

SUCESIÓN FAMILIAR EN EL SECTOR AGROPECUARIO: “RELEVO GENERACIONAL”

Ing. Roberto Samaniego*. 2017. XXII° Congreso Nacional Lechero 2017.

*Consultor Independiente. Panamá.

www.produccion-animal.com.ar

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)

MARCO CONCEPTUAL

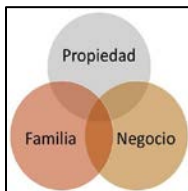
Sucesión Familiar: se refiere al poder, el gerenciamiento del negocio a la nueva generación. La familia mantiene el patrimonio – herencia.

Relevo Generacional: proceso de traspasar en vida el patrimonio - herencia (capital y bienes)



“La única cosa que regresa de la tumba con los dolientes y se niega a ser enterrada es el carácter de un hombre. Lo que un hombre es le sobrevive. Nunca puede ser enterrado.” J.R. Miller.

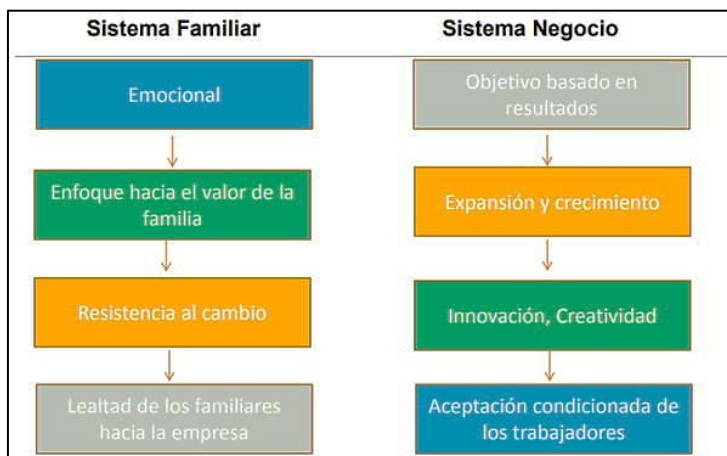
ELEMENTOS DE UN NEGOCIO FAMILIAR



¿CAMBIOS EN EL NEGOCIO FAMILIAR?

- a. Muerte inesperada o enfermedad del fundador o de miembro clave de la familia.
- b. Cambios en las condiciones de mercado que deterioran el valor del negocio.
- c. Disputas familiares, divorcios, separaciones...
- d. Proveer para mi familia y asegurarme que el patrimonio no se pierda al entrar la próxima generación.

DIFERENCIA ENTRE LOS SISTEMAS FAMILIARES Y DEL NEGOCIO



EL RELEVO GENERACIONAL ES UN PROBLEMA A NIVEL MUNDIAL

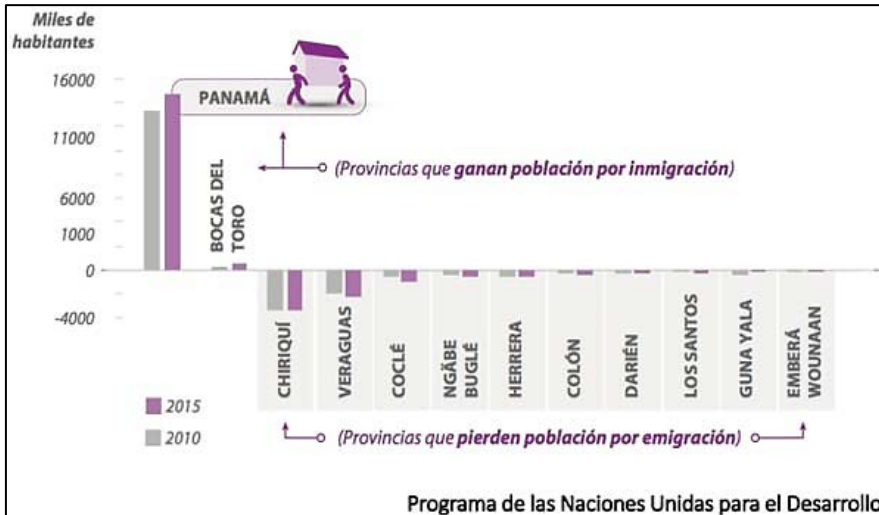
El 50% de las empresas familiares a nivel mundial logran llegar a segunda generación. A tercera generación llega únicamente el 5%.

