

Prevención y liderazgo empresarial: claves para la continuidad en ausencia del personal directivo

FIGURAS REVISTA ACADÉMICA
DE INVESTIGACIÓN

ISSN 2683-2917

Vol. 6, núm. 1,

noviembre 2024 - febrero 2025

[https://doi.org/10.22201/](https://doi.org/10.22201/fesa.26832917e.2025.6.1)

[fesa.26832917e.2025.6.1](https://doi.org/10.22201/fesa.26832917e.2025.6.1)



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución-
NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional

Prevention and Business Leadership: Keys to Continuity in the Absence of Executive Directors

<https://doi.org/10.22201/fesa.26832917e.2025.6.1.383>

Recibido: 3 de julio de 2024

Revisado: 7 de agosto de 2024

Aceptado: 13 de septiembre de 2024

ID Roberto Sanromán-Aranda

Universidad Autónoma del Estado de México.

CU UAEM Valle de México. México

rsanromana@uaemex.mx

Resumen: En la actualidad, las empresas son lideradas por personas directivas que guían el desarrollo de las mismas y hacen frente a los problemas que se puedan presentar. Sin embargo, prever la posible ausencia de dichos líderes es crucial para contar con soluciones ante un eventual escenario catastrófico. Las medidas preventivas pueden incluir el contratar un “seguro de mujer u hombre clave” que facilite la gestión en ausencia de quienes son indispensables dentro de la organización. También es recomendable, desde que se crea la empresa, designar a otras personas que puedan asumir el liderazgo en caso de ser necesario. Los métodos utilizados para

la presente investigación fueron deductivos. Se partió de aspectos generales de la empresa para llegar a particularidades en la sustitución de directivos. También se utilizó el método documental que hace uso de fuentes electrónicas y leyes que son aplicables a la problemática. Además, se utilizó la técnica de la observación natural de empresas, como tiendas de autoservicio automatizadas con procesos estandarizados medidos y controlados. Por otra parte, considero que es aplicable el método Nonaka Takeuchi donde la generación de entendimiento se formaliza a través del paso del conocimiento tácito al explícito, integrado en la inteligencia artificial.

Palabras clave: Riesgo, director, ausencia, inteligencia artificial.

Abstract: Currently, companies are led by a director or department heads who guide their development and address potential problems. However, given the possible absence of these leaders, it is crucial to have solutions in place for a potential catastrophic scenario. For this reason, preventive measures may include key person insurance to facilitate management during the absence of executives. It is also advisable to designate individuals who can assume leadership from the company's inception. The methods used in this research were deductive, starting from general aspects of the company and narrowing down to specific details regarding the replacement of executives. The documentary method was also employed, utilizing electronic sources and laws applicable to the issue. Additionally, the technique of natural observation was applied to businesses, such as automated self-service stores with standardized and controlled processes. Furthermore, I believe the Nonaka-Takeuchi method is applicable, as it formalizes understanding through the conversion of tacit knowledge into explicit knowledge, integrated with Artificial Intelligence.

Keywords: Risk, Executive Director, artificial intelligence.

Introducción

¿Será posible sustituir al personal directivo de una empresa? En un escenario ideal, la organización debe estar preparada ante su sustitución en caso de que se ausente, ya sea por fallecimiento, alguna incapacidad o cualquier otro motivo. Sin embargo, en la práctica, esta sustitución no siempre se realiza de manera oportuna. El objetivo de este análisis es concientizar a aquéllos que tienen relación con el personal directivo de las empresas sobre la importancia de proteger adecuadamente

la continuidad del liderazgo, pues su ausencia puede impactar significativamente el desarrollo de las compañías.

Las y los directivos generales o ejecutivos (CEO)¹ son los responsables de gestionar (planear, organizar, dirigir y controlar) la empresa. En muchas empresas pequeñas y medianas una sola persona suele manejar todas las direcciones, siendo a menudo también la dueña o el dueño. La falta de estos líderes puede generar desequilibrios en la organización, por lo que se deben tomar decisiones rápidamente para mitigar el impacto. Aunque existe poca bibliografía sobre la inteligencia artificial (IA) aplicada en estos casos, en este estudio se destacan aportaciones basadas en la experiencia personal y profesional.

