



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Priscila Alejandra López Gómez

NOMBRE DEL TEMA: Plan de sucesión

PARCIAL: II

NOMBRE DE LA MATERIA: Comportamiento
Organizacional

NOMBRE DEL PROFESOR: Lucero Del Carmen García
Hernández

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Administración y
Estrategias de Negocio

PLAN DE SUCESION

PLANIFICACION	ENTRENAMIENTO	TRANSFERENCIA	CULMINACION/COORDINACION
<p>Permanencia de la empresa y continuidad en todo lo que se realice para tener un buen seguimiento del negocio.</p> <p>1. Acciones que se llevaran a cabo: *Elegir candidato para la sucesión. * Poner a prueba los candidatos para la sucesión. *Capacitación del sucesor. *Reuniones familiares para conocer el proceso de sucesión.</p>	<p>1.Fecha de reuniones: una vez al mes.</p> <p>2.Definición de los encargados del proceso de sucesión: asesor externo y fundador.</p> <p>3.Acciones que debe realizar el sucesor conforme a la empresa: tomar una capacitación, conocer la empresa, a los trabajadores y lo que está a disposición de la empresa.</p>	<p>1.Duración del proceso de transición: 6 meses.</p> <p>2.Nuevo rol del fundador: retiro y dejar la empresa a la siguiente generación.</p> <p>3.Se hará nueva distribución en la empresa.</p>	<p>1.Como se dará a conocer el sucesor: haciendo una junta con los miembros de la empresa y familia.</p> <p>2.Plan de retiro del fundador: mantenerse informado de los movimientos de la empresa y dedicarse a otras actividades.</p>
TIEMPO: 1 año	TIEMPO: 3 meses	TIEMPO: 6 meses	TIEMPO: 3 meses

ANALISIS Y DIAGNOSTICO			
ANALISIS DEL FUNDADOR	ANALISIS DEL CONTEXTO DE LA EMPRESA	ANALISIS DEL CONTEXTO DE LA FAMILIA	ANALISIS DEL SUCESOR
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 retirara para dedicarse a otras actividades.	El tamaño de la empresa es micro, cuenta con 10 trabajadores como máximo, la empresa es dirigida por el fundador, lleva alrededor de 17 años dentro del mercado, su posicionamiento en el mercado abarca diferentes lugares de la zona (meseta comiteca). Uno de los propósitos que se tienen 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.	La familia esta constituida por 6 integrantes, todos involucrados en la empresa familiar, de igual forma todos cooperan de una manera equitativa, hay una buena comunicación y si hay algún problema todos los resuelven.	Dentro de la empresa familiar hay un sucesor como candidato, claramente (miembro de la familia). Como requisitos y condiciones que se tienen en cuenta para el sucesor son: capacitación, que conozca el proceder y funcionamiento de la empresa y también que conozca a cada uno de sus trabajadores. Habilidades y conocimientos que se deben tener en cuenta: que tenga un buen liderazgo, buena facilidad de palabra, negociación, un buen trato con los clientes y habilidad de convencimiento.

CONCLUSION

Para concluir con el tema, tener un plan de sucesión es importante por que así cuando el fundador o la persona al mando de la empresa tenga que retirarse, al tener el plan de sucesión se evitan posibles conflictos que se puedan dar después del retiro del fundador. Ya que con el plan de sucesión se tiene de manera detallada quien quedara como sucesor y que cosas tiene que hacer y también, ahí se ven los cambios que la empresa va a tener al momento de entrar alguien mas al cargo y los pasos que tiene que seguir el sucesor, como tomar una capacitación antes de asumir el cargo y que va a pasar con el fundador, ya que este retirado. Por eso el plan de sucesión es una parte importante de una empresa familiar para poder evitar los conflictos y se tenga la permanencia de la empresa.