

PLAN DE SUCESION

ANALISIS Y DIAGNOSTICO	PLANIFICACION	ENTRENAMIENTO	TRANSFERENCIA	CULMINACION/CORDINACION
<p>El fundador de la empresa tiene pasión por el negocio, habilidades empresariales, debe de ser honesto y ético, habilidades para resolver objetivos y debe de tener liderazgo</p> <p>El fundador dejara voluntariamente el puesto, pero planea un regreso al poder, salen del retiro para rescatar a la empresa de la ineptitud real o imaginaria de sus sucesores, por lo que podemos decir que es un fundador tipo "GENERAL"</p> <p>La empresa es de tamaño "pequeña"</p> <p>Esta gestionada y dirigida por el fundador</p>	<p>Establecer objetivos claros para el plan de sucesión, tanto a corto como a largo plazo, definir los criterios de selección para los candidatos a sucesores e identificar las habilidades y competencias necesarias para cada puesto clave.</p> <p>Las acciones que se llevaran a cabo para el plan de sucesión serán las siguientes: una planificación, evaluaciones de talento interno, reuniones familiares, proponer a los sucesores y hacer un debate y que sea electo el sucesor mas capaz y que garantizara la estabilidad y crecimiento de la empresa</p>	<p>Habrà reuniones familiares el día 15 de cada mes a las 14:00 hrs</p> <p>Los encargados para la sucesión serán: el fundador y el consejero externo</p> <p>Se realizarán acciones que Facilitaran la transferencia de conocimientos y responsabilidades mediante capacitaciones y adiestramientos sobre el protocolo, administración y manejo de la empresa se le hará asignaciones de proyectos conjuntos retroalimentación constante y apoyo durante el proceso de transferencia.</p>	<p>La duración del proceso de transferencia será de 3 años</p> <p>El fundador se retira de la empresa, pero estará pendiente de los movimientos de la empresa y si es necesario regresara a salvar a la empresa</p> <p>El sucesor tendrá el 70% del margen de utilidad, el socio minoritario y el ex líder quedaran con una utilidad del 15% c/U</p>	<p>Verifica y evalúa el desempeño de los sucesores en los puestos clave.</p> <p>Realiza reuniones regulares para garantizar una transición exitosa y abordar cualquier problema o desafío.</p> <p>Coordinar con los líderes anteriores para asegurar una transferencia completa y mantener una buena continuidad en la organización.</p> <p>El fundador se retirará y lo dará a conocer mediante una junta directiva</p> <p>El fundador se quedará con una utilidad del 15%</p>

<p>La empresa tiene 10 años en el mercado</p> <p>Su posicionamiento es regional</p> <p>Nuestra visión es ser referente de excelencia y calidad en el sector de la construcción de obras públicas, siendo reconocidos como una empresa confiable, eficiente y comprometida con el desarrollo de infraestructuras que mejoren la calidad de vida de las comunidades</p> <p>Las áreas que seguirán en continuidad serán la administrativa</p> <p>La empresa no cuenta con una estructura de gobierno</p> <p>La empresa esta formada por 3 integrantes</p>	<p>La duración de este proceso tiene como un mínimo de año y seis meses y como un máximo de tres años</p>			
--	---	--	--	--

<p>Existe buena relación y comunicación entre la empresa y la familia</p> <p>No todos los integrantes están involucrados y trabajan en la empresa</p> <p>Existe un candidato para ser el sucesor</p> <p>Las características que debe tener el sucesor es: Tener conocimiento técnico, habilidad de comunicación, se siempre optimista y tener disponibilidad de tiempo deberá ser ético y con valores</p> <p>Los requisitos que necesitara el próximo sucesor es: ser hijo del fundador, haber estudiado la, tener siempre una mente positiva</p> <p>Las habilidades indispensables para ser sucesor serán: La creatividad, iniciativa y</p>				
--	--	--	--	--

<p>responsabilidad, la planificación, la gestión y compromiso, la responsabilidad social, el trabajo en equipo, y la actitud y aptitud para enfrentar el cambio, la autoconfianza y por último la Comunicación</p>				
--	--	--	--	--

Conclusión:

un plan de sucesión en una empresa familiar es crucial para garantizar la continuidad y el éxito a largo plazo del negocio. Es importante tener en cuenta que este proceso requiere una planificación detallada, una evaluación objetiva del talento interno y una gestión efectiva del cambio y al implementar acciones como la identificación y desarrollo del talento interno, la comunicación transparente y la evaluación continua, se crea un camino claro para que los futuros líderes de la empresa familiar puedan asumir roles de liderazgo con éxito porque la falta de una sucesión adecuada y oportuna puede generar conflictos, herir sentimientos familiares y generar incertidumbre entre los empleados, proveedores, clientes y todos aquellos terceros interesados, dando como resultado la discontinuidad de la empresa y Es importante tener en cuenta que una de las razones de la desintegración de las empresas es la falta de planeación para la sucesión, sobre todo en las empresas familiares. Depende de los fundadores o líderes hacer lo posible por que la empresa trascienda, si es el caso, a las siguientes generaciones, y que lo haga con éxito también es importante un desarrollo de personas más involucradas y con mayor conocimiento en la empresa, con capacidad de aportar nuevas ideas y formas de llevar la marcha del negocio en un largo plazo también tener una constante revisión de los procedimientos, procesos, perfiles y facultades de puestos, mejorando así el desempeño de la empresa, y a su vez los productos y/o servicios ofrecidos y también tener una mejor reputación y con ella la percepción de una empresa sólida, desafiante y bien estructurada, que facilita retener capital humano de alto nivel y por último tener una mayor motivación de empleados y directivos clave tanto en el cumplimiento de los objetivos de la empresa como en su desarrollo y permanencia y por estas razones es muy importante tener un plan de sucesión