Es importante prevenir altercados dentro de la compañía al aplicar prácticas del llamado gobierno corporativo y de la gestión del conocimiento. La IA podría ser una herramienta útil siempre que sea supervisada por humanos y se emplee éticamente para resolver problemas predefinidos. A pesar de los avances tecnológicos, la sensibilidad, la flexibilidad y la subjetividad humana aún no pueden ser reemplazadas por completo por la IA en el liderazgo empresarial.

Importancia de contar con líderes en el desarrollo de la compañía y la problemática ante su ausencia

El personal directivo desempeña un rol crucial en la protección de la integridad de una empresa. Para asegurar su continuidad, se han implementado estrategias como las siguientes.

Al momento de tener que realizar un viaje, es común que quienes dirigen la organización viajen por separado para evitar un colapso empresarial en caso de un accidente catastrófico. Además, existen los seguros de mujer u hombre clave que brindan apoyo financiero en caso de ausentarse el personal directivo y permiten a la empresa superar las dificultades que esta ausencia pueda ocasionar.

El patrimonio que la aseguradora provee puede destinarse a diversos fines, como brindar apoyo económico a las familias o a quienes hereden los bienes de los directores y directoras, con el fin de evitar que la situación afecte negativamente a la compañía. Este apoyo permite que no se tomen decisiones apresuradas, por ejemplo, la venta de acciones o la reestructuración desfavorable de la empresa en momentos críticos.

¹ *Chief Executive Officer* es la persona que ocupa el cargo más alto de la empresa.

Los seguros de Sociedades de Responsabilidad Limitada facilitan la venta de partes sociales a terceras personas o la amortización de las acciones de la empresa, esto dependerá de los deseos de los socios ante la eventualidad. Además, sirven para saldar deudas con acreedores.

Es importante destacar que este tipo de seguros es deducible de impuestos conforme al artículo 27, fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que dice lo siguiente:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos: XII.- Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que esta Ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o de las reservas matemáticas.

En los casos en que los seguros tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad, de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca en un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación y se satisfagan los plazos y los requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general.²

En vinculación con lo anterior se encuentra el artículo 51 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que establece lo siguiente:

Artículo 51. Los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes a que se refiere el artículo 27, fracción XII, párrafo segundo de la Ley, deberán ajustarse a lo siguiente: I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada; II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa, o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones; III. El contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable, y IV. En el caso de terminación del contrato de seguro,

² Ley del Impuesto sobre la Renta, 2013.

la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.³

También se podrá realizar una planeación para sustituir al personal directivo y brindar capacitación a quienes se integren, o buscar las mejores alternativas para que la empresa no tenga problemas (o los que tenga le afecten lo menos posible), como sucede con el llamado seguro de mujer u hombre clave que permite mantener la estabilidad de la compañía y continuar con el logro de la misión, la visión y las metas que se hayan propuesto. Con el seguro se busca que la inversión se mantenga dentro de las mejores posibilidades y la afectación a la empresa sea menor, y el consejo de gobierno protege los intereses de los accionistas minoritarios y en general de toda la empresa: “Más allá del nombre, el sexo del asegurado es indiferente, las empresas lo contratan para directivos, personas que manejan información vital para el negocio: el dueño, socios o accionistas e incluso personal técnico con gran experiencia.”⁴

Sin duda, directoras y directores, en su rol estratégico, no sólo toman decisiones, también interactúan con las y los empleados, intercambian información y lideran juntas que determinan el curso de la empresa. El éxito o fracaso de la organización depende en gran medida de su gestión.

Dado que directivos generales y de área dirigen a la empresa mediante una comunicación constante con sus distintas filiales, o con personas ajenas a la misma con quienes tienen contacto comercial, frecuentemente se encuentran viajando –como ya se mencionó–, así que hay que cuidarlos para que no sufran algún percance, pues son un elemento fundamental en la corporación, ya que de ellos dependerá el buen desarrollo de la empresa.

Es imperativo contar con un plan preventivo que contemple su posible ausencia. Idealmente, esta planificación debería establecerse al constituir la compañía con el fin de asegurar su continuidad y minimizar el impacto negativo en su operación.

Cabe mencionar que la sociedad en la que acontezca una falta del personal directivo, debe prever situaciones que puedan afectar su funcionamiento, por medio de su consejo de administración. El Consejo Coordinador Empresarial, dentro de la práctica 8 de la denominada Comisión de Gobierno Corporativo, señala entre otras cosas lo siguiente:

³ Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, 2015.

⁴ Guzmán, “¿Para qué sirve el seguro ‘hombre clave’?”