El 7,5% de los productores tienen menos de 35 años

El 42,5% de los productores oscila entre los 35 y 55 años

El 50% de los productores tiene más de 55 años

SALDO MIGRATORIO (2010-2015)



TASAS DE CRECIMIENTO ANUAL

- ◆ El ritmo de crecimiento de la población de Panamá, mantiene una tendencia a la disminución:
 - 1980 – 1990: 2.5%
 - 1990 – 2000: 1.4%
 - 2000 – 2010: 1.8 %
- ◆ En el largo plazo se incrementará el grupo de adultos mayores.



El relevo generacional presupone dos actores:

- a. El que trata, acepta gustoso o se siente en la obligación de relevar.
- b. Y el que no le gusta la actividad.

CONDICIONES QUE PROMUEVEN LA MIGRACIÓN DE LOS JÓVENES RURALES

- Políticas o incentivos insuficientes para promover la permanencia de los jóvenes en las zonas rurales.
- La producción es afectada por el clima y precios de mercado.
- La empresa no es rentable y deben buscar trabajo en otro lugar.
- Muchos hermanos y no hay trabajo para todos.
- Poca comunicación y afinidad entre los miembros de la familia.
- Desintegración familiar (divorcios, alcoholismo, drogas, muerte de familiares o problema de valores).
- El dueño no tiene confianza en sus hijos y solo delega actividades de poca importancia.
- Nuevas oportunidades de trabajo, salario estable con garantías sociales.
- Horarios estables (lunes a viernes o lunes a sábado).
- Trabajar en oficina con aire acondicionado.
- Carreras atractivas no afines a la empresa agropecuaria (médicos, técnicos en electrónica, arquitectos, aduaneros, electromecánica).
- Desarrollo profesional (capacitaciones y crecimiento empresarial).
- “Estatus Social”.
- Uso de alta tecnología.
- Más comodidades y servicios (centros comerciales, hospitales, bancos, entre otros).
- Nuevas oportunidades de diversión y esparcimiento.

¿POR QUÉ NO LE GUSTA LA ACTIVIDAD?

- Quieren experiencia en otro negocio.
- Desean abrir su propio negocio.
- No le gusta el negocio / no es su área de estudio.
- La empresa es muy pequeña, no genera suficientes ingresos.
- Para evitar conflictos con la familia.
- Prefieren ser asalariados (evitar el riesgo).

GENERACIONES



El 60% de los millennials opta por usar el chat antes que comunicarse telefónicamente o enviar un email.

NUEVAS GENERACIONES

- Independencia.
- Acceso a Internet y redes sociales.
- Oportunidad para viajar y conocer gente.
- Ambiente laboral divertido.
- Tareas a corto plazo.
- Horario flexible.
- Mentoría (escucha).
- Balance entre trabajo y vida personal.
- En 2025 los millennials representarán el 75% de la fuerza laboral del mundo.

¿RELEVO GENERACIONAL?



FAMILIA

Si su proceso de evolución involucra familia, entonces usted debe establecer una visión para su familia y lograr su compromiso individual con el propósito, base, metas y resultados buscados con el proceso.

Sus ideas y visión de su familia serán la base del Acuerdo o Protocolo Familiar, a la que se pedirá a todos los miembros de la familia se comprometan y firmen.

¿OPCIONES DISPONIBLES PARA USTED?

- ◆ Vender la empresa a una tercera parte externa por el mejor precio posible
- ◆ Designar un administrador (familia o no) para que dirija el negocio, hasta que un miembro de la familia este
- ◆ Designar un miembro de la familia para que dirija la empresa.

RECOMENDACIÓN

Entre más temprano se inicia el proceso de incorporar a la nueva generación en las actividades y decisiones, mayor será la probabilidad que tenga interés en el negocio.

RECOMENDACIONES

Abordar un rango de asuntos administrativos y técnicos:

- ◆ Sucesión administrativa
- ◆ Planificación de bienes
- ◆ Planificación de impuestos
- ◆ Administración de patrimonio
- ◆ Planificar las decisiones
- ◆ Protocolo Familiar
- ◆ Testamento
- ◆ Involucrar a las nuevas generaciones en las actividades del negocio.

Volver a: [Empresa agropecuaria](#)