UNILCO Consultores de Empresas Familiares

Boletín Informativo

www.unilco.com

Enero 2016

¿HA BENEFICIDO LA CRISIS A LAS FAMILIAS EMPRESARIAS?

PRÓXIMOS EVENTOS CON LA PARTICIPACIÓN DE LA CONSULTORA

8 y 9 MARZO 2016

FACONAUTO SEVILLA

Seminario sobre

"APRENDIZAJES DE LAS EMPRESAS DE HERMANOS EXITOSAS"

17 MARZO 2016

18:00—22:00 h

UNIVERSIDAD DE GIRONA

CARLOS ROY

Seminario de sobre

"ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y FAMILIAR Y RIESGOS"

FECHA PREVISTA 11 y 12 ABRIL 2016

BBVA BANCOMER (MÉXICO)

"CURSO DE CONSEJEROS"

POSIBLE CELEBRACIÓN EN ABRIL O MAYO - CHILE

ASOCIACIÓN EMPRESA FAMILIAR

Seminario sobre "Cómo educar a los Hijos en los valores del esfuerzo, el trabajo, y el espíritu emprendedor"

12 y 13 MAYO 2016

II SIMPOSIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

Guadalajara (MÉXICO)

Es cierto que la crisis de los últimos años ha pasado factura a una gran parte del tejido industrial y muy especialmente a las Empresas pequeñas y medianas que en su gran mayoría son familiares, pero también sabemos que un número relativamente importante de ellas, la han superado de una forma que les ha hecho más fuertes, fundamentalmente por los siguientes motivos:

A. Tenían una estructura de balance con menor endeudamiento y acostumbrados a una reinversión casi total de las utilidades, como consecuencia de la visión a largo plazo de la propiedad.

B. Los que han necesitado financiación externa han tenido que aportar en muchos casos como garantía los bienes patrimoniales de la Familia propietaria, lo cual les ha hecho si cabe implicarse mucho más en el trabajo y en la consecución de resultados.

C. La cercanía y la motivación hacía sus plantillas de trabajadores (les consideran parte de la familia) se ha notado especialmente en los momentos más duros de la crisis.

D. Han reinventado productos nuevos y de mayor calidad, y dando un mejor servicio y sobre todo más próximo al Cliente.

Posiblemente nunca como antes y gracias a una crisis profunda, duradera, e inesperada, las empresas familiares han aplicado a su modelo de gestión uno de los principios estratégicos que siempre les ha caracterizado, como es **transformar las amenazas en oportunidades.**

En definitiva, las familias empresarias han aprovechado la crisis para **analizar sus debilidades, solucionarlas y además de impulsar sus fortalezas,** han realizando procesos de profesionalización y de puesta en marcha de los consejos de administración con nuevos criterios, lo que les ha ayudado a reunir a la propiedad para revisar la estrategia, tomando decisiones por consenso y comunicándose entre ellos, para actuar más rápidamente que su competencia.

Sin embargo también hay que decir, que **todo** lo habido durante la crisis y que ha afectado a las empresas familiares **no ha sido bueno. Algo que especialmente ha sido un factor negativo, ha tenido que ver con la paralización, incluso la reversión de algunos procesos de sucesión**, bien porque todavía el nuevo líder de la siguiente generación no estaba preparado y la familia ha preferido "apostar por lo seguro en situaciones de inestabilidad, es decir, por lo que ya había anteriormente", o bien porque en un determinado momento se ha tenido "miedo" respecto a las decisiones que estaba tomando el sucesor, lo que ha llevado a discusiones muy importantes entre los miembros de la familia y al final el sucedido ha vuelto a tomar las riendas del negocio.

Otro aspecto que ha sido doloroso observar durante esta crisis, ha sido sin lugar a duda, ver a algunas familias vendiendo su negocio de muchos años al haber llegado a su fin por no haber sabido "rejuvenecerlo" o por haberse quedado rezagado respecto a la competencia. Hemos visto procesos de compra-venta entre empresas familiares del mismo sector, donde el peor preparado (familiar o empresarialmente) ha tenido que vender su negocio al mejor preparado, algunas veces por precios que sin duda ha supuesto para algunas familias un enorme sacrificio.

Por tanto, ¿Cuáles han sido las principales enseñanzas del periodo?

Las respuestas más frecuentes que hemos obtenido a lo largo de nuestras reuniones con Familias Empresarias, cuando les hemos preguntado sobre que han aprendido de la crisis, en su gran mayoría nos han dicho lo siguiente:

1. Los valores familiares han sido fundamentales para continuar unidos en tiempos difíciles.
2. La visión a largo plazo y la reinversión de utilidades les ha salvado de situaciones críticas.
3. La autofinanciación y el endeudamiento pequeño ha sido el mejor aliado.
4. La proyección internacional se ha erigido como como pilar fundamental del crecimiento y del equilibrio al situar la empresa en mercados diferentes.
5. La austeridad ha sido una importante "bandera", especialmente en la gestión de la tesorería, tanto de la empresa como de la familia.
6. La apuesta por la innovación de productos y servicios, han hecho sin duda rejuvenecer la estructura de la empresarial familiar.
7. La gestión del capital humano con una atención y ejemplo muy próximo por parte de la familia hacia los trabajadores de la empresa, ha logrado incrementar los niveles de mejora de la producción.

ndo hemos buceado con mayor profundidad en los análisis que ha venido haciendo la Consultora durante estos 5 últimos años, hemos encontrado que la crisis ha logrado aflorar, como casi siempre que se produce, las cualidades de mayor fortaleza de las familias empresarias tales como la unidad, el espíritu de sacrificio y trabajo, el esfuerzo conjunto de una familia y la continua búsqueda de la rentabilidad con visión a largo plazo, conociendo profundamente al negocio y con la facilidad de tomar las decisiones de una forma más rápida que en cualquier otro tipo de empresa.

