

Desafíos y oportunidades para las mypes peruanas familiares

En el Perú, las empresas familiares representan cerca del 80 % de las micro y pequeñas empresas (mypes), según estimaciones del presidente del Gremio de la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), Rodolfo Ojeda.

Esto equivale aproximadamente a los 2,5 millones de negocios formales, lo que convierte a este tipo de organizaciones en un pilar estructural de la economía nacional.

A pesar de los constantes desafíos políticos y sociales que ha vivido el país en los últimos años, las mypes familiares han logrado sostener su crecimiento, impulsadas por la resiliencia, creatividad y capacidad de adaptación de sus fundadores y equipos.

Nuevas oportunidades en el comercio global

Rodolfo Ojeda resalta que las nuevas dinámicas del comercio internacional han abierto oportunidades inéditas para estas empresas. Mercados en Asia, India y Corea del Sur se han vuelto más accesibles gracias a la reducción de aranceles realizada en los últimos años entre Estados Unidos, Europa y China, lo que ha permitido a las mypes peruanas adquirir insumos y productos a precios más competitivos, abriendo oportunidades para expandir sus negocios.

No obstante, es seguro que ello cambie en adelante tras la imposición de aranceles por parte de la administración de Donald Trump. *“Para enfrentar los desafíos actuales, las mypes deben diversificar sus mercados a través de estrategias*

digitales y promoción internacional, capacitarse continuamente para optimizar sus procesos y posicionarse mejor en mercados globales, y aprovechar las oportunidades que surgen del cambio en aranceles y nuevas alianzas comerciales”, manifiesta.

LEA TAMBIÉN: Asociados de la CCL fueron reconocidos en el Día Nacional de las Mypes

La evolución generacional y uso de la tecnología

Por su parte, Rodolfo Salazar, representante de la **Asociación Empresas Familiares del Perú (AEF)**, sostiene que las empresas familiares están evolucionando gracias a que las nuevas generaciones aprovechan la tecnología y las innovaciones globales para estructurar sus negocios y adaptarlos al mercado local. Sin embargo, advierte que uno de los mayores retos que enfrentan es la sucesión, ya que no todos los miembros familiares desean involucrarse.

Además, revela que menos del 30 % de las empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación, lo que refleja un gran desafío en la continuidad del negocio. *“Ante ello, es fundamental contar con un plan de sucesión sólido, protocolos familiares claros y una visión de largo plazo. Es crucial que estas empresas no se centren únicamente en el fundador o en la figura del patriarca o la matriarca, sino que desarrollen un modelo de negocio estructurado a largo plazo”,* resalta.

En esa línea, menciona que la primera generación se enfoca principalmente en entender el giro del negocio y establecer una plataforma sólida que sirva de base para el crecimiento futuro. *“Este cimiento es importante para que la segunda*

generación pueda asumir el rol de expansión y desarrollo, tal como lo visionó el fundador”.

Para Salazar, la continuidad y éxito de las empresas familiares dependen de tres ejes fundamentales en la integración de la segunda generación. El primero es el conocimiento del negocio, donde los nuevos integrantes deben ingresar desde mandos medios o primeras líneas, adquiriendo una comprensión profunda del funcionamiento desde la base.

El segundo eje es la cultura empresarial y es crucial. Ello se debe a que la inmersión y promoción de esta cultura por parte de la segunda generación asegura menor resistencia al cambio y fortalece los valores organizacionales.

Finalmente, el tercer punto radica en el derecho adquirido, que implica que cada miembro gane su propio peso específico y celebre sus propias victorias, consolidando su rol dentro de la empresa.

En ese sentido, el representante de la Asociación de Empresas Familiares sostiene que garantizar el éxito y la continuidad de una empresa familiar, es fundamental para que la segunda generación obtenga su propio mérito.

“Implica ganar batallas en el desarrollo y crecimiento de la empresa, demostrando su capacidad más allá del peso del apellido. Al asumir un cargo basado en logros y méritos propios, se minimiza la resistencia al cambio y se fortalece la confianza en su liderazgo, asegurando una transición generacional más sólida y efectiva”, precisa.



Menos del 30 % de las empresas familiares logran pasar exitosamente a la siguiente generación.

Conclusión

El futuro de las empresas familiares en el Perú se define hoy, en un entorno donde la resiliencia ya no es suficiente por sí sola. Para asegurar su continuidad más allá de 2025, estas organizaciones deben profesionalizar su gestión, planificar la sucesión generacional y adaptarse activamente a los cambios tecnológicos y de mercado. La capacidad de reinventarse sin perder su identidad será el factor diferencial entre las que logren perdurar y las que se queden en el camino.

Apostar por el liderazgo basado en méritos, la capacitación continua y la apertura a nuevas oportunidades globales será esencial para que las empresas familiares no solo sobrevivan, sino que prosperen en una economía cada vez más exigente y

competitiva.

LEA MÁS:

Beneficios laborales de las Mypes en Perú: Lo que debes saber

¡Atención Mypes! Produce alista más de 20 charlas y capacitaciones tecnológicas en regiones de todo el país

CCL: “Muchas mypes comienzan bajo la dirección de una mujer”