Una de las funciones medulares del Consejo de Administración es definir el rumbo estratégico de la organización, el cual radica en la definición de la visión para la organización en el largo plazo. “Además es importante hacer notar, que por una parte se debe apoyar en la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley del Mercado de Valores, así como en Códigos de Conducta y el llamado Gobierno Corporativo y a mayor detalle la sociedad debe tener una visión innovadora por lo que la tecnología y el uso de la Inteligencia Artificial le será de gran utilidad a la organización que se encuentra en la situación que nos ocupa.”⁵

La práctica 8 también habla sobre la Comisión de Gobierno Corporativo respectiva:

El Consejo de Administración deberá asegurar la implementación y seguimiento de un modelo de Administración Integral de Riesgos Empresariales (ERM por sus siglas en inglés), donde se definan las responsabilidades de la Administración en la identificación, análisis y gestión de los riesgos tanto estratégicos como de la operación. Así mismo se deberán definir los lineamientos y formatos para la revelación periódica de los riesgos desde la Administración hacia el propio Consejo de Administración, los accionistas y los grupos de interés.⁶

Es esencial contar con una planificación adecuada para la sucesión en la empresa en el momento oportuno y conforme a las necesidades de la misma. Lamentablemente, en muchos casos, quienes las dirigen, especialmente las personas que son socias mayoritarias o propietarias absolutas de la compañía, suelen querer controlar todo y no confían en delegar sus responsabilidades. Este factor complica aún más la transición del liderazgo. Sin embargo, es crucial reconocer que, para garantizar la continuidad de la empresa y su buena dirección, es necesario confiar en otras personas y prepararlas para liderar.

Para resolver esta problemática sería necesario convocar a una asamblea de accionistas que traten el asunto en cuestión y adherirse a la Ley General de Sociedades Mercantiles que en su artículo 81 establece: “Las asambleas serán convocadas por los gerentes; si no lo hicieren, por el Consejo de Vigilancia, y a falta u omisión de éste, por los socios que representen más de la tercera parte del capital social.”⁷ Es importante señalar que la asamblea, una vez reunido el *quorum* de asistencia que señala la Ley comentada, debe considerar las aportaciones o acuerdos del Consejo y decidir lo pertinente para dar solución a la problemática que atraviesa la sociedad.

⁵ Consejo Coordinador Empresarial (CCE), “Anexo de consejo de administración.”

⁶ Consejo Coordinador Empresarial (CCE), “Anexo de consejo de administración.”

⁷ *Ley General de Sociedades Mercantiles*.

Es de interés señalar que la Ley de Mercado de Valores establece que las notificaciones pueden ser entregadas a otras personas en caso de ausencia de la o el gerente, por lo que considero que con ello se pretende que la sociedad no se detenga frente a los imprevistos o acontecimientos que señalan las respectivas leyes, además del que nos ocupa. Para mayor detalle:

Artículo 401.- Las notificaciones de visitas de investigación y de declaración de intervención a que se refiere esta Ley se realizarán en un solo acto, sin necesidad de que medie citatorio alguno. Estas notificaciones deberán entenderse con el director general de la sociedad y, en su ausencia, con el funcionario o empleado de mayor nivel que se encuentre presente. Tratándose de notificaciones de visitas de investigación a personas físicas, deberán entenderse con el interesado y, en su ausencia, con algún familiar o persona que se encuentre en su domicilio.⁸

En México generalmente no existe una cultura de prevención, solemos actuar solamente cuando el problema ya ha surgido. Sin embargo, es fundamental prepararse para evitar graves consecuencias en las empresas ante la posible ausencia de sus directivos. Es importante anticiparse a estos eventos, ya que las situaciones adversas pueden ocurrir en cualquier momento. Como bien dice el dicho: “Hombre prevenido vale por dos.”

De conformidad con lo anterior, considero que se puede aplicar la siguiente Gestión del Conocimiento:

Es el proceso que se encarga del diseño e implementación de prácticas para la adquisición, almacenamiento, compartición, aplicación y protección del conocimiento, con el objeto de mejorar la capacidad de las organizaciones para la resolución de problemas, la innovación y contribuir a la consecución de sus ventajas competitivas.⁹

Actualmente, la inteligencia artificial ha beneficiado muchos procesos y ha actuado o se ha conducido de distintos modos:

Por un lado, los sistemas que piensan como humanos, y que por tanto son capaces de automatizar diversas actividades como la resolución de problemas o el aprendizaje. Por otro lado, los sistemas que actúan del mismo modo que los humanos. Además, los sistemas que piensan racionalmente, diseñados para simular el

⁸ Ley de Mercado de Valores.

