



Sucesión en empresas familiares | Modelo de capacitación para el proceso de sucesión sostenible en las empresas familiares

¡La 2º reunión de SUFABU ha sido en línea!

La segunda reunión transnacional del proyecto SUFABU estaba prevista para ser acogida por el socio noruego del proyecto, Family Business Norway, en Oslo el 1 y 2 de abril de 2020. A principios de marzo se hizo evidente que el socio italiano del proyecto, CEDIT, no podía asistir a una reunión física y en los días siguientes se hizo evidente que sería un reto para varios de los socios del proyecto asistir a una reunión en Oslo. El orden del día se replanteó para realizar una reunión en línea en los días ya programados. La segunda reunión transnacional indicó el final del primer producto intelectual (IO1) del proyecto. Todos los socios del proyecto habían completado los informes nacionales de sus respectivos países basándose en la investigación documental y en entrevistas seleccionadas. El socio escocés del proyecto, el Dundee & Angus College, fue el responsable de que el IO1 compilara todos los informes nacionales en un informe resumido. El informe resumido se tradujo al idioma nacional de todos los socios del proyecto. Según el informe resumido, las empresas familiares son la espina dorsal de las economías de todos los países involucrados en el proyecto; desde Noruega hasta España, desde la República Checa hasta el Reino Unido, desde Italia hasta Bélgica. Proporcionan millones de oportunidades de empleo y contribuyen sustancialmente al PIB de los países.

Tabla 1: Empresas familiares por país

País	% de las empresas de pertenencia familiar	Número de empleados en las empresas familiares	% del PIB aportado por las empresas familiares
República Checa	Est 80%	Est 2,000,000	Est >50%
España	>88%	>6,500,000	>57% (sector privado)
Bélgica	77%	45% del total de los empleos	33%
Noruega	70% (sector privado)	630,000	Dato no disponible
Italia	87%	13,400,000 (76%)	>57%
Reino Unido	85%	>12,000,000	25%

Tabla 2: Cambios generacionales en las empresas familiares

País	% de las empresas familiares que pertenecen a la 1ª generación	% de las empresas familiares que pertenecen a la 2ª generación	% de las empresas familiares pertenecientes a la 3 generación o +
República Checa	Est 90%	Est 9%	Est 1%
España	53.6%	37.3%	9.2%
Bélgica	63% (dato de 2011)	27% (dato de 2011)	9% (dato de 2011)
Noruega	27% (dato de 2011)	Dato no disponible	Dato no disponible
Italia	Dato no disponible	Dato no disponible	Dato no disponible
Reino Unido	86%	8.5%	3%

Próximo paso – elaboración de los casos de estudio

Además de marcar el final del primer producto intelectual, la reunión transnacional también fue el inicio del segundo producto intelectual (IO2). La entrega del IO2 es un conjunto de casos que describen la sucesión en las empresas familiares. La sucesión en la empresa familiar incluye tanto la sucesión de liderazgo como la sucesión de la propiedad. La sucesión de la propiedad y la sucesión del liderazgo pueden ocurrir durante el mismo período de tiempo o también pueden ocurrir en momentos diferentes. Tanto para la sucesión de la propiedad como para la sucesión del liderazgo, las opciones son tanto familiares como externas o una combinación de ambas. Es importante que el proyecto demuestre las diversas opciones que puede elegir una familia, así como la diferencia entre una sucesión basada en situaciones dentro o fuera del control de las familias en el momento de la sucesión. Para presentar las diversas opciones y situaciones de sucesión, los casos se agruparán en casos temáticos con historias de varios asociados del proyecto en cada tema del caso. Ejemplos de temas son la sucesión no planificada debido al fallecimiento repentino por una enfermedad o la colaboración intergeneracional, en la que miembros de una familia de varias generaciones poseen, gobiernan y dirigen juntos una empresa familiar durante decenios. En todos los casos se captarán puntos de aprendizaje para transferirlos al tercer producto intelectual que proporcionará material de aprendizaje.

