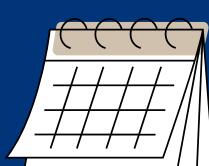


DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE

Empresas Familiares

Dirigido a profesionales, administradores, contadores, economistas, abogados, directivos, gerentes de empresas, sucesores en preparación, empresarios, emprendedores de negocios, y propietarios de empresas familiares en general.



DURACION
2 meses



CARGA HORARIA
120 horas



MODALIDAD
Virtual

DIAS DE CLASE: Sabado de 13:00 a 17:00

INICIO: 07 de marzo del 2026

INVERSIÓN:

Gs. 400.000 Particulares

Gs. 300.000 Egresados UPE

Gs. 250.000 Docentes y Estudiantes

Información e inscripción
Secretaría de Posgrado UPE - CDE
Mensaje vía Whatsapp: +595 974 707 271

DESCRIPCIÓN

El diplomado será facilitado por un equipo de profesionales especialistas con más de 15 años de experiencia en el acompañamiento de empresas familiares, garantizando un enfoque contextualizado y pertinente. Su propósito es contribuir a la consolidación de un nuevo paradigma de gestión estratégica que permita a las empresas familiares paraguayas diseñar planes estratégicos sostenibles, implementar protocolos de gobernanza formal, establecer mecanismos efectivos de sucesión y resolución de conflictos y fortalecer su competitividad en escenarios de cambio.

De esta manera, el programa se erige como una respuesta académica y práctica a una problemática nacional, aportando al desarrollo económico y social del país mediante la profesionalización de sus principales actores empresariales.

OBJETIVO GENERAL

Capacitar profesionales y empresarios en diseño e implementación de gestión estratégica integral de empresas familiares, integrando planificación (BSC/OKR), gobernanza (protocolo, directorio), sucesión generacional y talento humano, mediante herramientas contemporáneas de fácil aplicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las características, fortalezas y vulnerabilidades propias de las empresas familiares en Paraguay.
- Diseñar planes estratégicos que integren visión empresarial y valores familiares.
- Implementar protocolos de gobernanza y mecanismos de sucesión ordenada.
- Aplicar herramientas prácticas para la resolución de conflictos intergeneracionales.
- Promover la innovación y la resiliencia en escenarios de cambio económico y social.

CERTIFICACIÓN

El participante que cumple con los requisitos del curso recibirá un certificado impreso de aprobación del Diplomado en Gestión Estratégica de Empresas Familiares



EJES TEMÁTICOS

Módulo 1: FUNDAMENTOS Y DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS FAMILIARES

Definición integral, características distintivas (propiedad-control-transición generacional) • Importancia económica Paraguay. • Generacionalidad regional. Comparación regional: Paraguay rezagado vs Brasil, Argentina, Chile. • Modelo Tagiuri-Davis: dinámicas de 3 círculos (Familia-Empresa-Propiedad). • Análisis datos de CETI SA: dolores por área (sucesión, conflictos, jubilación). • Etapas evolutivas: Fundación, Crecimiento, Sucesión

Módulo 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON BALANCED SCORECARD

• Fundamentos BSC: 4 perspectivas (Financiera, Cliente, Procesos, Aprendizaje) • Relaciones causa-efecto, indicadores clave (KPIs), mapas estratégicos • Diseño paso a paso: diagnóstico → visión compartida → objetivos → KPIs → tablero • Integración con valores familiares (legado, continuidad, solidaridad) • Ciclos de revisión: semanal operativo, mensual táctico, trimestral estratégico • Casos prácticos: empresa comercial, industrial, servicios región.

Módulo 3: PLANIFICACIÓN OPERATIVA CON OKR

Diferencia OKR vs BSC: complementariedad • Estructura: Objetivo cualitativo + 3-5 Key Results cuantitativos • Casos éxito: Google, LinkedIn, Asana, Airbnb (40-45% mejora resultados) • Cascada OKR: empresa → departamentos → individuos • Ciclos trimestrales: planificación, check-in mensual, revisión/ajuste • Cultura: transparencia radical, aprendizaje de fracasos • Alineación con valores familiares.

Módulo 4: GESTIÓN FINANCIERA INTEGRAL

La importancia financiera de la gestión sostenible en las empresas familiares. • Separación conceptual: ingresos empresa vs ingresos familiares • Políticas de dividendos: ¿cuánto distribuir vs reinvertir? • Retribuciones justas: salarios vs bonos vs dividendos (familia vs externos) • Crítico: Plan de aseguramiento económico jubilados (95% EF sin esto) • Herencia y sucesión patrimonial equitativa • Diversificación: no depender 100% del negocio • Análisis de ratios: liquidez, rentabilidad, endeudamiento, eficiencia • Análisis horizontal-vertical, punto de equilibrio, escenarios (optimista-pesimista) • Presupuesto operativo anual + proyecciones 3-5 años • Gestión flujo de caja: ciclo, proyecciones semanales-mensuales.