⁹ Mul Encalada y Ojeda López, *Congreso Internacional de Contaduría*, 6.

pensamiento lógico racional propio de los seres humanos. Y, por último, los sistemas que actúan de forma racional.¹⁰

Sin duda, la inteligencia artificial es una tecnología que ha revolucionado la sociedad actual, desde procesos simples –como pasar asistencia a los empleados en una empresa– hasta ser determinante en un peritaje o en un accidente vial para apoyo de las compañías aseguradoras. Además de automatizar, la inteligencia artificial permite que podamos analizar más información para tomar mejores decisiones y lograr así optimizar nuestro trabajo. Aunque las decisiones que toma la IA provienen de quien la alimenta, en el futuro podrían llegar a ser más parecidas a las tomadas por la inteligencia humana.

Es importante destacar que las redes sociales han servido para transmitir mucha información que es valiosa para las organizaciones y que es de utilidad acopiarla en el caso de la ausencia del personal directivo:

Los individuos, en el proceso de hacer su trabajo generan conocimiento tácito que permanece en gran medida en su mente y es difícil de externalizar, en estos casos, las redes sociales pueden ser un poderoso instrumento para recuperar y almacenar el conocimiento tácito de los miembros de la organización ya que en muchas ocasiones los individuos prefieren obtener información interactuando con otras personas más que a través de documentos.¹¹

En situaciones donde quienes dirigen, por ejemplo los departamentos de ventas o compras, no estén disponibles para compartir información clave sobre la empresa, es posible almacenar aspectos generales que no requieren criterios específicos o sensibles. Esta información puede ser guardada en plataformas de IA para el beneficio de la organización. Parte del conocimiento valioso que a veces no está documentado es, por ejemplo, el *know-how* o las experiencias, y puede aprovecharse mejor con la ayuda de la inteligencia artificial, facilitando el progreso y la eficiencia. De lo anterior se puede afirmar:

Las dos cosas que le pedimos a la IA son “hazlo por mí” (lo que yo hago) o “ayúdame a hacerlo mejor” (dime o recomiéndame lo que no sé). Para el primer caso, necesitamos enseñarle a hacerlo. Y para el segundo, tenemos que entregarle la información sobre cómo se hace para nos pueda asistir. La expectativa que tienes cuando incorporas IA es que hará lo que tú hacías para que no tengas que hacerlo

¹⁰ Cámara Valencia, “Clave para la preservación del medio ambiente”.

¹¹ Mul y Ojeda, *Congreso internacional de Contaduría*, 8.

o hará cosas que no podrías o te costaría demasiado esfuerzo hacer. Y la clave para que la promesa que nos hace la IA se cumpla es el conocimiento, y más concretamente, la transferencia de conocimiento.¹²

La dirección puede prescindir momentáneamente de sus subdirecciones y apoyarse en la inteligencia artificial, ya que ésta puede realizar acciones rutinarias sujetas a reglas establecidas o determinados procesos operativos al imitar las funciones humanas de manera racional. Sin duda, la IA puede ser un medio útil para solucionar problemas dentro de la compañía, sobre todo en ausencia de personal; sin embargo, queda claro que, hasta el momento, éste último no puede ser sustituido en su actuación o roles.

No sugiero que sea una solución absoluta ni que sustituya a quienes dirigen, pero puede ser algo prometedor para las empresas que se encuentran en procesos complicados y que requieren soluciones rápidas. No debemos cerrarnos. La tecnología es beneficiosa con sus limitaciones y vulnerabilidades si se usa con prudencia. Muchas empresas ya están automatizadas y la IA puede garantizar la continuidad durante esos momentos críticos valiéndose de todos los recursos disponibles para superar los desafíos. Un ejemplo son las funciones operativas y la administración de ventas mediante sistemas CRM (*Customer Relationship Management*), que automatizan actividades y organizan operaciones con clientes actuales y futuros. Así, la IA añade valor al programar las actividades predeterminadas de las gerencias, las subdirecciones o de quienes son responsables de áreas clave, como la comercial.

