



# Farm-Success

*training farmers for sustainable succession processes*

*Caso de Estudio*

Alemania 06

## 1. Introducción

La granja, que es una planta de mercado de fruta, tiene casi 70 ha. En la finca se cultivan tubérculos (patata y nabo) y cereales (trigo, cebada, triticale un híbrido del trigo y centeno, colza de invierno y guisantes). Las patatas son vendidas directamente y son el principal factor de ingreso de la empresa. El trabajo es realizado básicamente por los miembros de la familia. Los padres del sucesor y las dos hermanas mayores ayudan en lo necesario. El futuro de la empresa aun es incierto. El joven gerente está soltero y aun no tiene hijos.

## 2. Perfil del Promotor

**2.1 Nombre:** n.n.

**2.2 Edad:** 32

**2.3 Género:** Hombre

**2.4 Formación:** Máster en Ciencias de la Agricultura

**2.5 Estado civil:** Soltero

**2.6 Número de hijos ( mencionar la edad de los hijos ):** --

## 3. Perfil de la granja

**3.1 Dirección – para ser utilizada por el localizador de la granja:** Bavaria en Alemania

**3.2 Área de la granja en hectáreas:** 70

**3.3 Fecha desde que la familia es propietaria:** 90 años

**3.4 Nº de trabajadores de la granja:**

	Jornada completa	Jornada parcial
Miembros de la familia	0	4
Otros trabajadores externos	0	0

**3.5 Descripción de la granja antes del traspaso:**

Antes del traspaso, el proceso no cambio mucho en relación a su forma actual. El traspaso tuvo lugar hace menos de un año, en el verano del año 2016. Durante los estudios del traspaso, el padre tenía 65 años y se jubiló. La empresa fue arrendada al sucesor, pero no siempre estuvo presente durante el periodo de estudio, por lo que el padre permaneció de gerente. A pesar de que el negocio ya se lo había arrendado al sucesor, éste no estaba involucrado en el

proceso de toma de decisiones. En la mayoría de casos podía confiar en su padre para tomar “la mejor” decisión. Tras completar sus estudios, el propietario aun trabajo en Munich. Tras completar su último contrato de trabajo temporal, se hizo cargo de la granja.

### **3.6 Descripción de la granja después del traspaso:**

No ha cambiado nada desde el traspaso de la empresa en Julio del 2016, excepto que el empresario ha sido el nuevo gerente desde aquel momento y gana su dinero como agricultor a jornada completa. Es posible que en el futuro, el sucesor continúe con la granja como un negocio secundario. Está pensando en abandonar el marketing directo desde que esto le supone emplear demasiado tiempo. Actualmente él necesita ayuda familiar. Esto es por lo que él intenta implicar a todos los miembros de la familia y, sobretodo, permitirle a sus padres participar en el proceso de toma de decisiones. Al mismo tiempo lo mantiene activo porque se pierde tiempo.

## *4. Proceso de traspaso*

### **4.1 Texto inicial:**

Las hermanas mayores del sucesor nunca tuvo el deseo de quedarse con el negocio. La idea de la posible adquisición le vino al sucesor cuando tenía 16 años, aunque en la familia, siempre había estado claro que el hijo se quedaría con el negocio. El padre simplemente pregunto:” ¿No te gustaría en casa?”, a lo que el hijo contestó: “Bueno, sí”. No hubo discusiones aclaratorias. Tampoco se discutió la cantidad de tiempo que requiere una operación de éste tipo o la cantidad de ingresos que se generarían. Los clientes no percibieron ningún problema, porque él creció en la granja. También arrendó la granja mientras estaba estudiando, y así durante este tiempo, pudo pensar sobre su percepción del futuro. Los miembros de la familia no tenían una planificación exacta para el traspaso de la empresa. Cuando se produjo la sucesión tenían apoyo externo en asuntos tributarios. Los herederos fueron compensados con la propiedad.

### **4.2 Amenazas/ Desafíos:**

Él dice sobre sí mismo que no es una “persona practica”, pero está más preocupado por la gestión. Por esta razón, la capacitación fue muy difícil para él. De otra manera, como director operativo no puede decir ningún otro problema. El proceso del traspaso ocurrió de manera fluida.

