

PUBLICIDAD



Gente en Valencia

Valencia



| | | | | | | |
|-----------|--------------------|-------------|-------------|-----------|----------------------|-----------------|
| Portada | Comunidad de blogs | Vi-Gente | Diver-Gente | Ciudades | Madrid | Castilla y León |
| Golblog | Gente Moovit | Gente COP25 | | | | |
| Valencia: | en Valencià | Opini3n | Local | Provincia | Comunitat Valenciana | Deportes |
| Agenda | Gastronomía | Agenda Go! | | | | |

Más de un 70% de los líderes de las empresas familiares españolas no tiene un plan de sucesión, según un estudio

Más de un 70% de los líderes actuales de las empresas familiares admiten no tener un plan de sucesión. De este modo, las mercantiles españolas se sitúan en la media internacional respecto a la existencia de planes de sucesión (28% en España, al igual que en Europa y Latinoamérica, frente al 30% global).



26/11/2020 - 13:59

VALÈNCIA, 26 (EUROPA PRESS)

Más de un 70% de los líderes actuales de las empresas familiares admiten no tener un plan de sucesión. De este modo, las mercantiles españolas se sitúan en la media internacional respecto a la existencia de planes de sucesión (28% en España, al igual que en Europa y Latinoamérica, frente al 30% global).

Esta es una de las principales conclusiones del estudio 'Las empresas familiares españolas ante el reto de la sucesión: Diferentes perspectivas generacionales', realizado por investigadores de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universitat de València, la Cátedra de Empresa Familiar y Creación de Empresas de la Universidad Abat Oliba CEU y de la Universidad de Extremadura, que forman parte del consorcio internacional STEP Project (Successful Transgenerational Entrepreneurship Practices).

Estos grupos de investigación colaboran estrechamente con las asociaciones de empresas familiares de sus áreas de referencia: AVE (Asociación Valenciana de Empresarios), ASCEF (Asociación Catalana de Empresa Familiar) y AEEF (Asociación Extremeña de Empresa Familiar).

El estudio muestra que las empresas familiares españolas afrontan estos procesos con una "fuerte orientación hacia la estructuración del gobierno familiar". Esto puede ayudar a orientar y consensuar los procesos de sucesión y a fomentar la participación de la familia y su implicación en las futuras etapas del proyecto empresarial. Sin embargo, se encuentran peor dotadas de estructuras y mecanismos de gobierno corporativo (consejos de administración, existencia de consejeros externos, etc.), que resultan también claves para canalizar la transición en la dirección, advierte.

Las empresas familiares españolas participantes pertenecen mayoritariamente al sector de servicios (69%), el 15% de ellas realiza su actividad en el sector primario y un 16% en el sector secundario, y tienen un tamaño ligeramente superior a los promedios nacionales.

Asimismo, los líderes de las empresas familiares participantes se caracterizan por tener una edad media de 45 años y pertenecen mayoritariamente a familias empresarias de 2ª generación o posteriores. Los resultados del estudio indican que un 28% de las empresas familiares españolas tienen previsto un plan de sucesión.

Visto desde otro ángulo, más de un 70% de los líderes actuales de las empresas familiares admite no tener un plan de sucesión. Estas cifras son muy similares para los líderes europeos, los latinoamericanos y, en su conjunto, para los de toda la muestra global de este estudio.

Disponer de un plan de sucesión implementado sugiere que los líderes de las empresas familiares han tomado consciencia de la importancia de preparar anticipadamente el proceso de sucesión, y que dicho proceso se puede desarrollar mediante criterios razonados y de modo profesional.

En cambio, apuntan los responsables del informe, cuando se pregunta si la empresa cuenta con un plan de emergencia en el caso de que suceda un hecho inesperado que obligue a sustituir al directivo actual, las diferencias entre las que sí disponen de él y las que no lo tienen no, se reducen sensiblemente. En España el 44% de los líderes dice que sí disponen de un plan de emergencia, mientras que el 56% asegura no disponer de ningún tipo de plan.

Con respecto a la actitud de los líderes para preparar su jubilación, en España, el 37% de los líderes entrevistados asegura disponer de un plan premeditado respecto a su jubilación. Si se compara los datos con los de otros países de la UE podemos ver que en Alemania esta cifra asciende hasta el 60%; mientras que Italia es el país en el que menos se planifica la jubilación, con una representación del 13%.

Se observa, además, que la existencia de un plan de sucesión formal en la empresa incrementa la posibilidad de que el directivo actual reflexione sobre sus planes de futuro (el porcentaje de directivos que preparan su retirada es 11 puntos más elevado). Esto contribuye a que se preparen individualmente y se eviten atrincheramientos que dificulten los procesos de sucesión.

En cuanto a las intenciones con respecto al perfil del sucesor, un 84% de las empresas considera que la probabilidad de que el sucesor sea un miembro de la familia es media o alta.

El criterio más frecuentemente considerado en las empresas familiares españolas para seleccionar al sucesor se

relaciona con el grado de interés que estos demuestran en el negocio (aspecto considerado en el 39% de las empresas). El segundo criterio más frecuente está relacionado con el consenso alcanzado por los órganos de gobierno o directivos de la empresa (25% de los casos). La elección del candidato mejor cualificado se menciona en el 19% de las empresas, mientras que un 12% reconocen que la primogenitura se mantiene como un criterio relevante.

MILLENNIALS Y GENERACIÓN X

Uno de los aspectos en los que se observa una mayor diversidad de perspectivas entre diferentes grupos generacionales es el relativo a los planes que los líderes tienen con respecto al momento de su jubilación. En el caso de los líderes de empresas familiares españolas, una quinta parte de los integrantes de la generación millennial valora la posibilidad de jubilarse a una edad temprana, inferior a los 50 años (véase la figura 24), si bien la mayoría (63%) fija su horizonte en las edades habituales de jubilación y un 11% incluso más lejos.

Por su parte, solo un 5% de los líderes pertenecientes a la generación X considera alargar su permanencia en el cargo más allá de los 70 años. Por el contrario, uno de cada cinco baby boomers, cuyas edades se sitúan ya entre 45 y los 75 años, planea jubilarse a una edad superior a los 70 años.

Si se contrastan esos datos con los del conjunto de empresas europeas podemos observar que los resultados son similares. Los millennials y la generación X tienen mayor predisposición a jubilarse antes de 60 años; y casi un 30% de la generación de los baby boomers piensa jubilarse una vez superados los 70 años.

Los resultados obtenidos muestran que el alargamiento de la esperanza de vida no parece estar retardando sustancialmente las intenciones de relevo generacional entre las generaciones que actualmente se encuentran al mando (especialmente la generación de Baby Boomers y la generación X).

En estos casos, alrededor del 70% de los líderes entrevistados asegura tener intención de retirarse entre los 60 y los 70 años, si bien los más jóvenes están menos dispuestos a alargar su carrera por encima de los 70 años (5% de los miembros de la generación X, frente al 28% de los baby boomers)

La jubilación del directivo de la empresa conlleva un proceso sucesorio que, desde el punto de vista empresarial debe de hacerse de forma gradual y natural.

El estudio realizado por el proyecto STEP a nivel global ha abordado el modo en que los cambios generacionales y sociales está influyendo la forma en que se afrontan los procesos de sucesión en las empresas familiares en todo el mundo.

Ha contado con la colaboración de más de 40 universidades de diferentes partes del mundo, y la participación de más de 1.800 empresas familiares de 33 países, pertenecientes a 5 regiones geográficas (Europa y Asia Central; Norte América; América Latina y Caribe; Asia-Pacífico; y Oriente Medio y África).

A partir de esta investigación, los socios españoles del proyecto han elaborado un informe nacional, que recoge la situación en España, a partir de los datos aportados por 113 empresas familiares españolas. El estudio compara los resultados del caso español con el conjunto de la muestra mundial, así como con la muestra de empresas europeas y con una selección de países europeos para los que se dispone de información suficiente.



ELIGE TU CIUDAD

A Coruña | Albacete | Algeciras | **Alicante** | Almería | **Ávila** | **Avilés** | **Badajoz** | **Barcelona** | **Bilbao** | **Burgos** | Cáceres | Cádiz | Cartagena | Castellón | Ceuta | Ciudad Real | Córdoba | Cuenca | **Gijón** | Girona | Granada | Guadalajara | Huelva | Huesca | Ibiza | Jaén | Las Palmas de Gran Canaria | **León** | Lleida | **Logroño** | Lugo | **Madrid** | **Málaga** | Melilla | Mérida | **Murcia** | Ourense | **Oviedo** | **Palencia** | Palma de Mallorca | **Pamplona** | Pontevedra | Salamanca | San Sebastián | **Santander** | Santiago de Compostela | **Segovia** | **Sevilla** | Soria | Tarragona | Tenerife | Teruel | **Toledo** | **Valencia** | **Valladolid** | **Vigo** | **Vitoria** | Zamora | **Zaragoza** |

Gente Digital en Facebook

Qué es | Publicidad | Contacto | Mapa web | Aviso Legal

Grupo de información GENTE · el líder nacional en prensa semanal gratuita según PGD-OJD