Un supuesto más que es básico se plantea en la página web de CompraNet,¹³ donde las instituciones públicas realizan licitaciones, las empresas o sujetos proveedores introducen su propuesta y se escoge a quien preste los mejores servicios. Como se puede observar en esta plataforma, las licitaciones dan mayor transparencia y se decide qué es lo mejor para el comprador en cuanto a calidad, precio y condiciones de entrega.

Sin duda, la tecnología –en especial la inteligencia artificial– es una herramienta que apoya a múltiples profesionistas, desde personas en direcciones y subdirecciones en la administración de empresas, hasta personas técnicas de campo que manejan áreas como la electricidad o la plomería. Sin embargo, como hemos mencionado, hay decisiones que no pueden ser tomadas completamente por estos

¹² Martínez, “La nueva IA es la nueva gestión del conocimiento.” (blog), 1.

¹³ Gobierno de México, “Plataforma Integral CompraNet.”

medios tecnológicos. Un ejemplo claro del uso de la tecnología en las empresas es el siguiente:

En un nivel más avanzado, se ha logrado predecir el artículo o servicio que el cliente puede necesitar al incluir en los parámetros de búsqueda elementos como la edad, condiciones y compras efectuadas con anterioridad. Esto lleva a que, al iniciar un formulario con ciertos elementos incluidos, la empresa infiera el producto que el cliente va a comprar o el servicio que va a solicitar.¹⁴

Por lo tanto, en cada caso será necesario evaluar su viabilidad y, por supuesto, determinar si representa una utilidad significativa para la persona que desea implementarla, asegurando que los resultados sean positivos. “La IA ha encontrado aplicaciones en campos diversos, desde la medicina, la industria automotriz, la atención al cliente y la gestión de datos, entre otros.”¹⁵

Existe inquietud sobre el aspecto ético que debe predominar en la utilización de la inteligencia artificial. Frente a dicha problemática, se han organizado distintos eventos para la implementación de aspectos éticos dentro de la utilización de la IA, como el siguiente caso:

Al participar en el “Foro de Inteligencia Artificial. Primeros resultados”, organizado por la UNAM y la empresa Huawei, [Eleonora Lamm, asesora regional en Bioética y Ética de las Ciencias de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco)] se refirió a las recomendaciones del organismo internacional sobre la ética de la IA, que obedecen a que cada vez más decisiones públicas y privadas se toman a través de la inteligencia artificial, cuyos resultados “no están libres de sesgos o de marcos mal definidos.”¹⁶

Por otra parte, es importante que, ante la ausencia de quienes dirigen la empresa, se cuente con otras personas de confianza que puedan asumir sus funciones. Esto actúa como un medio de prevención para proteger a la empresa frente a posibles problemas derivados de la falta de sus líderes.

En ocasiones, sobre todo en las empresas familiares, se decide dar continuidad a las mismas al designar a hijos e hijas como sucesores, siempre y cuando cuenten con

¹⁴ Corona, “Inteligencia de negocios.”

¹⁵ Romero, “Cada vez más, la inteligencia artificial desafía los límites de lo posible,” 21.

¹⁶ Vanguardia UNAM, “Cada vez más decisiones se toman mediante la Inteligencia Artificial.”

la debida capacitación para los puestos. Pero pasa que, no siempre muestran interés en continuar con las actividades que llevaron a cabo sus familias. Cuando se les invita a integrarse y capacitarse para seguir con el legado, a veces no lo hacen bien o prefieren dedicarse a otras actividades. Esta falta de continuidad provoca que pequeñas o medianas empresas familiares, que se iniciaron con esfuerzo y visión, sean absorbidas por grandes corporaciones.

Es crucial entonces que padres y madres inculquen a sus hijos e hijas, desde la infancia, la importancia de continuar con la empresa como parte del legado familiar, además de sus estudios. De esta manera, pequeñas y medianas empresas podrán sobrevivir frente a los grandes corporativos que las amenazan, y mantener un crecimiento sostenible en el ámbito empresarial.

Ello contribuye a la permanencia de las empresas y a la generación de empleo, lo cual se traduce en un factor de crecimiento nacional y de pertenencia al mercado, además del aumento en la producción y los servicios nacionales e internacionales, según sea el caso, que beneficia tanto a las empresas como a sus familias y a quienes tengan relaciones con las misma.