Módulo 5: PROTOCOLO FAMILIAR y SUCESIÓN GENERACIONAL

Definición, componentes esenciales, valor legal/moral • Importancia: 79.4% EF sin protocolo = riesgo crítico • Diferencia: Protocolo vs Estatutos vs Acta Constitutiva • Componentes: Gobierno corporativo, patrimonio familiar, sucesión, conflictología, comunicación, valores • Dinámicas emocionales: síndrome "no es tan bueno", síndrome "príncipe heredero" • Decisiones emocionales vs racionales. Desafíos a vencer. • Identificación sucesores: criterios (competencia, interés, valores, madurez) • Estructura transición: 5 fases (aprende → lidera proyectos → co-lidera → principal líder → lidera total) • Acompañamiento emocional: coaching sucesor + fundador + mediación familiar • Plan jubilación fundador: edad, ingresos requeridos, rol post-retiro.

Módulo 6: GOBIERNO CORPORATIVO Y ÓRGANOS DE DECISIÓN

Definiciones: Directorio vs Asamblea Accionistas vs Consejo Familiar • Directorio: composición, roles (presidente, vicepresidente, secretario), perfiles • Miembros externos: importancia perspectiva fresca, criterios, resistencias típicas • Junta Accionaria: participación, votación, asambleas ordinaria-extraordinaria • Consejo Familiar: comunicación, valores, transición generacional • Comités especializados: Finanzas, Sucesión, Ética (según tamaño) • Funciones clave: supervisión estratégica, aprobación inversiones, auditoría • Manejo conflictos de interés: procedimientos ordenados • Procedimientos operativos: frecuencia, agenda previa, actas, seguimiento • Transparencia información: estados financieros, reportes operacionales, riesgos • Rotación de roles, renovación generacional • Marcos legales: Código Civil Paraguay vs legislación regional.

Módulo 7: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EMPRESAS FAMILIARES

Realidad región: 74.29% da preferencia a familia en contratación • Dilemas: incompetencia familiar, inequidad, despidos difíciles • Síndrome nepotismo: talento externo frustrado, fuga competente • Falta documentación: 57.14% sin manual, 71.43% sin plan carrera • Estructura organizacional clara: organigrama, roles, responsabilidades • Perfiles de puesto: competencias técnicas-blandas, diferenciación familia vs externos • Criterios objetivos selección: panel sin solo familia, pruebas, referencias • Escala salarial transparente: igual puesto = igual salario (familia o externos) • Bonos desempeño: objetivos claros, medición equitativa • Retribuciones de propietarios: separación salario vs dividendo • Evaluación desempeño: sistema anual, 360°, igualdad criterios • Desarrollo talento: plan capacitación, mentoring, sucesión interna • Plan de carrera: operativa, especialista, gerencial (igualdad oportunidades) • Retención talento clave: package competitivo, empoderamiento • Comunicación: manual funciones, transparencia, canales feedback.

Módulo 8: HERRAMIENTAS ESTRATÉGICAS AVANZADAS

Océano Azul: Estrategia del Océano Azul (W. Chan Kim & Renée Mauborgne)

PESTEL: Análisis entorno

Matriz BCG: Análisis portafolio

Lienzo Canvas: Análisis y proyección estratégica.



DOCENTE

MSc. Mariano Damián Escurra Vicesar



Licenciado en Administración por la Universidad Católica "Nuestra Señora de la Asunción".

Licenciado en Contabilidad por la Universidad Católica "Nuestra Señora de la Asunción".

Maestría en Dirección de Empresas – EDAN UCSA (Paraguay) y CEGI (Bélgica).

Maestrando en Educación con énfasis en Educación Superior – UPE – CDE.

Gestor en Innovación Empresarial – Facultad de Ingeniería – UNA.

Especialista en Metodología de Investigación Científica con énfasis en tutoría y asesoría de tesis – Facultad de Economía – UNA.

Especialista en Innovación empresarial – CEPAL y UNION EUROPEA.

Diplomado en Sostenibilidad, Gestión de Calidad, Liderazgo, Innovación, y Transferencia Tecnológica.

Diplomado en inteligencia artificial aplicada a la Gestión Empresarial.

Ex Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativos – UCA

Docente universitario en cursos de grado y posgrado por más de 15 años.

Consultor en TABACMAN EAS y Director de Operaciones y Convenios del Centro de Estudios Tecnología e Investigación – CETI SA.

CONTACTOS

Teléfono: (0974) 707271 - Mensajes vía whatsapp

Lunes a viernes de 13:00 a 17:00 hs

E-Mail: posgrado@upecde.edu.py

Sitio Web: <https://web.upecde.edu.py/>

Km 6 1/2 Barrio Ñasaindy, Ciudad del Este, Alto Paraná, Paraguay



CONTACTOS

Teléfono: +595 984 441 080

Lunes a viernes de 08:00 a 12:00 hs 14:00 a 18:00 hs

E-Mail: contacto@cetisa.com.py

Sitio Web: cetisa.com.py

Gral. Rodríguez 630, Ciudad del Este, Paraguay

