA.COM.MX

Para consultar algún servicio de un socio cooperativista visita: sociedadcooperativa.mx/buscador-de-servicios/

Directorio Interno



Karla Sandoval

Administración

55 47 47 15 80

administracion@sociedadcooperativa.com.mx



Armando Serrano

Originación

55 35 66 98 95

originacion@sociedadcooperativa.com.mx



Karen Pérez

Cobranza

55 38 84 34 92

cobranza@sociedadcooperativa.com.mx



Sharon Leyva

Integración

56 36 13 98 76

integracion@sociedadcooperativa.com.mx

**CONTÁCTANOS SI TIENES ALGUNA
DUDA O COMENTARIO.**

Calendario

ACTIVIDADES DE MARZO



CONEXIÓN CON EXPERTO EN MATERIA

MITZIU QUEVEDO

WHATSAPP MARKETING

12 DE MARZO 12:00



MARKETING DIGITAL

12 DE MARZO 12:00



**SI TE PERDISTE DE ALGUNA SESIÓN O QUIERES
VOLVER A VER UNA BÚSCANOS EN
NUESTRO CANAL OFICIAL DE YOUTUBE**





**SOCIEDAD
COOPERATIVA**

**El apoyo al trabajador
independiente**



@sociedadcooperativa5138



cooperativasociedad

sociedadcooperativa.mx