

UDS

NOMBRE DEL MAESTRO: LUCERO DEL CARMEN GARCIA HERNANDEZ

NOMBRE DEL ALUMNO: JHONATAN MEZA GONZALEZ

CUATRIMENTRE: 4

NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

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 has</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 al 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% ju</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 son: 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 LAN, tener siempre una mente positiva</p> <p>Las habilidades indispensables para ser sucesor serán: La creatividad, iniciativa y</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				
---	--	--	--	--

CONCLUSION:

Un plan de sucesión emerge como un componente vital para la vitalidad y la sostenibilidad a largo plazo de una organización. Su importancia se manifiesta en diversas facetas que van más allá de simplemente prepararse para la eventualidad de la partida de líderes clave. La continuidad operativa se asegura mediante la identificación y preparación de sucesores potenciales, lo que actúa como un amortiguador ante eventos inesperados, minimizando las interrupciones y manteniendo la estabilidad en el funcionamiento organizacional.

Además, el plan de sucesión impulsa el desarrollo de talentos internos, fomentando un ambiente en el que los empleados con potencial de liderazgo son identificados y nutridos. Esta estrategia no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también contribuye a la creación de una fuerza laboral más comprometida y capacitada. Asimismo, la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno empresarial se ve mejorada, ya que los líderes preparados pueden abordar desafíos emergentes, adoptar tecnologías innovadoras y responder de manera proactiva a las dinámicas del mercado.

El plan de sucesión también aborda el riesgo asociado con la pérdida repentina de conocimientos y habilidades clave, garantizando la continuidad de la experiencia crítica. Esta gestión efectiva del riesgo se traduce en una mayor estabilidad y resistencia organizacional frente a situaciones imprevistas. Además, el conocimiento por parte de los empleados de que existen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional puede aumentar la motivación y el compromiso, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y productivo.

A nivel reputacional, un plan de sucesión robusto proyecta una imagen de gestión proactiva y visión a largo plazo. Este enfoque no solo refuerza la confianza de los empleados actuales, sino que también mejora la atracción de futuros talentos. En última instancia, un plan de sucesión bien concebido no solo aborda las necesidades inmediatas de una organización, sino que sienta las bases para su éxito sostenible, cultivando y reteniendo talento, garantizando la continuidad operativa y adaptándose eficazmente a los cambios del entorno empresarial.