



# Farm-Success

*training farmers for sustainable succession processes*

## Caso de Estudio

Juan Manuel Jimenez Ávila

## 1. Introducción

Explotación olivareras y pequeño rebaño de cabras

## 2. Perfil del Promotor

**2.1 Nombre:** Juan Manuel Jimenez Ávila

**2.2 Edad:** 38

**2.3 Género:** Hombre

**2.4 Formación:** Educación Universitaria, Humanidades y Magisterio, Inicio Doctorado en Análisis y Gestión de Ecosistemas. Cursos de incorporación a empresa agraria de la Junta de Andalucía.

**2.5 Estado civil:** Casado

**2.6 Número de hijos (mencionar la edad de los hijos):** 4 meses

## 3. Perfil de la granja

**3.1 Dirección – para ser utilizada por el localizador de la granja:** Villargordo, Jaén.

**3.2 Área de la granja en hectáreas:** 18

**3.3 Fecha desde que la familia es propietaria:** Desde sus bisabuelos

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

	Jornada completa	Jornada parcial
Miembros de la familia	0	5
Otros trabajadores externos	0	0

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

Explotación que proviene de sus abuelos, sus padres acometieron reconversión de varios cultivos a monocultivo de olivar. Afrontaron la introducción de riegos, modernizando el sistema con el paso de los años. La maquinaria se compartía entre los familiares de la explotación, pudiendo considerarse que la explotación disponía de un nivel de mecanización medio. La comercialización se realizaba siempre a través de cooperativas.

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

Tras la sucesión se han mantenido las infraestructuras, modernizándolas y se han adecuando a las nuevas regulaciones y a las nuevas tecnologías disponibles en el mercado. El manejo del cultivo se ha adecuado a un sistema de Producción Integrada, para garantizar unos niveles de calidad de producción, seguridad alimentaria y sostenibilidad medioambiental. Desde la gestión se han adaptado a todas las exigencias legales que demandan las instituciones, así como a las nuevas herramientas y tecnologías de la información. Todo ello ha llevado a una racionalización en el uso de los recursos productivos así como de los agroquímicos.

## 4. Proceso de traspaso

### 4.1 Texto inicial:

Es importante que los padres vinculen a sus hijos desde pequeños, el proceso se inicia viviendo la explotación, adquiriendo el apego a la tierra que te transmite tu familia. Se asume ese respeto por el legado familiar, que te conduce a sostener la actividad en el tiempo. A pesar de estar estudiando, todos los hermanos ayudaban en la explotación. Cuando la explotación es viable y existe conexión con la explotación, la sucesión se debe producir. El proceso de sucesión surgió de Juan Manuel y de sus hermanos, todos se han incorporado como agricultores, arrendando a sus padres parte de la explotación familiar, los padres les han acompañado en el proceso y les han dado a cada uno una parte de la explotación para iniciarse como empresarios, y Juan Manuel a posteriori ha adquirido superficie adicional para hacer su explotación viable y evitar. Durante todo el proceso los integrantes del proceso han buscado el consenso buscando acuerdos, lo que hace que el proceso haya sido trabajado pero haya sido satisfactorio para todos.

### 4.2 Amenazas/ Desafíos:

- Necesidad de dignificación de la actividad, no tiene la misma imagen social que otras actividades. Puede provocar que pienses que no sea la decisión más adecuada para tu vida profesional.
- Existe el riesgo de que los procesos se ejecuten en el corto plazo, sin buscar acuerdos y consenso interno familiar, debe trabajarse con antelación buscando que todos encuentren una solución económica viable.
- En sucesiones en vida, tener en cuenta que la explotación sigue siendo del predecesor, hay que mantenerles vinculados y tener en cuenta sus opiniones y que participen en la toma de decisiones. Sin caer en riesgo de pérdida de independencia.
- Desde el punto de vista burocrático siempre se plantean más trabas que dificultan tanto las sucesiones como la gestión de la explotación.

- Disponer de una dimensión mínima o de las ayudas suficientes para poder establecerte en una explotación para hacerla sostenible.

### **4.3 Principal entrenamiento/ Habilidades y Competencias**

- Capacidad de buscar consensos en la toma de decisiones dentro de la familia.
- Capacidad de analizar las inversiones para evitar sobredimensionarlas respecto a la rentabilidad de tu explotación.
- Experiencia en el manejo de la normativa, la burocracia, etc.
- La formación técnica tiene que ser adaptada a tus necesidades, dando más peso a lo práctico evitando aproximaciones demasiado técnicas.

### **4.4 Consejo del sucesor**

Tienes que estar agusto con lo que haces, ese es el estímulo para ejercer cualquier profesión. Es un trabajo que te permite ser autosuficiente, continuas con la actividad familiar. Contar con el apoyo y consejo de los predecesores y la familia. Buscar asesoramiento allá donde no se llega. En esta actividad se debe ser paciente y constante. Aprender de la convivencia generacional.

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

### **5.1 Consideraciones Generales:**

En este caso todos los hermanos han participado en el proceso de sucesión, adquirido parte de la explotación como base a partir de la que crecer. Se hace importante de nuevo estar involucrado desde niño en las actividades, para generar el sentido de responsabilidad y legado que después involucra en un proceso de sucesión. J. Manuel tiene educación superior pero su sentido de pertenencia al campo ha hecho decidirse por continuar con la actividad familiar. En este caso se reclama una mayor dignificación del oficio y un aprendizaje derivado del intercambio generacional.

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

- Se realiza la capacidad de analizar inversiones para saber hasta donde se puede llegar sin incurrir en costes excesivos.
- En su caso el mejor manejo de la normativa y los procesos burocráticos les ha permitido mejor manejo del proceso de sucesión.
- Han participado en formación técnica pero reclaman una mejor adaptación a las necesidades de los agricultores y mayor carga práctica.

## 5.3 Consultas/ Preguntas

Como en el caso de Juan Manuel, teniendo un nivel de cualificación elevado. Estarías dispuesto a encauzar tu vida profesional a través de la actividad agraria? Consideras estos perfil útiles para dignificar y alcanzar una mayor profesionalización en nuestra agricultura?. Sabiendo que varios integrantes de la familia van a participar en el proceso de sucesión como sucesores. Podrías gestionar y llegar a un acuerdo satisfactorio para todos como han hecho en la familia de Juan Manuel?

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