**Encuesta Mundial de Empresas Familiares**

**La sucesión en una empresa familiar**

Más de 1.800 líderes de empresas familiares de todo el mundo han compartido sus opiniones acerca del impacto de los crecientes cambios demográficos y sociales. El estudio fue realizado por KPMG Private Enterprise junto al Consorcio Global del Proyecto STEP y en él se analizan las tendencias que afectan a las prácticas de las familias empresarias en todo el mundo, y cómo será el modelo de negocio futuro bajo la nueva realidad.

**Buenos Aires, 7 de abril de 2021.** **KPMG Private Enterprise**, en colaboración con el **Consorcio Global del Proyecto STEP (Successful Transgenerational Entrepreneurship Practices)** realizó el informe [**“El coraje de elegir sabiamente. Por qué la decisión de la sucesión puede ser un momento decisivo en su empresa familiar”**](https://home.kpmg/co/es/home/insights/2021/02/el-coraje-de-elegir-sabiamente-2.html)**,** que es el primero de una serie de estudios a través de los cuales se profundiza, entre otros temas, sobre de cómo y por qué el proceso de sucesión puede ser un momento decisivo en una empresa familiar.

Más de 1.800 líderes de empresas familiares de todo el mundo que participaron de la Encuesta Mundial de Empresas Familiares STEP, han compartido sus opiniones acerca del impacto de los crecientes cambios demográficos y sociales registrados en los últimos tiempos. Como seguimiento de la encuesta, cuya primera etapa se hizo en 2019, se realizaron adicionalmente más de 33 entrevistas personales con líderes de empresas familiares antes del inicio de la pandemia de COVID-19 y luego de su estallido entre marzo de 2020 y noviembre pasado. Los resultados recopilados de estas entrevistas ayudaron a profundizar la comprensión del contexto detrás de los resultados de la encuesta.

**Los temas más destacados**

* **Elegir al líder correcto en el momento correcto.** La transferencia de la propiedad y gestión de una empresa a otra generación es uno de los momentos más importantes en el ciclo de vida de la empresa familiar. Elegir al líder correcto en el momento correcto es una de las decisiones más críticas que pueden tomarse para asegurar la continuidad del éxito de la empresa.
* **Preparándose para lo inesperado.** Ya sea mediante un plan de contingencia u otros métodos de sucesión, una hoja de ruta es una guía fundamental para lidiar con lo inesperado. Muy a menudo, las empresas familiares no tienen planes de contingencia detallados con una orientación específica sobre quién tomará el control y mantendrá la empresa en funcionamiento. De hecho, solo el 47% de los líderes familiares que participaron en el estudio tenían este tipo de planes.
* **Una nueva perspectiva generacional.** La generación *Millennial* están teniendo una voz cada vez más importante en la dirección futura de las empresas familiares y en la elección de un sucesor. Se les está dando más espacio en la mesa de dirección para abordar problemas y oportunidades cada vez más complejos, como la digitalización acelerada de los procesos comerciales que están surgiendo a nivel mundial.
* **¿Cuál es la sabia elección?** La próxima generación puede aportar una perspectiva renovada con el poder de transformar algunos aspectos de la empresa familiar y potencialmente descubrir oportunidades previamente inexploradas que pueden redefinir la identidad de la empresa familiar en el futuro. Entonces, se necesita coraje para elegir sabiamente y permanecer receptivo a nuevas formas de pensar sobre el negocio: ideas innovadoras que podrían ser transformadoras e integrar la misión de la empresa con cuestiones societarias más amplias.
* **La libertad de elegir.** Puede que no necesariamente los planes de sucesión coincidan con las habilidades de la generación entrante. En ese caso, los líderes deben elegir un sucesor no familiar para administrar la empresa, mientras continúan manteniendo la participación de la familia a través de la propiedad.
* **El orden la sucesión.** Traspasar la empresa familiar a una nueva administración o a un nuevo propietario es algo que abarca todos los aspectos de la organización. Se trata de proteger la marca y la reputación de la empresa, y de retener el conocimiento para asegurar que la empresa sea sostenible durante los próximos años.
* **¿Cuál es el mejor momento de hacer el traspaso?** Mientras el 53% de los líderes de empresas familiares del estudio no tienen un plan de jubilación formal, otro porcentaje planea hacerlo e, incluso, vender su empresa. En cualquier caso, la decisión de hacer el traspaso es muy difícil para los líderes actuales y no hay pautas establecidas.
* **Saber cuándo retirarse.** El nivel de confianza en la capacidad de la próxima generación para liderar la empresa y si están motivados o no para asumir el control es esencial en este proceso y en la toma de esta decisión. El estudio sugiere que el deseo de mantener el negocio dentro de la familia es mayor cuando el líder actual tiene descendencia.
* **Mirar más allá de la familia.** Cuando el líder de una empresa familiar no logra relacionarse con éxito con la próxima generación, o no puede encontrar al sucesor adecuado, o el consejo familiar no puede organizarse de manera eficaz; a menudo se toma una decisión pragmática para contratar al mejor ejecutivo posible fuera de la familia, manteniendo las conexiones interactivas entre la empresa y la familia. Esto puede requerir el fortalecimiento de la capacidad y participación del grupo de propietarios para reflejar la “familiaridad” de la empresa junto con un ejecutivo no familiar que comparte los valores de la familia.
* **¿Quién lo sucederá?** Los líderes de empresas familiares de este estudio sostuvieron que elegir al sucesor adecuado es el mejor legado que pueden dejar.