### 4.3 Principal entrenamiento/ Habilidades y Competencias

- Primero debe aprenderse el manejo con socios comerciales
- El sucesor no era del todo consciente acerca de lo que realmente significaba ser responsable de una empresa, se sorprendió de la cantidad de esfuerzo que conllevaba la dirección.
- La mayor parte de los activos generalmente se entregan al cesionario. La situación con los herederos puede luego convertirse en un problema. Por lo tanto, el hecho de que el traspaso también está asociado a una carga financiera tiene que comunicarse claramente entre los miembros de la familia.
- Durante el proceso del traspaso una buena relación entre todos los miembros es importante. Uno tiene que tener en mente que hacerse cargo del proceso no es fácil para los padres.

### 4.4 Consejo del sucesor

- Es importante la comprensión mutua.
- Tienes que saber las fuerzas y las debilidades de los otros y, sobre ellas, ser capaz de salir adelante.
- Los hermanos deben participar en el proceso de sucesión.

## 5. Consideraciones, Habilidades/ Competencias involucradas en el proceso de sucesión y consultas/ preguntas

### 5.1 Consideraciones Generales:

El futuro de la empresa no está muy claro. Pueden darse tres posibles futuros escenarios:

1. Continuar con la granja como un trabajador de jornada completa.
2. Continuar con la granja como un segundo trabajo, y aumentando el trabajo de fuera, en el cual gana más.
3. El final de la granja

El comportamiento del gerente no se dejó ver por cuál de las opciones se decantaría, ya que él no tenía una "pasión" por el negocio de la granja. No tenía ambiciones en cuanto a realizar cambios en la empresa o hacerla más exitosa.

Para todos los accionistas, habría sido de mucha ayuda tener una cierta estructura para el traspaso, en el cual la comunicación clara, las metas y los deseos de todos ellos, junto con los

aspectos del funcionamiento fuesen considerados.

## **5.2 Habilidades/ Competencias especialmente relevantes en el proceso de sucesión**

- La comunicación de todos los involucrados es enormemente importante
- Las metas y la visión es importante para centrarnos en un objetivo.
- En la actual situación en la que se encuentra el proceso, una clara decisión sobre el futuro acerca de “como” y “si” continuar es necesaria.

## **5.3 Consultas/ Preguntas**

- Al sucesor no se le proporcionó la información sobre la granja directamente. Gran parte se dio por sentado, ya que él creció en la granja. Tanto usted como el empresario debe ser introducido por el antecesor en las tareas y responsabilidades.
- Es difícil manejar un negocio exitoso si no hay una visión clara del futuro. Como gerente, debes ser consciente del futuro y de tus propios deseos.

Technische  
Universität  
München



Alemania  
[www.tum.de](http://www.tum.de)

HOF UND  
LEBEN

Hof und Leben GmbH  
(Alemania)  
[www.hofundleben.de](http://www.hofundleben.de)



On Projects Advising SL  
(España)  
[www.onprojects.es](http://www.onprojects.es)



COAG-Jaén  
(España)  
[www.coagjaen.es](http://www.coagjaen.es)



Agricoltura è Vita  
(Italia)  
[www.agricolturavita.it](http://www.agricolturavita.it)



Biotehniški Center Naklo  
(Eslovenia)  
[www.bc-naklo.si](http://www.bc-naklo.si)



Asociace  
soukromého  
zemědělství ČR

Association of Private Farming of  
the Czech Republic (República Checa)  
[www.asz.cz](http://www.asz.cz)



European Council of Young Farmers  
(Bélgica)  
[www.ceja.eu](http://www.ceja.eu)

Redes Sociales:



@FarmSuccess\_PQJ



[www.facebook.com/Farm-Success-1847102912209950](https://www.facebook.com/Farm-Success-1847102912209950)

Página web del proyecto:

[www.farmsuccess.eu](http://www.farmsuccess.eu)

[info@farmsuccess.eu](mailto:info@farmsuccess.eu)



Apoyado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.  
Proyecto N°: 2015-1-DE02-KA202-002390