



# Farm-Success

*training farmers for sustainable succession processes*

*Caso de Estudio*

Mara Longhin

## 1. Introducción

La granja era muy pequeña, con tan solo 10 vacas, dirigida por el padre. Seis hijas nacieron, y dos de ellas, Sonia, la mayor, y María, comenzaron a hacerse cargo de la granja junto con sus respectivos maridos. Ahora cuentan con 150 vacas y se organizan cursos didácticos para jóvenes estudiantes con el programa nacional “Scuola en Fattoria” (“ Granja escuela”) con 1500 niños y jóvenes participando anualmente. María desde que era joven tenía la idea de convertirse en la dueña de la granja, junto con su hermana Sonia, un reto generalmente dirigido por hombres.

## 2. Perfil del Promotor

**2.1 Nombre:** Mara Longhin

**2.2 Edad:** 48

**2.3 Género:** Mujer

**2.4 Formación:** Instituto Técnico Femenino.

**2.5 Estado civil:** Casada

**2.6 Número de hijos ( mencionar la edad de los hijos ):** 18

## 3. Perfil de la granja

**3.1 Dirección – para ser utilizada por el localizador de la granja:** Vía G. D’Annunzio,3-Campagna Lupia, Venecia, Italia

**3.2 Área de la granja en hectáreas:** 40 ha (arrendada cada 3 años)

**3.3 Fecha desde que la familia es propietaria:** desde hace 82 años.

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

	Jornada completa	Jornada parcial
Miembros de la familia	4	0
Otros trabajadores externos	0	1

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

Una pequeña granja (de 10 vacas) y un pequeño viñedo (de 2 hectáreas) con una baja renta.

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

Se llevó a cabo la modernización de las anteriores construcciones y del nuevo granero. Tras desengañarse al ver que no había un aumento en la cantidad, que no cubría los costes, se decantó por la calidad y el funcionamiento de la finca. Hay 150 vacas de producción de leche de alta calidad, el 80% de la leche se vende a la Cooperativa Grandlatte y el 20% procedía de granjas desde 2006 para producir queso de leche en crudo etiquetado con la frase “Alla Vaccheria” una marca comercial mayormente vendida en la tienda de la granja. La exitosa granja escuela con alrededor de 1500 participantes todos los años desde 2002. 40 hectáreas de tierra son arrendadas en contratos de tres años para pastos y cultivo de maíz, alfalfa, trigo, cebada y soja. También producían en la granja helado. El viñedo que ocupaba 2 hectáreas se arrancó debido a la poca rentabilidad y al gran tiempo que había que invertir en él. El estiércol se usa para fertilizar la tierra sin usar productor químicos. La granja aun no puede transformarse en ecológica ya que actualmente no hay recursos financieros para comprar tierra. Los nuevos cobertizos, graneros, refugios y salas para ordeñar, fueron construidos en 3200 metros cuadrados de superficie cubierta.

## 4. Proceso de traspaso

### 4.1 Texto inicial:

El proceso del traspaso fue inspirado en María, la líder de la granja, que presionó mucho para sustituir al padre junto con su hermana Sonia. En realidad no había otra opción, ya que no tuvieron hijos, pero la elección era de esta manera algo desafiante, ya que mayormente los granjeros son hombres tradicionalmente en esa área. El nuevo plan de la granja continua con las antiguas tradiciones de ésta, pero con una cría de ganado más profesional que centra su entusiasmo en la producción de leche de alta calidad y en dar valor a los productos locales. El hecho de añadir la producción del queso a los productos suministrados por la granja apuntó una mejora a los productos locales y a la reproducción del ganado. La granja escuela surgió de la elección de una granja multifuncional, con el objetivo de diversificar y aumentar las actividades y los ingresos de la finca.

### 4.2 Amenazas/ Desafíos:

- La burocracia. Este es el primer desafío para empezar y dirigir una granja. El traspaso de la granja no fue muy difícil ya que el proceso ya estaba en curso, pero las dificultades vinieron en la aprobación de las propuestas de cambios (renovación de las antiguas instalaciones, nuevos edificios, etc.)
- La autorización y la regulación de las plantas. La aprobación de los proyectos y de los trabajos conllevó más tiempo del que se esperaba.