*“La resiliencia inherente a las empresas familiares que, a diferencia de otras organizaciones, suelen verse más impactadas por las crisis, es una ventaja crucial para enfrentar la pandemia y la nueva realidad que ésta dejará cuando el mundo vuela a la normalidad. En efecto, la mentalidad emprendedora combinada con su capacidad de adaptarse al cambio son características envidiables de estas empresas”,* comentó **Jubran Coelho, socio líder de Private Enterprise de KPMG en América del Sur.**

En el mismo sentido, **Carolina Oliveira, socia líder de Mercado Emprendedor de KPMG en América del Sur,** añadió: *“Es cierto que la próxima generación de la familia es el activo más valioso de la empresa. No obstante, como bien destaca esta primera aproximación a las tendencias observadas en empresas familiares, la elección del nuevo líder debe efectuarse de manera oportuna y correcta, desde que conforma una de las decisiones más críticas en pos de asegurar la continuidad y el ciclo de vida de la organización. Es por ello que, en ocasiones, puede suceder que los planes de sucesión no coincidan con las habilidades de la generación entrante y la idea de elegir un sucesor no familiar no resulte desacertada, en tanto y en cuanta la familia mantenga su participación a través de la propiedad.”*.

Por último*,* **Emiliano Martín socio líder de Private Enterprise en KPMG Argentina,** opinó que *“en la economía argentina las empresas familiares fueron siempre importantes actores en el sistema productivo y de servicios. Muchas empezaron como empresas pequeñas y llegaron a ser grandes organizaciones y siempre se han sabido adaptarse a los sucesivos cambios y crisis recurrentes del país. Pero ahora están viviendo una situación inédita determinada por los acelerados cambios producidos por la crisis sanitaria y economía, y el desafío que plantea la nueva economía digital. Hoy más que nunca las empresas familiares argentina deben reconvertirse rápidamente, profesionalizar su management, tener una visión global de su negocio y para ello necesitan transformar sus organzaciones para aprovechar las oportunidades que está ofreciendo la nueva economía”.*

*Si desea leer el artículo completo, descárguelo desde el siguiente enlace* ***https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/co/sac/pdf/2021/02/el-coraje-de-elegir-sabiamente.pdf***

|  |
| --- |
| **Acerca de KPMG Internacional**KPMG es una organización global de firmas de servicios profesionales independientes que brindan servicios de auditoría, impuestos y asesoría. Operamos en 146 países y jurisdicciones y contamos con 227.000 personas trabajando en firmas miembro en todo el mundo. Cada firma de KPMG es una entidad legalmente distinta y separada y se describe a sí misma como tal. KPMG International Limited es una entidad privada inglesa limitada por garantía. KPMG International Limited no brinda servicios a los clientes. |

|  |
| --- |
| Acerca de KPMG Argentina En Argentina somos un equipo multidisciplinario integrado por más de 1.250 profesionales que ofrecemos servicios de asesoría, impuestos y legales y auditoría. Contamos con oficinas en la Ciudad de Buenos Aires, Córdoba y Rosario, y representaciones comerciales en Mendoza y Tucumán que nos permiten consolidar nuestra posición en el mercado y fortalecer la presencia en los centros estratégicos del país.  |

|  |
| --- |
| Contactos de Prensa |
| Claudio Negrete WilliamsGerente de Comunicaciones KPMG Argentinacnegretewilliams@kpmg.com.arTel: 4316-5700 interno 5895Stella Rey PalermoDirectora de Clientes y Mercados, Marketing y ComunicacionesKPMG Argentinastellarey@kpmg.com.arTel: 11 4316-5700 interno 5981 Tamara Vinitzky Socia a cargo de Clientes & Mercados,  Marketing & Comunicaciones y Diversidadtvinitzky@kpmg.com.ar Tel:11 4316 5828<https://home.kpmg/ar/es/home/media/press-releases.html> |
|  |
| **Twitter**[**kpmg.com/socialmedia**](http://kpmgmail.com/collect/click.aspx?u=/G1GTPto3VWHuy7wMzDtDaEKIv6SjnE6KOw7tNdIQNTbUHYuvy2Vxnhnnbes8e7CM1iFUUnJL8c=&rh=ff0014d8f77affd523c2dad6fa439070ac05a4fc) | [**kpmg.com.ar**](http://www.kpmg.com.ar) |
|  | @KPMGArgentina |  | KPMG Argentina |  | KPMG Argentina |  | KPMG AR Talentos |
| [**kpmg.com/app**](http://kpmgmail.com/collect/click.aspx?u=/G1GTPto3VWHuy7wMzDtDbYc/NLxs+tnCw9ICurexhk=&rh=ff0014d8f77affd523c2dad6fa439070ac05a4fc)Available on the App Store |