

FEBRERO DE 2025

¿TU EMPRESA TIENE UN PLAN DE SUCESIÓN?



Muchas empresas familiares postergan este tema, pensando que solo es necesario cuando la administración está por retirarse o cuando hay un alto patrimonio en juego. Sin embargo, la realidad es otra:

10 | FINANZAS Y MERCADOS | DIARIO FINANCIERO / JUEVES 6 DE FEBRERO DE 2025

El 68% de las empresas familiares en Chile **no cuenta con un plan de sucesión**

■ Según una encuesta del Instituto de Directores de Chile (IdDC), el 65% de los encuestados respondió que existen miembros capacitados en la siguiente generación para asumir el liderazgo.

POR SOFÍA FUENTES

Las empresas familiares son actores cada vez más relevantes en el mercado y de acuerdo con el Instituto de Directores de Chile (IdDC), hoy enfrentan desafíos de gobernanza, sucesión y sostenibilidad. Recientemente, el IdDC llevó a cabo el "Estudio Empresas Familiares 2024", con el objetivo de tener una mirada profunda de las oportunidades y retos que deben afrontar este tipo de organizaciones. El estudio recogió las perspectivas de 52 líderes de empresas familiares, incluyendo directores, gerentes y accionistas, para abordar aspectos como: la transición generacional, integración de directorios y diversificación empresarial. Uno de los puntos críticos del informe fue la falta de planificación para la sucesión generacional, ya que solo el 32% de las empresas familiares cuenta con un plan definido para la transición del liderazgo, mientras que el 68% respondió que no ha tomado medidas concretas. Según el IdDC, esta falta de preparación incrementa los riesgos de conflictos internos y pone en peligro la continuidad del negocio. Además, aunque el 65% de los encuestados consideró que existen miembros capacitados en la siguiente generación para asumir el liderazgo, el 35% percibió que no hay una preparación adecuada.

Debilidad estructural de los directorios

El informe, sostuvo que la profesionalización de la gobernanza sigue siendo un reto para las empresas familiares porque aún muchas operan sin directorios independientes, lo que limita la incorporación de nuevas perspectivas y experiencia externa en la toma de decisiones. Sin embargo, aquellas que han integrado expertos externos en sus directorios han dado un paso importante hacia la gestión más estructurada y estratégica. "La gobernanza es el eje que define la sostenibilidad de las empresas familiares. Si bien el 75% de las familias cuenta con un directorio formal, la alta dependencia de redes personales para integrar directores externos muestra que aún hay un largo camino hacia la profesionalización y la adopción de procesos más estructurados", aseguró la directora ejecutiva del IdDC, Fadia Gajardo. En cuanto a las empresas sin directorio formal, la mayoría justificó esta ausencia por el tamaño reducido de su negocio, mientras que otras simplemente no lo consideran necesario.

Diversificación

La encuesta también reveló que el 69% de las empresas familiares optó por diversificar sus actividades, operando en múltiples sectores para mitigar riesgos y asegurar su sostenibilidad a largo plazo. Esta estrategia les permitió generar nuevas fuentes de ingresos y aprovechar oportunidades en distintos mercados. En contraste, el 31% de las empresas apostó por la especialización en un único sector, priorizando la eficiencia y la consolidación de su legado. Además, el estudio señaló que las familias empresarias chilenas gestionan en promedio tres empresas operativas. Sin embargo, el 23% de las familias opera solo un negocio, mientras que un 10% administra seis o más.



Esta cifra confirma lo que vemos a diario: sin una estrategia clara, la continuidad del negocio puede verse comprometida.

¿Por qué planificar la sucesión desde temprano?

Los planes de sucesión más exitosos son los que se diseñan a lo largo del desarrollo del negocio, permitiendo regular la participación de las siguientes generaciones.

- Evitan conflictos familiares y empresariales
- Protegen el patrimonio y optimizan costos asociados.
- Garantizan estabilidad en la toma de decisiones
- Diseñan un proceso de formación para los herederos
- Regular la relación entre quienes se involucran en la administración y quienes toman un rol más pasivo



Cada familia es diferente, cada plan de sucesión también.

No hay una fórmula única. El plan debe considerar:

- El tipo de negocio y los socios involucrados.
- La decisión de incluir o no a las siguientes generaciones.
- Las reglas para garantizar continuidad y evitar conflictos.
- La formación de futuros líderes dentro de la empresa.

En **ARH Abogados**, diseñamos e implementamos planes a la medida y acompañamos a nuestros clientes en cada paso del proceso.

¿Tu empresa tiene un plan de sucesión?

Si la respuesta es 'todavía no', conversemos. 

Escríbenos para más información.

