

De padres a hijos: cómo las empresas familiares en Perú enfrentan el desafío del relevo generacional

El Día del Padre no solo es una fecha de celebración, también es una oportunidad para reflexionar sobre el futuro de las empresas familiares en el Perú, el verdadero motor de la economía peruana. A pesar de su vital importancia, muchas se encuentran en un momento crítico: la compleja transición donde el padre, pilar del negocio, debe ceder el timón a sus hijos. Este cambio, que puede definir la continuidad del negocio, requiere planificación, claridad de roles y una mirada estratégica.

De acuerdo con la **Family Business Survey 2023 de PwC**, solo el 34 % de las empresas familiares en América Latina cuenta con un plan de sucesión. Esta cifra resulta aún más preocupante al considerar la relevancia de estas empresas en Perú: según **AEF y EY (2019)**, apenas el 3 % ha logrado mantenerse hasta una tercera generación, principalmente por la ausencia de una estrategia sucesoria. Cabe destacar que ocho de cada diez empresas en el país son familiares, por lo que una sucesión mal gestionada no solo compromete su continuidad, sino que también puede tener un impacto directo en la economía nacional.



Solo el 34 % de las empresas familiares en América Latina cuenta con un plan de sucesión

Sucesión generacional: un proceso más que un evento

“La sucesión no debe verse como un momento puntual, sino como un proceso de al menos cinco años que combina diálogo, formación y planeamiento legal y patrimonial”, señala Paul Vargas Machuca, vocero de la Asociación de Empresas Familiares (AEF). “Los conflictos suelen surgir cuando no hay reglas claras o cuando la familia evita hablar del tema por temor a herir susceptibilidades. Uno de los errores más comunes es postergar la conversación sobre el relevo hasta que se vuelve urgente.”

Para evitarlo, el especialista recomienda tener en cuenta 4 aspectos claves:

- Definir desde temprano quiénes son los posibles sucesores y qué preparación necesitarán.
- Establecer canales de comunicación que permitan separar los temas familiares de los empresariales.
- Formalizar las decisiones mediante protocolos familiares, testamentos empresariales o directorios.
- Considerar opciones externas si no existe un sucesor claro dentro de la familia.
- Además, la profesionalización del negocio y la incorporación de talento externo en puestos clave puede ayudar a preservar el legado y garantizar la sostenibilidad.

LEA TAMBIÉN: Día del Padre: Mypes proyectan crecer 8 % y vender hasta S/ 1 200 millones

Mirar el futuro sin miedo al cambio

Finalmente, hoy, más que nunca, la continuidad de las empresas familiares depende de su capacidad para adaptarse. La planificación del relevo generacional no solo asegura la supervivencia del negocio, también fortalece los lazos familiares y protege el patrimonio construido durante décadas.

Para el especialista, el reto está en entender que, así como se construyó una empresa con visión y esfuerzo, con ese mismo compromiso debe planificar su futuro. La clave radica en

anticiparse, dialogar y dejar un legado ordenado que honre lo construido y prepare el camino para las generaciones venideras.

LEA MÁS:

Inversión en innovación empresarial subiría al 1% del PBI al 2030

Perú entre los 15 países más difíciles para hacer negocios según el Índice Global de Complejidad Empresarial de TFM Group

CCL: El 81,3 % del empleo en Mipymes es informal y limita productividad en Perú