



**Nombre del alumno: Juan José Rodríguez Galindo**

**Nombre del maestro: lucero del Carmen García**

**Materia: gestión de empresas familiares**

**Trabajo: plan de sucesión**

**Grado: 5 cuatrimestre**

**Grupo: A**

**Fecha :19/02/2023**

## **PLAN DE SUCESIÓN**

### **1. ANÁLISIS Y DIAGNOSTICO**

#### **Análisis del fundador**

El fundador es caracterizado por el buen funcionamiento de su trabajo por amor a lo que realiza, es responsable, dedicado y comprometido. Es un tipo de fundador gobernante que cuando concluya su mandato se retira para dedicarse a otras actividades

#### **Análisis del contexto de la empresa**

El tamaño de la empresa es micro cuenta con 10 trabajadores como máximo la empresa es dirigida por el fundador que ya lleva 17 años

dentro del mercado su posicionamiento en el mercado abarca diferentes lugares de la zona (meseta comiteco) uno de los propósitos que se tiene en cuenta a largo plazo es abrir otra sucursal en la zona de Chiapas para una buena continuidad y desarrollo en la empresa se necesita reforzar el área de mercadotecnia, de cobro y logística la empresa no cuenta con una estructura de gobierno

### **Análisis del contexto de la familia**

La familia está constituida por 6 integrantes todos están involucrados en la empresa familiar, de igual forma todos cooperan de una manera equitativa hay buena comunicación y si hay algún problema todos lo platican

### **Análisis del sucesor**

Dentro de la empresa familiar hay como candidato un sucesor que de igual manera es parte de la familia, como requisitos y condiciones que se tienen en cuenta para el sucesor sería la capacitación, conocimiento que conozca el funcionamiento de la empresa y cada uno de sus empleados .habilidades y conocimientos que se deben de tener liderazgo, buena facilidad de palabra negociación buen trato con los clientes y habilidad de convencimiento

## **2. PLANIFICACIÓN**

### **La permanencia de la empresa**

**Todo lo que se necesita para tener un buen seguimiento de negocio**

## **3. ENTRENAMIENTO**

**Fecha de reuniones familiares una vez al mes definen el plan de sucesión un asesor externo y el fundador tomar capacitación conocer el proceder de la empresa**

## **4. TRANSFERENCIA**

**Duración del proceso 6 meses**

**Dejar la empresa a la siguiente generación se modifica la repartición de acciones**

## **5. Culminación**

**Hacer una junta con los miembros de la empresa y la familia mantenerse informado de los movimientos de la empresa y dedicarse a otras actividades**

Análisis y diagnostico	PLAN DE SUCESIÓN			
	Planificación	Entrenamiento	Transferencia	Culminación/Coordinación
<p>Análisis del fundador</p> <p>Análisis del contexto de la empresa</p> <p>Análisis del contexto de la familia</p> <p>Análisis del sucesor</p>	<p>Permanencia de la empresa continuidad en lo que se realice tener un buen seguimiento del negocio</p> <p>Elegir candidato para la sucesión capacitar al sucesor poner a prueba a los candidatos reuniones familiares para conocer el proceso de sucesión</p>	<p>Fecha de reuniones 1 vez al mes</p> <p>Definición de los encargados de sucesión</p> <p>Una asesor estremo y fundador</p> <p>Tomar una capacitación y conocer la empresa trabajadores y los que están disposición de la empres</p>	<p>Duración del proceso de transición 6 meses</p> <p>Nuevo rol del fundador</p> <p>Retiro y dejar la empresa a la siguiente generación</p> <p>Nueva distribución de acciones</p> <p>Si se modifica</p>	<p>Como se dará a conocer el sucesor</p> <p>Hacer una junta con los miembros de la familia y empresa</p> <p>Plan de retiro del fundador mantenerse informado de los movimientos de la empresa dedicarse a otras actividades</p>

	Duración del proceso			
<b>Tiempo</b>	<b>1 año</b>	<b>3 meses</b>	<b>6 meses</b>	<b>3 meses</b>

## Conclusión

Para concluir con el tema un plan de sucesión es importante para que cuando el fundador o la persona que este al mando de la empresa tenga que retirarse al tener un plan de sucesión se evitan posibles conflictos que se puedan dar después del retiro de fundador.

Con el plan de sucesión se tiene de manera detallada quien quedara como sucesor que cosas tiene que hacer, ahí mismo vienen los cambios que la empresa va a tener al momento de entrar alguien más al cargo y los paso que tiene que seguir el sucesor, como tomar una capacitación antes de asumir el cargo y que va pasar con el fundador ya que este retirado.

Por eso el plan de sucesión s una parte importante de una empresa familiar para poder evitar conflictos y que se tenga la permanencia de la empresa y siga de generación en generación