RESUMEN

Como esquema final de nuestro análisis, podemos decir que las Empresas Familiares han sabido superar la última crisis mejor que las no familiares, demostrándonos una vez más que **la unidad familiar en tiempos difíciles les ha hecho luchar por aquello que más quieren**, de una forma que sigue sorprendiendo a los analistas de todo el mundo. Además se ha visto que han aparecido alrededor de los negocios más antiguos, otros muchos pequeños y provenientes de las generaciones más jóvenes que con mucho entusiasmo y en sectores de mercado muy diferentes a los tradicionales de las familias de donde provienen, se están ganado un sitio en el mercado por crecimiento y rentabilidad.

JOSÉ MANUEL ZUGAZA
SOCIO DIRECTOR DE UNILCO

Conferencia Monterrey (México): "Aprendizajes y Experiencias de las Empresas Familiares Centenarias" patrocinada por la Fundación Cambiando Vidas

Gran asistencia a la Conferencia impartida por Unilco de "Aprendizajes y Experiencias de las Familias Centenarias" en Monterey (México) y patrocinada por la Fundación Cambiando Vidas, cuya misión es transformar la vida de las personas en situación vulnerable, mediante la captación técnica integral.

Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- No es fácil combinar familia con empresa.
- Es importante anticipar los posibles problemas en la relación Familia/ Empresa a través del Protocolo Familiar.
- Comunicarse abordando todo tipo de problemas con claridad y lealtad.
- Constituir órganos de gobierno sólidos: Consejo de Administración y de Familia.
- No retrasar el proceso de sucesión y planificarlo con anticipación o gestores responsables.
- Educar a los sucesores en lo que significa ser propietarios.

VIII FORO DE LA EMPRESA FAMILIAR DE LA EMPRESA

El pasado día 25 de noviembre, José Manuel Zugaza, Socio Director de Unilco participó en Bilbao en el VIII Foro de Empresas Familiares de las Cámaras Vascas del País Vasco, transmitiendo a los 200 empresarios asistentes que las Familias Empresarias Centenarias están todas de acuerdo en la necesidad de Educar a los Hijos como buenos accionistas y que estén absolutamente seguros de que en la resolución de los problemas empresariales que afecten a la Familia, deberían decidir primero como empresarios y luego como familiares, porque si esto no se hace así, un día no tendrán ni empresa ni familia.

La conferencia no fue planificada para hablar de CÓMO EDUCAR A LOS HIJOS, sino para comentar algunas experiencias exitosas de Familias Empresarias con grandes patrimonios en empresas; inmuebles; otros bienes y dinero, donde han preparado a las generaciones más jóvenes en el ahorro, la preocupación por sus trabajadores y la responsabilidad social, la ética, la reacción ante las equivocaciones y la preparación para los momentos difíciles.

Se habló además de como la sucesión es sin duda uno de los momentos más complicados en la vida de una Familia Empresaria, y de la dificultad de encontrar en cada generación un nuevo líder consensuado por todos los miembros de la misma, comentando también como planificar el proceso y sobre todo como la Consultora ayuda a los fundadores y líderes de las Empresas Familiares mayores de 60 años a ir pasando poco a poco de "Actor a Tutor" de la siguiente generación, aprovechando durante muchos años su experiencia y conocimientos para impulsar la continuidad de los negocios.

En la segunda parte del Foro, José Manuel Zugaza dirigió una empresa redonda con diferentes empresarios, debatiendo los puntos tratados en la conferencia, aportando sus experiencias y respondiendo a las preguntas de los participantes.

"La abundancia en algunos periodos económicos ha generado hijos con pocas ganas de esforzarse, pero la crisis pasada ha cambiando eso"

El periódico "El Correo" realizó una entrevista a José Manuel Zugaza, socio-director de Unilco por su participación en el VIII Encuentro del Foro de Empresa Familiar de las Cámaras Vascas que se celebro en el Palacio de Euskalduna de Bilbao, en el que destacaba la dificultad en la supervivencia de los negocios familiares ya que solo un 35% llega a la segunda generación y un 15% a la tercera. En las que lo logran se dan habitualmente tres circunstancias: la primera, que la familia se preocupa por enseñar los valores y la historia; la segunda, se vive en la familia, el espíritu del trabajo y el compromiso con el éxito del negocio; y la tercera es que todos sus miembros tengan una gran motivación e impulsen el espíritu emprendedor.

Por último, se comentaron experiencias de familiar exitosas y más específicamente las conocidas como centenarias, señalando los aspectos más importantes que han realizado en el proceso de educación de sus hijos así como algunas ideas concretas respecto al Tránsito generacional (Sucesión), analizando los problemas que han vivido y las soluciones más acertadas a las mismas .