GIRONA NOTICIES.COM
+ Periodisme

7 de cada 10 empresas carecen de plan de sucesión

Actualidad Empresarial | 05/05/2023 | 00:00

En España, se realizaron 26.207 cierres de empresas durante 2022, un 10,1 % más que el año anterior. Es la cifra más alta de la serie histórica. Esto se debe en parte a la falta de relevo generacional, un problema que se ha manifestado gravemente en los últimos años.

Así, y con base en los datos del Instituto de la Empresa Familiar, un 70 % de las empresas familiares a nivel nacional carecen de plan de sucesión y 3 de cada 10 no logran sobrevivir a la transición de la segunda generación.

El relevo generacional en una empresa es un momento crítico que requiere una adecuada planificación para garantizar su continuidad en el futuro. Los planes de sucesión no deben ser considerados solo cuando se está próximo a la jubilación, sino que deben ser parte de la estrategia a largo plazo de la empresa.

Ricardo Santos, Gerente de Consultoría en la empresa Tactio explica como es crucial considerar con objetividad y respeto las expectativas de ambas generaciones para diseñar un plan de relevo que satisfaga a ambas partes y evite conflictos.

En este sentido, expone que, en el caso de que haya relevo dentro de la propia familia, es importante tener en cuenta que el fundador no puede afrontar la sucesión solo. Es recomendable que el fundador busque la formación adecuada para el sucesor, tanto técnica como en la gestión, mediante profesionales externos que actúen como mentores del sucesor.

Asimismo, es crucial que la segunda generación entienda la actividad de la empresa, su historia, sus antecedentes y las motivaciones que llevaron al fundador a crear la empresa. Solo así se puede garantizar la continuidad de la empresa en el futuro y respetar los valores fundacionales de la misma.

Es importante tener en cuenta que no siempre es el hijo del fundador el que debe tomar el relevo en la empresa. La segunda generación puede sentir rechazo por la empresa, por lo que se deben considerar todas las opciones antes de tomar una decisión. En algunos casos, puede ser necesario buscar a un sucesor fuera de la familia, un responsable técnico que pueda dirigir la empresa.

En cualquier caso, es importante que la empresa se prepare adecuadamente para el proceso de sucesión. Esto incluye la planificación temprana y la formación del sucesor, la comunicación clara y honesta entre ambas generaciones, y la elección de un momento adecuado para la

retirada del fundador. Al hacerlo, la empresa puede garantizar la continuidad de la empresa y la preservación de sus valores fundacionales.

Autor: Redacció

https://gironanoticies.com/empresarial/204516-7-de-cada-10-empresas-carecen-de-plan-de-sucesion.htm