

Plan de Desarrollo del Sucesor

Marco formal de 3-5 años para preparar al próximo director ejecutivo

Como usar: este plan formaliza el desarrollo del sucesor familiar o interno. Sin plan formal, el sucesor aprende por accidente y el fracaso operativo post-transición es probable. Con plan formal, la probabilidad de éxito multi-generacional aumenta significativamente. Este documento se llena junto con el sucesor y se revisa cada 6 meses con el consejo asesor.

Nombre del sucesor: _____ Fecha de inicio del plan: _____

A. Rotación por departamento (Año 1-2)

Operaciones - meses en el rol: _____ competencia esperada: _____

Ventas y desarrollo comercial - meses: _____ competencia esperada: _____

Finanzas y contabilidad - meses: _____ competencia esperada: _____

Recursos humanos - meses: _____ competencia esperada: _____

Tecnología y sistemas - meses: _____ competencia esperada: _____

B. Educación formal complementaria (Año 1-3)

MBA ejecutivo o programa de propietarios (institución, fechas): _____

Programas sectoriales especializados: _____

Cursos individuales (finanzas corporativas, liderazgo, negociación): _____

Certificaciones profesionales relevantes al sector: _____

Membresía en asociaciones sectoriales: _____

C. Mentor externo y consejo asesor

Mentor externo principal (nombre, frecuencia de reuniones): _____

Mentor externo secundario (nombre, frecuencia): _____

Participación en consejo asesor a partir del: _____

Miembros del consejo asesor (al menos 2 externos): _____

Frecuencia de reuniones del consejo: _____

D. Autoridad progresiva (Año 2-4)

Año 2: autoridad sobre decisiones operativas menores hasta \$ _____

Año 3: autoridad sobre decisiones operativas mayores hasta \$ _____

Año 4: autoridad sobre decisiones estratégicas con validación del consejo

Año 5: autoridad plena como director ejecutivo (CEO)

Rol formal actual del fundador (por escrito): _____

E. Evaluaciones formales cada 6 meses

Evaluación 1 (mes 6) - resultados clave: _____

Evaluación 2 (mes 12) - resultados clave: _____

Evaluación 3 (mes 18) - resultados clave: _____

Evaluación 4 (mes 24) - resultados clave: _____

Evaluaciones subsecuentes: adjuntar por separado.

Habilidades medibles: lectura de estados, liderazgo de equipo, cierre de clientes grandes, criterio estratégico, resiliencia bajo presión.

F. Presupuesto y compromiso

Presupuesto anual asignado al plan de desarrollo: \$ _____

Total estimado 3-5 años: \$ _____

Compromiso escrito del fundador al plan: _____

Compromiso escrito del sucesor al plan: _____

Fecha objetivo de transición formal: _____

Este plan es documento vivo. Revisar y actualizar cada 6 meses con el sucesor y el consejo asesor. El costo típico de un plan completo es \$50,000-\$150,000 sobre 3-5 años, y el retorno se mide en la probabilidad de éxito post-transición. Un sucesor desarrollado formalmente tiene tasa de éxito significativamente mayor que uno desarrollado por accidente. Si el sucesor no alcanza los hitos definidos, considera honestamente si es el candidato correcto o si necesitas director ejecutivo (CEO) externo temporal mientras la siguiente generación se prepara.