Resultados

Se ha determinado la importancia de la prevención en las empresas ante la posible ausencia del personal directivo de acuerdo con los aspectos planteados. Además, se busca crear conciencia en los lectores sobre la relevancia de tomar medidas preventivas.

Hoy en día ya existen plataformas que, por medio de la inteligencia artificial, apoyan y agilizan procesos operativos de las empresas en funciones preestablecidas, como las herramientas de CRM (*customer relationship management*). Asimismo cabe mencionar que ya se comienzan a generar plataformas que utilizan IA, como los *softwares* de reclutamiento, para la búsqueda de perfiles que cubran los puestos directivos en caso de ausencia del personal facilitando y haciendo de las contrataciones un proceso más eficiente.

Discusión

Como se desprende del desarrollo del tema y su relevancia actual, considero que no existen muchos estudios al respecto. Esto subraya la importancia de crear foros y debates que exploren el asunto, así como realizar investigaciones que enriquezcan

los puntos de vista. Es necesario estar preparados para los eventos mencionados, ya que la tecnología avanza rápidamente. El objetivo de este artículo ha sido despertar inquietudes en los lectores e investigadores, sin olvidar que, aunque la inteligencia artificial puede asumir algunas funciones operativas, las decisiones directivas requieren del libre albedrío humano.

Conclusiones

- Al crear las sociedades se deben establecer planes de prevención en caso de que el personal directivo se ausente con el fin de no afectar o afectar lo menos posible a la compañía, y que ésta pueda continuar con sus actividades empresariales, por lo que se debe llevar a cabo una sucesión sana de las personas que la manejan en el momento idóneo o necesario.
- Frente a la ausencia de las personas directivas y en un contexto de incertidumbre se deben tomar medidas determinadas para continuar con el desarrollo de la compañía.
- Se debe aplicar la Gestión del Conocimiento y basarse en el método de Nonaka y Takeuchi. Esto implica tomar el conocimiento tácito de quienes dirigen cualquier área y plasmarlo de forma explícita en la inteligencia artificial. Esto garantiza la preservación de la información, permite que la empresa continúe sin inconvenientes, y facilita la transferencia de dicho conocimiento a las personas sustitutas.
- La contratación de un seguro de mujer u hombre clave puede ayudar a sobrellevar la falta de dirección dentro de las compañías. Con el seguro se pretende que la inversión se mantenga dentro de las mejores posibilidades y que las afectaciones a la empresa sean menores.
- Ante la ausencia de quienes dirigen, o de la mujer u hombre clave, se debe mantener la estabilidad de la compañía y continuar con el logro de la misión, visión y metas establecidas.
- La asamblea de la empresa, una vez que reúna el *quorum* de asistencia que señala la Ley en comento, debe considerar las aportaciones o acuerdos del Consejo de Administración y decidir lo pertinente para dar solución a la problemática que se atraviesa debida a la ausencia de sus líderes.
- El personal directivo debe nombrar un sustituto de su confianza para el supuesto de que llegue a faltar en el liderazgo de la empresa con el fin de que esta siga cumpliendo sus funciones. Por desgracia, en algunas ocasiones, las personas que dirigen son controladoras y les es difícil delegar.
- No hay que olvidar que en caso de ausencia de quien dirige una empresa familiar, las notificaciones se podrán entregar a las personas que señala la Ley del Mercado de Valores, para no frenar las operaciones de la sociedad.

