

# Plan de Sucesión



**Elaborado por:** Sheyla Paola García Aguilar

Siomara Grisel Vázquez Gómez

Comitán de Domínguez, Chiapas, 3 de diciembre del 2023

| Análisis y diagnóstico  | PLAN DE SUCESIÓN  |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
|   | Planificación   | Entrenamiento   | Transferencia   | Culminación/Coordinación   |
| <p><b>Análisis del fundador</b></p> <p>El fundador es comprometido.</p> <p>Utiliza métodos de estrategias de negocios.</p> <p>Se actualiza con las generaciones.</p> <p>Es disciplinado.</p> <p>El fundador es (<b>rey</b>) ya que no tiene un plan de sucesión.</p> <p><b>Análisis del contexto de la empresa.</b></p> <p>La empresa está dirigida por Abenamar García García.</p> <p>La empresa es pequeña.</p> <p>La empresa cuenta con 25 años (mercado).</p> <p>Se tiene un buen posicionamiento en las ferias, obteniendo grandes ventas.</p> <p>La visión de la empresa es ofrecer una gran calidad de atención a nuestros clientes y crecer a nivel local y regional.</p> <p>Las áreas que se deben mejorar son (producción y marketing).</p> <p>La empresa cuenta con una estructura de gobierno.</p> <p><b>Análisis del contexto de la familia</b></p> <p>La familia está integrada por 4 integrantes.</p> <p>Tiene como prioridad la empresa</p> <p>Hay una buena comunicación intrafamiliar.</p> <p>Toda la familia trabaja en la empresa.</p> <p><b>Análisis del sucesor</b></p> <p>La empresa ya tiene un sucesor que es el hijo (mayor).</p> <p>El sucesor es tranquilo, disciplinado, le gusta innovar.</p> <p>Es buen líder y tiene conocimientos administrativos, es estratégico, innovador y creativo.</p> | <p>El objetivo del plan de sucesión es que no haya una discusión dentro de la empresa, como también en la familia y así lograr una buena comunicación.</p> <p>Será realizar reuniones familiares. (Cada mes)</p> <p>Tener un consejero externo.</p> <p>La duración del proceso de sucesión será de uno a tres años.</p> | <p>Las reuniones se llevarán a cabo el 10 de enero y el 12 de diciembre.</p> <p>La empresa contará con un consejero externo.</p> <p>El sucesor deberá rotar en cada una de las áreas por un año y deberá trabajar en otra empresa para obtener experiencia.</p> | <p>La duración del proceso será de 5 a 8 meses.</p> <p>El fundador estará en la empresa en el área de ventas.</p> <p>No se llevará a cabo una nueva distribución en las acciones de la empresa.</p> | <p>Se realizará una reunión para dar a conocer el sucesor ante la familia y los empleados.</p> <p>El fundador no se retirará de la empresa ya que formará parte del consejo familiar y recibirá sus ganancias.</p> |
| <b>TIEMPO</b>   | 1 mes   | Un año y 12 meses   | 8 meses   | Un año y medio   |

# Conclusión

Un plan de sucesión permite la continuidad efectiva de las organizaciones y provee los sustitutos que a través del tiempo desarrollaran y continuaran el trabajo estratégico de las personas claves en la empresa. Un plan de sucesión no solo permite la continuidad de la empresa, también asegura que se mantenga la efectividad en su desempeño. El plan de sucesión debe estar diseñado para facilitar la transición de cargos y responsabilidades a través del tiempo. Para una empresa es importante tener un plan de sucesión ya que busca la permanencia, crecimiento y continuidad de la empresa a través del tiempo y así puedan tener seguridad y armonía a sus miembros, sosteniendo un buen liderazgo.

La falta de una de una sucesión adecuada puede generar conflictos, herir sentimientos de los familiares y generar desacuerdo entre los empleados, proveedores y clientes dando como resultado la discontinuidad de las empresas. Es por eso, que la sucesión debe ser un proceso reflexionado y planeado. Con un plan de sucesión bien estructurado y bien recibido por todos los miembros se logra la motivación y por lo tanto se pueden alcanzar los objetivos de la empresa como sus metas