

competitividad

La empresa familiar vasca supera a su homóloga europea en liderazgo femenino

Un estudio desarrollado entre la UPV-EHU y Eusko Ganberak destaca la diversidad en los consejos y la planificación de la sucesión como los desafíos estratégicos a afrontar

> GESTIÓN

La continuidad de la empresa familiar dependerá de su profesionalización, incorporación y retención de talento, así como de su puesta al día en digitalización, robotización y tecnología, elementos que permitirán mantener su competitividad y sostenibilidad. Así se refleja en el último estudio realizado por Eusko Ganberak y la cátedra de Empresa familiar de la UPV.

El estudio sobre 'La Empresa familiar vasca en el contexto europeo. El desafío de crecer, madurar y permanecer', desarrollado en colaboración entre la Cátedra de la Empresa Familiar de la UPV-EHU y Eusko Ganberak, fue presentado en Bilbao por sus autores, los profesores Txomin Iturralde y Rodrigo Basco quienes explicaron los objetivos perseguidos y las principales conclusiones obtenidas.

Así, el estudio presenta una radiografía de las empresas familiares en Euskadi, analizando sus principales componentes demográficos, sus fortalezas y debilidades, así como los principales desafíos a los que se enfrentarán en los próximos años, dentro de una comparativa con las economías más desarrolladas de Europa.

Entre sus principales conclusiones, el documento destaca que el tamaño de la empresa familiar de la CAPV es menor que la europea. En el 75% de los casos, su facturación no supera los cinco millones de euros, porcentaje que se sitúa en el 60% entre las empresas europeas, el 40% de las cuales tiene más de 50 personas empleadas, algo que solo ocurre en el 12% de sus homólogas vascas.

Por otro lado, las empresas familiares en Euskadi presentan una alta concentración de la propiedad, de modo que en el 91% está exclusivamente en manos de la familia. Cuentan también con un escaso número de accionistas, en su mayoría miembros de la familia, mientras el porcentaje de propiedad familiar en Europa es nueve puntos menos.

Más mujeres en dirección

La dirección general de la empresa familiar en el País vasco está ocupada mayoritariamente por un hombre que pertenece a la segunda generación de la familia, de edad madura, con estudios universitarios y amplia experiencia en el cargo. Sin embargo, en el 24% de



Los autores del estudio, Txomin Iturralde y Rodrigo Basco, junto al presidente del Foro de Empresa Familiar de Eusko Ganberak-Cámaras Vascas, Alejandro Beitia, en la presentación.

las empresas el liderazgo es asumido por una mujer, un porcentaje seis puntos mayor que en las empresas familiares europeas.

También superan a las europeas en porcentaje aquellas que cuentan con un consejo de administración (45% frente al 38%) lo que según los autores del estudio supone "un gran paso" en la profesionalización de la compañía. La diversidad en su composición sería

El 75% de empresas familiares vascas no supera los cinco millones de facturación y solo el 12% tiene más de 50 empleados

el siguiente desafío a afrontar, además de una adecuada planificación de la sucesión, algo que, siendo crítico para la supervivencia de la compañía, únicamente el 35% se ha ocupado de ello designando además en un 31% de los casos a una mujer para las tareas de sucesión. Más información: www.estrategia.net

[Beatriz Itza]



Familiares, centenarias y con futuro

El XII Foro de la Empresa Familiar de las Cámaras Vascas ha analizado este año las claves de la longevidad de las empresas familiares "que con sus valores siempre con una actitud positiva, ambiciosa en los negocios, proactiva para salir adelante y marcando prioridades para conseguir sus objetivos de rendimiento empresarial y creación de empleo, deben ser valoradas y reconocidas públicamente", tal y como expresó el presidente de la Cámara de Bilbao, José Ángel Corres. Al encuentro celebrado en la capital vizcaína asistieron Juan March de la Lastra, presidente de Banca March; Rafael Erhardt, vicepresidente de Grupo Erhardt; Gonzalo Urrestarazu, gerente de Arrese Bizkaia, y Félix Lascaray, presidente de Lascaray, todas ellas compañías centenarias que se enfrentan hoy al doble reto de evolucionar a un modelo que les permita conservar el carácter familiar sin renunciar a la innovación y a la expansión del negocio, un modelo que además sea acorde al tamaño de la actividad empresarial, adaptado a los procesos de automatización y digitalización, como destacó el presidente del Foro de Empresa Familiar de Cámaras Vascas-Eusko Ganberak, Alejandro Beitia. Cuestiones que fueron abordadas en una mesa redonda entre los distintos participantes.

Bai Sarea da pautas para analizar la brecha salarial

Las 63 empresas y entidades que integran Bai Sarea han diseñado una propuesta de pautas para el análisis de la brecha salarial en las organizaciones, habida cuenta de que la mayoría de ellas, pese a existir manuales y artículos sobre ello, necesitan directrices claras para abordarlo. Estas pautas fueron presentadas en la asamblea celebrada el pasado 12 de diciembre en Orona Ideo, en Hernani, junto a los resultados del trabajo colaborativo y participativo desarrollado por la red desde su creación en marzo del pasado año.

Bai Sarea está compuesta por un total de 63 entidades reconocidas por Emakunde con el distintivo de Colaboradoras para la Igualdad. Su objetivo es contar con un espacio de colaboración para multiplicar el impacto que los planes de igualdad de las distintas organizaciones tienen en la reducción de las brechas de género del mercado laboral.

En la asamblea se presentó también la herramienta para realizar un diagnóstico sobre la cultura organizacional igualitaria. Con ella, cada entidad puede hacer un autodiagnóstico, de naturaleza cualitativa y cuantitativa, alrededor de los valores y creencias, comunicación y simbología, y hábitos. Es una herramienta que se adapta a diferentes objetivos, momentos y tipos de organizaciones. [EE]

Lakua insta a transitar hacia la empresa saludable

> SALUD LABORAL

Empresarios, sindicatos y administraciones deben colaborar en buscar soluciones que garanticen un trabajo saludable y seguro, algo "que afecta al conjunto de la sociedad", manifestó la consejera de Trabajo y Justicia, María Jesús San José, en la jornada organizada por SEA Empresas Alavesas bajo el título 'Empresa saludable, un paso más allá de la prevención'.

En su intervención, la consejera juzgó "imprescindible" la adaptación de las empresas a los nuevos requerimientos en materia de seguridad y salud laboral en aras a su mejora de la competitividad y destacó que si bien hasta fechas recientes este tema se circunscribía al entorno físico, en la actualidad, en el tránsito hacia la empresa saludable, han de tenerse en cuenta también los riesgos psicosociales. [EE]