- La inteligencia artificial es una herramienta útil para apoyar en la solución de los problemas que pueden surgir ante la falta de dirección; sin embargo, no ha alcanzado el desarrollo y la madurez suficientes para sustituir a las personas en la realización de sus funciones.
- No cabe duda de que siempre habrá quienes se opongan a la adopción de la inteligencia artificial, por ello, es difícil asegurar que se consolidará en un futuro cercano. Sin embargo, es importante prepararnos para los cambios vertiginosos que ya estamos experimentando. Aun así, nunca debemos olvidar el valor del libre albedrío humano, algo que la tecnología no posee.
- La inteligencia artificial es un medio tecnológico que apoya a múltiples profesionistas, ya sea en la dirección, administración o gestión, o en oficios y actividades laborales preestablecidas y rutinarias, como en los campos de electricidad, plomería, entre otros.
- El aspecto de la ética en las empresas es fundamental y se ha replicado en lo que corresponde a la inteligencia artificial en la medida en que se busca que las soluciones propuestas sean más justas, tanto para los integrantes de las empresas como para quienes tengan alguna relación o contacto con sus actividades, en busca de un bienestar general.
- Los procesos controlados y predeterminados podrán apoyarse de la inteligencia artificial, incluso muchas funciones operativas ya son realizadas mediante la automatización, pero el ser humano es lo más importante en toda organización.
- No cabe duda que la ética en esta materia es fundamental para llegar a soluciones positivas y justas para accionistas, socios y socias, terceras personas interesadas, acreedoras, y demás.
- Quienes dirigen son seres humanos esenciales para definir el presente y el futuro de las empresas. Deben ser líderes, tener visión, sensibilidad y asertividad, cualidades que son muy difíciles de reemplazar. Aunque los avances en robótica e inteligencia artificial han sido notables, las personas –por su naturaleza humana– son insustituibles en muchas de sus funciones. Por el momento, la tecnología, especialmente la IA, no puede replicar completamente el liderazgo y la toma de decisiones humanas.
- En cuanto al uso de la inteligencia artificial, el ser humano debe supervisar tanto el almacenamiento de la información como su aplicación por parte del personal directivo de las compañías. Esto debe realizarse sobre una base de principios éticos, lícitos y en beneficio de la empresa y sus relaciones comerciales, jurídicas, laborales y económicas. Como se ha mencionado, el ser humano con su libre albedrío siempre será el componente principal en cualquier empresa y dentro de la colectividad.

Referencias

- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. “De las deducciones. Sección I. De las deducciones en general. Artículo 27.” En *Ley del Impuesto sobre la Renta*. México: Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2013. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. “De las deducciones. Sección I. De las deducciones en general. Artículo 51.” En *Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta*. México: Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2015. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR_060516.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. “De la sociedad de responsabilidad limitada. Artículo 81.” En *Ley General de Sociedades Mercantiles*. México: Secretaría de Servicios Parlamentarios, 1934. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSM.pdf>
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. “De los procedimientos administrativos. De las notificaciones. Artículo 401.” En *Ley del Mercado de Valores*. México: Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2005. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMV.pdf>
- Cámara Valencia. “Inteligencia artificial como clave para la preservación del medio ambiente y de la industria forestal.” Revisado el 9 de octubre, 2023. <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/inteligencia-artificial-como-clave-para-la-preservacion-del-medio-ambiente-y-de-la-industria-forestal/>
- Consejo Coordinador Empresarial (CCE). “Anexo de consejo de administración del código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo.” Revisado el 29 de enero, 2024. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-valle-de-mexico/liderazgo/codigo-de-principios-y-mejores-practicas/32840143>
- Corona Cabrera, Alfredo. 2023. “Inteligencia de Negocios y Administración del Conocimiento en las Organizaciones. Unidad de Apoyo para el Aprendizaje.” Revisado el 17 de octubre, 2023. https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/964/mod_resource/content/6/contenido/index.html
- Gobierno de México. “Plataforma Integral CompraNet.” <https://upcp-compranet.hacienda.gob.mx/>
- Guzmán, Geovanni. 2023. “¿Para qué sirve el seguro hombre clave?” Revisado el 6 de octubre, 2023. <https://www.bikun.mx/post/para-que-sirve-el-seguro-de-hombre-clave>
- Martínez Aldanondo, Javier. 2023. “La nueva IA es la nueva gestión del conocimiento.” *Newsletter. Knowledge Works* (blog). Diciembre, 2023. https://knowledgeworks.cl/wp-content/uploads/2024/01/newsletter_212.htm
- Mul Encalada, Jennifer y Ruth Noemí Ojeda López. 2014. “Análisis de la gestión del conocimiento en empresas con actividades de innovación en Yucatán.” *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e informática*. México: AFECA (Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración), 2014. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/premio/2014/2.pdf>
- Romero Mireles, Laura Lucía. 2023. “Cada vez más, la inteligencia artificial desafía los límites de lo posible.” *Gaceta UNAM. Buscador@s. Universitari@s acompañan a familias y auxilian a autoridades para localizar desaparecid@s*, n. 5392 (junio 2023): 21. <https://www.gaceta.unam.mx/g20230608/>
- Vanguardia UNAM. 2023. “Cada vez más decisiones se toman mediante la Inteligencia Artificial.” Revisado el 17 de octubre, 2023. <https://www.fundacionunam.org.mx/vanguardia-unam/cada-vez-mas-decisiones-se-toman-mediante-la-inteligencia-artificial/>