

Nota de Prensa

Fecha: 16 de octubre de 2007

Contacto: Asunción Velasco

Teléfono: 91 568 57 94/607960097

email: asuncion.velasco.jimenez @es.pwc.com

Estudio de PwC y el Instituto de la Empresa Familiar sobre las políticas de RRHH

Asegurar el relevo generacional, incorporar talento y profesionalizar la dirección y las áreas de recursos humanos, principales retos de las empresas familiares

Madrid, 16 de octubre de 2007. Asegurar el relevo generacional, la incorporación del talento y la profesionalización de la dirección y de los profesionales del área de RRHH son algunos de los principales retos en la gestión de los recursos humanos a los que se enfrentan las empresas familiares en España. Esto es lo que se desprende del estudio sobre **Políticas de Capital Humano en la Empresa Familiar** elaborado por PricewaterhouseCoopers y el Instituto de la Empresa Familiar (IEF).

El estudio concluye que **el primer gran desafío de la empresa familiar es el relevo generacional**: dos tercios de las empresas familiares no se sienten preparadas para la sucesión y la mitad de sus directivos cree que no debería retirarse nunca. “Esta resistencia está relacionada con el miedo a perder el patrimonio, a no tener nada que hacer, a perder status social o a la falta de hijos preparados para la sucesión”, explica **José Félix Gálvez, socio responsable de la Unidad de Empresa Familiar de PwC**. “Para asegurar el éxito en el relevo generacional –añade–, es necesario planificarlo con varios años de antelación, definir claramente la cultura y los valores de la empresa y garantizar la profesionalidad de los sucesores”.

La profesionalización de la dirección es otro punto crucial para las empresas familiares. “Existe una tendencia clara a la incorporación de talento allí donde esté, y esto debería ser independiente de su procedencia, es decir, de ser miembro o no de la familia. De esta forma, cada vez es más habitual separar la propiedad de la dirección ejecutiva, que se puede dejar en manos de profesionales no relacionadas con el grupo familiar”, asegura Yolanda Gutiérrez, socia de la Consultoría de Recursos Humanos de PwC. Entre las principales ventajas que los directivos externos perciben en las empresas familiares destacan la mayor flexibilidad, el ambiente cercano, la rápida toma de decisiones o los mayores niveles de compromiso. Sin embargo, la existencia de un techo para los no familiares, la baja formalización en la gestión de los recursos humanos y el proceso estratégico o las rivalidades internas son factores que les hacen reconsiderar su integración en este tipo de empresas.

Por último, **la profesionalización de la gestión de los Recursos Humanos aparece en el estudio como el tercer aspecto clave para el negocio.** “Explicar claramente las decisiones, una buena política de comunicación interna y aplicar sistemas objetivos con criterios bien definidos será necesario para evitar

malentendidos entre los profesionales externos y tener la seguridad de que la propiedad toma las decisiones dentro de parámetros empresariales”, señala José Félix Gálvez.

Políticas de Recursos Humanos en la Empresa Familiar

Actualmente, las principales áreas de trabajo de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas familiares son: modelos de organización de trabajo; reclutamiento, selección y acogida; formación y desarrollo; evaluación del rendimiento; gestión de la compensación; y conciliación de vida familiar y laboral.

En el ámbito del reclutamiento, el informe refleja que **el 84% de las empresas familiares cuenta con procesos formales de selección apoyados en proveedores externos**. El mecanismo de selección más frecuente es la propuesta directa del puesto, seguida de Internet, foros de empleo y las recomendaciones o referencias. En el caso de los directivos, en la mayoría de los casos la selección se encarga a empresas especializadas o se recurre a anuncios en prensa.

Otro ámbito de trabajo clave es el de las políticas de retribución. “Las empresas familiares necesitan desarrollar una política de compensación capaz de atraer, retener y motivar a los mejores profesionales”, señala Yolanda Gutiérrez. Según el estudio del IEF y PwC, un 60% de las empresas familiares cuenta con políticas de retribución formales para todos los colectivos. **Sólo una cuarta parte de los directivos y mandos dispone de retribución variable a corto plazo y coche de empresa y, en el caso de la retribución variable a largo plazo, el porcentaje se reduce al 10%**.

Por último, a la hora de implantar políticas de conciliación, sólo un 53% de las empresas familiares encuestadas las tienen formalizadas. Entre las que sí las aplican, las medidas más extendidas son la posibilidad de ausentarse del trabajo (20%), el trabajo a tiempo parcial (14%) y los horarios flexibles (14%).

Nota:

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) ofrece a las empresas y a la Administración servicios de auditoría, asesoramiento legal y fiscal (Landwell) y consultoría de negocio y financiera, especializados en cada sector. Más de 146.000 personas en 150 países aúnan sus conocimientos, experiencia y soluciones para dar confianza y aportar valor a sus clientes y stakeholders.

("PricewaterhouseCoopers" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente).