INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR

RESUMEN PRENSA

Viernes, 7 de octubre de 2019

INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR

RESUMEN DE PRENSA DEL IEF
Viernes, 7 de octubre de 2019

EMPRESA FAMILIAR

Sábado
Ideal de Granada. 5 de octubre, Día Internacional de las Empresas Familiares.
Ideal de Granada. Las 8 empresas familiares más importantes de España.
Diario de Navarra. Novedades en la sucesión de la empresa familiar.
Ideal de Granada. Los errores más frecuentes que cometen las empresas familiares.
Ideal de Granada. Cómo preparar a los hijos y nietos para la transferencia desde niños.
La Nueva España. Julia López García "A ser empresaria también se aprende al lado de otros en tu misma situación".
La Verdad. Premio Herentia a la empresa familiar Arom por su capacidad de innovación.
Domingo.
El Periódico de Aragón. El gobierno de Aragón y AEFA premian a las empresas familiares.
Información de Alicante. Premios de la Asociación de la Empresa Familiar (AEFA) Gran puesta en valor de las empresas familiares de la provincia.
La Opinión de Murcia. Arom, premio Heretia a la empresa familiar del año.
Lunes.
Cinco Días. Las empresas familiares anticipan un frenazo en ventas y empleo.
Expansión. La empresa familiar, preocupada por la incertidumbre política.
Abc. La incertidumbre política preocupa ya al 63% de las empresas familiares.
Diario de Navarra. La desaceleración económica llega a la empresa familiar.
Expansión. Creciente desánimo entre los empresarios
El Economista. La desaceleración mina la confianza de los empresarios el próximo año.
Cinco días. Fundación CEDE reunirá en Málaga a un millón de empresarios en su congreso anual.

INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR

EMPRESA FAMILIAR

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245335
Página: 2
Sección: OTROS Valor: 6.592,64 € Área (cm2): 684,0 Ocupación: 77,29 % Documento: 1/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

DÍA DE LA EMPRESA FAMILIAR

CONMEMORACIÓN Las empresas familiares representan a día de hoy cerca del 70% del PIB mundial

5 de octubre, Día Internacional de las Empresas Familiares

Raquel F. Valdivia. Desde hace ya nueve años, cada cinco de octubre se celebra en todo el mundo el Día de la Empresa Familiar. Una conmemoración especial en el sector empresarial, ya que las instituciones de este colectivo tratan de aprovechar para recordar a la sociedad que la empresa familiar es, desde el origen de la propiedad privada, el principal motor de la economía tanto a nivel nacional, como internacional.

EN EL MUNDO

Las empresas familiares representan a día de hoy cerca del 70% del PIB mundial. Son pues también, las creadoras de las tres cuartas partes del empleo mundial, y base principal del sector socioeconómico de todos los países que reconocen el derecho de la propiedad privada.

Por estos, y muchos otros motivos más, diversas instituciones de todo el mundo se unieron el año 2010 para establecer este día como una forma de manifestar que la historia empresarial del mundo, es la historia de las empresas familiares. Así como la de los esfuerzos constantes de cada una de las familias fundadoras que las componen por trascender generación tras generación.

En la mayoría de países del mundo, las empresas familiares constituyen el tipo de compañía dominante. Por lo que estas empresas son uno de los principales pilares para el desarrollo social y económico.

No obstante, su situación no es la misma en todos los países. Principalmente, se encuentran diferencias en cuanto al nivel de competitividad entre los diferentes tipos de empresas, la manera en que éstas tienden a organizarse y a estructurar sus órganos de dirección y gobierno corporativo, o el grado de profesionalización de su gestión. A esto se añade que cada estado presenta un contexto normativo y cultural diferente, lo que influye directamente en la sostenibilidad y en la competitividad del modelo de las empresas familiares en el ámbito económico y social.

Si nos centramos en Europa, la media de sus empresas familiares superan mejorar la sucesión, pagan menos impuestos en el proceso, están mejor gobernadas y son más competitivas que las españolas. Por ejemplo, en Bélgica, el porcentaje de empresas que alcanzan la tercera generación es del 17% (10 puntos más que en España). Aunque si nos comparamos con Alemania, este porcentaje supera el 29%.

Entre las buenas prácticas de las empresas familiares, los expertos destacan como aspectos que deberían adquirir las empresas españolas, las iniciativas de elaboración de códigos de buen gobierno y la construcción de contextos impositivos que favorezcan la transición y perdurabilidad de las empresas y el mantenimiento de la actividad empresarial y el empleo.

Estas empresas son las principales creadoras de puestos de trabajo y riqueza

CONCEPTO

Pero, ¿qué se entiende como empresa familiar? Es difícil encontrar una definición completa y breve, ya que existen muchas alternativas societarias y no societarias a la hora de iniciar una actividad económica como empresa familiar.

De hecho, hay una serie de características que comparten todas estas empresas. Por ejemplo, la de que la propiedad de la empresa está concentrada en un grupo familiar, que participa en el gobierno y/o en la gestión de la compañía. Por otro lado, existe también una vocación de continuidad y transmisión de valores empresariales de la familia. Aunque es precisamente este aspecto el que más está fallando en este tipo de compañías. Pues el proceso sucesorio tan sólo culmina con éxito entre un diez y un quince por ciento de los casos. Lo que pone de manifiesto la importancia de articular medidas que permitan que la sucesión familiar suceda de manera satisfactoria.

Cuando una empresa familiar tiene éxito, normalmente se cumplen ciertas características: Son instituciones que saben enfocar, trabajar y superar los conflictos familiares; que han invertido en trabajar la profesionalización de la empresa y sus componentes; que han elaborado políticas claras de relación y tienen comunicaciones efectivas, con la adopción de un gobierno corporativo en el que se han definido los roles y las funciones de cada miembro de la empresa, eliminando los posibles conflictos de intereses. Suelen ser también empresas que tienen un buen plan para superar el proceso de sucesión y que transmiten los valores de la familia y el espíritu emprendedor que se dio en el origen de la empresa, y que resulta tan importante tener presente también en las siguientes generaciones.

Resulta importante destacar que según el Instituto de la Empresa Familiar, estas compañías han tenido mayores tasas de supervivencia en época de crisis económicas. La tasa de cierre entre 2013 y 2015 fue de un 8,5%, una cifra por debajo de la media de las empresas no familiares, que se situó en 10,1%.

La experiencia es un gran aval para el futuro. IDEAL

La buena relación debe prevalecer ante todo. IDEAL

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód. 128245335
Página: 3
Sección: OTROS Valor: 6.453,07 € Área (cm2): 669,5 Ocupación: 75,65 % Documento: 2/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

La sucesión se tiene que ir preparando con tiempo para que sea un éxito. IDEAL

Por otra parte, existe una falsa creencia de identificar exclusivamente a las PYMES como sociedades o empresas familiares. Y aunque muchas de ellas lo son, probablemente la mayoría, existen pequeñas y medianas empresas en las que no se encuentra ningún matiz de índole familiar. Así como en el IBEX 35, el índice de las sociedades cotizadas más importantes, se encuentran un gran número de sociedades de naturaleza familiar.

EL MOTOR DE LA ECONOMÍA

Las empresas familiares son, para sorpresa de muchos, las principales creadoras de puestos de trabajo y riqueza en España. Concretamente, este tipo de empresas suponen cerca del 89% del total de las empresas del país, producen más del 66,5% del empleo a nivel nacional y general el 57% del PIB.

Según el informe de 'La empresa familiar en España', elaborado por el Instituto de la Empresa Familiar, estas compañías son responsables de la creación del 66,7% del empleo privado, sin incluir a los autónomos. Lo que equivaldría a cerca de 6,58 millones de puestos de trabajo en nuestro país.

Las cifras oficiales afirman el peso indudable de la empresa familiar en España. Se estima que 1,1 millones de empresas de España son de origen familiar, representando el 89% del total de empresas del país y el 57,1% del PIB privado. Aunque hay que señalar que en comunidades autónomas como Galicia, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana o País Vasco, el índice puede superar hasta el 85%. Ya que, por ejemplo, en Castilla La Mancha, el 94% de las empresas privadas, excluyendo a autónomos, son de origen familiar; en Murcia, lo son un 92,5%, y en Galicia el 92,4%.

Si ponemos la mira en los sectores que ocupan la mayor parte de empresas familiares en España, comprobamos que todos los sectores de la economía del país cuentan con una gran presencia de este tipo de compañías. Aunque destacan especialmente en el sector de la construcción, el comercio, la agricultura, la hostelería y el industrial. Por el contrario, se dan los índices menores en los sectores de servicios financieros de seguros e inmobiliarios, y en el de las actividades artísticas y recreativas.