Adaptación del proyecto al contexto de la pandemia

La creación de redes y de relaciones es lo más adecuado para el encuentro físico. En la reunión de Oslo, el programa original había incluido varias presentaciones breves de varios propietarios de empresas para presentar historias reales de sucesiones en sus familias, así como una presentación de académicos del Centro de investigación sobre la gobernanza empresarial de la Escuela Noruega de Gestión BI. Todos estos temas del programa fueron excluidos. El programa se convirtió en tres reuniones por Internet de dos horas cada una. El enfoque se centró en los resultados intelectuales, la administración del proyecto y el progreso. Las reuniones por Internet se percibieron como eficientes, y el socio del proyecto programó una reunión adicional por Internet antes de la próxima reunión física prevista en Dundee en octubre.

Partiendo del proyecto formulado sobre papel, es agradable ver cómo esta va tomando forma. Habiendo compartido conocimientos sobre los datos recogidos los diversos informes nacionales, observamos como este conocimiento puede transferirse hacia los casos de estudio y los módulos de formación.

Los socios del proyecto son conscientes de lo mucho que la mayoría de las empresas familiares se ven afectadas por la actual crisis del Covid-19, y todos están preocupados por tener acceso a las entrevistas dentro del plazo previsto para el IO2. Los socios deben tener en consideración, a la hora de hacer las entrevistas, que muchas de las empresas están atravesando en estos momentos una dura crisis.



INFORME RESUMIDO, 2020

EL ESTADO ACTUAL DE LOS PROCESOS DE SUCESIÓN EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

RESUMEN

Este informe resumido del proyecto ERASMUS+ SUFABU (Proyecto #2019-1-CZ01-KA204-061268) ha sido desarrollado y recopilado a partir de los informes nacionales de las organizaciones asociadas.

Las empresas familiares son la espina dorsal de las economías de todos los países involucrados en el proyecto; desde Noruega hasta España, desde la República Checa hasta el Reino Unido, desde Italia hasta Bélgica. Ofrecen millones de oportunidades de empleo y contribuyen sustancialmente al PIB de los países.

Sin embargo, aunque son fundamentales para el desarrollo y el crecimiento económico, sólo la República Checa ha consagrado en su legislación una definición exhaustiva de las empresas familiares, que facilita la recopilación de datos y la orientación de los servicios. Desde el 1.3.2020, se puede registrar una empresa como "empresa familiar" en la a Asociación de Pequeñas y Medianas Empresas y Artesanos de la República Checa si cumple con la definición de la ley. El registro tiene una validez de 3 años y está vinculado a un portal empresarial del ministerio. El registro es voluntario y permite a las empresas presentar solicitudes de préstamos sin interés y garantías preferentes al Banco de Garantía y Desarrollo Checo-Moravo. Desde el punto de vista jurídico, la empresa familiar se limita a identificarse como una empresa en la que los miembros de la familia propietaria colaboran en la gestión cotidiana de la empresa familiar; este tipo de empresa es, en efecto, una empresa individual en la que sólo se reconoce al propietario como empresario.

En lo que respecta a la sucesión, los datos mundiales sugieren (EFB, 2012; KPMG, 2011) que la tasa de transición con éxito a nivel mundial es de aproximadamente el 30%, lo que significa que el 30% de las empresas familiares se suceden con éxito a una segunda generación. Este porcentaje es generalmente más alto que las cifras indicadas por el consorcio, en el que entre el 8% y el 37% han llegado a la segunda generación. No hay duda de que los datos nos muestran que existe un punto crítico para las empresas familiares en lo que se refiere a la sucesión generacional y que, aunque la mayoría de los países puedan proporcionar asesoramiento y apoyo a través de los organismos de desarrollo comercial y económico, hay poco aprendizaje informal para las empresas familiares que buscan planificar su sucesión.

Este informe servirá de base para que el proyecto avance con el fin de proporcionar a las empresas familiares parte de la información que necesitan para planificar y traspasar la empresa con éxito de una generación a otra, ya se trate de un traspaso de liderazgo o de propiedad, o de ambas.



¹EFB, 2012, Family Business Statistics. Recuperado de: <http://www.europeanfamilybusiness.eu/uploads/Uploads/Publications/familybusiness-statistics.pdf>
KPMG, 2011, Family Business Succession. Recuperado de: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2012/07/fbb-succesion.pdf>

SUFABU Informe Resumido. Para acceder al texto www.sufabu.eu