- El impacto económico de los préstamos bancarios. Los intereses bancarios fueron más fuertes de lo previsto.
- Las discusiones internas de la familia para planear y compartir todas las decisiones. Los problemas derivados de los cambios y de los compromisos relevantes les ocupó mucho tiempo, también como consecuencias de decisiones que se han tomado en una familia grande con seis hijas.

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

- La formación basada en un profundo conocimiento del plan de desarrollo rural es esencial para tomar la decisión correcta en términos de financiación del proyecto.
- Formarse en la dirección de la granja es fundamental para tomar decisiones, invertir e usar adecuadamente los recursos humanos.
- La formación en las tendencias de innovación que permitan asegurar una agricultura más sostenible y rentable, incluyendo también el uso y manejo de fuentes de energía renovables y cómo dirigir una granja escuela. (84 horas de curso).
- La formación nos ayuda a solucionar problemas prácticos, tales como los relacionados con temas burocráticos.

#### **4.4 Consejo del sucesor**

Desde 1996, cuando María comenzó a trabajar a jornada completa en la granja, tras la muerte de su madre, la granja familiar ha sido transformada significativamente en una empresa agraria profesional con una clara misión, visión, estrategia y objetivos. Los niños, huéspedes de la granja durante unos días, son los clientes más importantes que aportan su grado de satisfacción y comentarios sobre su estancia en la granja. Por lo tanto, es importante además prestar atención a la reacción de los clientes y entender cuáles son sus expectativas y necesidades y de que puedan reconocer y diferenciar los productos y lugares. De la satisfacción de los niños es posible entender mejor la futura demanda. Pero la visión principal de la granja está basada en la calidad de la producción y en la seguridad y bienestar de los animales.

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

#### **5.1 Consideraciones Generales:**

Era muy importante para María y Sonia ampliar sus estudios y sus primeras experiencias del traspaso, para pensar en los cambios de la granja, calcular los recursos necesarios y estimar

el tiempo para realizar el proyecto. La colaboración de los maridos de las dos hermanas ayudaron a empujarles a todos juntos hacia este enfoque para planear la nueva estrategia para la finca. La determinación de las dos hermanas de continuar tenía mucho que ver con que sus respectivos maridos dejaran sus trabajos y se comprometiesen con el proyecto de renovación de la granja. Esta estrategia fue muy importante también para involucrar a sus hijos para que estuviesen preparados para elegir si continuarían con el trabajo empezado por sus padres. María también participa como agricultora y aporta su contribución a esta peculiaridad como Presidenta de la organización nacional “Donne in Campo” (mujeres en el campo). La formación interna se basa en el sistema de calidad desde la comida segura (HACCP) hasta la calidad de la leche y el bienestar de los animales. La alta calidad de la leche hace posible producir queso tierno de leche con un sabor original y diferente al resto de quesos del mercado

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

- Compartir la decisión es absolutamente necesario cuando hay más personas involucradas y esta es la habilidad más importante para seguir juntos y tener un proceso de sucesión exitoso.
- Una preparación técnica es también muy importante para financiar el plan de negocio, para que el proceso del traspaso pueda tener una visión de futuro.
- La información de todo tipo de oportunidades potenciales de financiación es muy útil como punto de inicio para la sucesión exitosa de la granja.
- Las decisiones que se toman sobre la dirección de la granja son fundamentalmente para salvar los problemas potenciales durante el traspaso y comenzar un enfoque práctico para prevenir riesgos e insuficiencias.

## **5.3 Consultas/ Preguntas**

La agricultura multifuncional es algo nuevo en comparación a la tradicional. ¿Cómo reducir la brecha generacional y permitir compartir las nuevas opciones entre el antecesor y el sucesor? ¿Cómo integrar las nuevas ideas en una granja tradicional sin conflictos?

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