En España podemos encontrar un nutrido número de compañías familiares, o de origen familiar que aportan empleo, creación de riqueza y que fortalecen el tejido empresarial español también fuera de las fronteras del país. Entre estas, destacan ejemplos como Inditex, Ferrovial, Mercadona, FCC, Acciona, OHL o Abengoa. Y algunos otros como El Corte Inglés, Grupo Antolín, Gestamp, Puig, Mango, Sol Meliá, Osborne, Torres, Pikolin... Sin olvidarnos de las que llevan más años en pie, con una sólida tradición como Roca (en activo desde finales del XIX), Tous (fundada en 1920), Grupo Barceló (que va por su tercera generación) o Codorniu que es la empresa más longeva del país, con sus casi cinco siglos de edad.

Existe una vocación de continuidad y transmisión de valores empresariales

Es clave un buen plan para superar el proceso de sucesión con éxito

El saber hacer se transmite de generación en generación. IDEAL

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245337
Página: 5
Sección: OTROS Valor: 6.601,46 € Área (cm2): 682,2 Ocupación: 77,39 % Documento: 1/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

LÍDERES Las compañías más importantes de España y con más peso en el PIB nacional son familiares

Las 8 empresas familiares más importantes de España

Raquel F. Valdivia. Las empresas familiares son el motor de la economía en España. Además, en nuestro país entran en esta categoría la mayoría de compañías españolas más reconocidas a nivel nacional e internacional. Y es que firmas tan destacadas como Inditex, Mercadona o El Corte Inglés no hubieran llegado a la cima empresarial si no fuese por la destacada gestión de las familias fundadoras.

Según el informe 'La empresa familiar en España', realizado por el Instituto de la Empresa Familiar, las compañías de este tipo son responsables de la creación del 66,7% del empleo privado (sin incluir autónomos), lo que equivale a cerca de 6,58 millones de puestos de trabajo. Y aunque el grueso de las compañías familiares sean pequeñas y medianas empresas, a continuación destacamos los grandes grupos propiedad de familias españolas que se han ganado un hueco entre las 500 empresas familiares más importantes del mundo.

Todas ellas destacan por una estrategia diferenciada y una visión de futuro a largo plazo que se avala en los valores y cultura de cada compañía. Por otro lado, también resultan imprescindibles para la toma de decisiones la responsabilidad y el compromiso con el entorno de dichas empresas.

De esta forma, el gran rendimiento de las empresas familiares más importantes de España se ve acompañado del compromiso de la familia con el negocio.

INDITEX

El grupo Inditex, la empresa familiar fundada por el leonés Amancio Ortega, es la única compañía familiar que se encuentra en la lista de las cincuenta empresas de gestión familiar más grandes del mundo. Así lo ha publicado un estudio elaborado por Credit Suisse Research Institute. El cual indica también que España cuenta con otras seis empresas familiares dentro de las mil identificadas por esta entidad; que en conjunto suman una capitalización de 128.677 millones de euros.

Nuestro país empata así con Suecia, el octavo país de Europa con más compañías en la clasificación, encontrándose muy por debajo de otros como Francia (45), Alemania (42) y Suiza (32).

El grupo textil Inditex se sitúa en el informe de 2018 en el puesto diecisiete, con una capitalización de 85.670 millones de euros, lo que supone tres posiciones por debajo del puesto 14 que ocupó en la anterior edición de este informe empresarial.

Inditex S. A., acrónimo de Industria de Diseño Textil, Sociedad Anónima, tiene en nómina a más de 152 000 empleados y opera más de 7000 tiendas en los cinco continentes bajo las marcas principales de Zara, Zara Home, Massimo Dutti, Pull & Bear, Bershka, Oysho, Uterqüe, Lefties y Stradivarius.

Amancio Ortega, el hombre más rico de España, comenzó a trabajar con 14 años en dos tiendas de ropa. Hasta que en 1972 creó un pequeño taller en el que fabricaba batas. Años después fundó Inditex con la que era su mujer, Rosalía Mera.

MERCADONA Y EL CORTE INGLÉS

Mercadona, ha tenido según los últimos datos, un crecimiento anual del 84% y una facturación de 24.000 millones, con 85.800 trabajadores. Lo que la mantiene en los primeros puestos de las empresas españolas con más facturación, según Forbes. Estudiar las claves de éxito de Mercadona, que aún en plena crisis seguía subiendo como la espuma, se hace ya en Harvard.

Mercadona es una empresa familiar que comienza como unas carnicerías, propiedad de los padres del fundador Juan Roig. Ahora, su mujer Hortensia es vicepresidenta de Mercadona, y sus cuatro hijas, tras terminar sus estudios universitarios, tienen todas puestos de relevancia en la compañía.

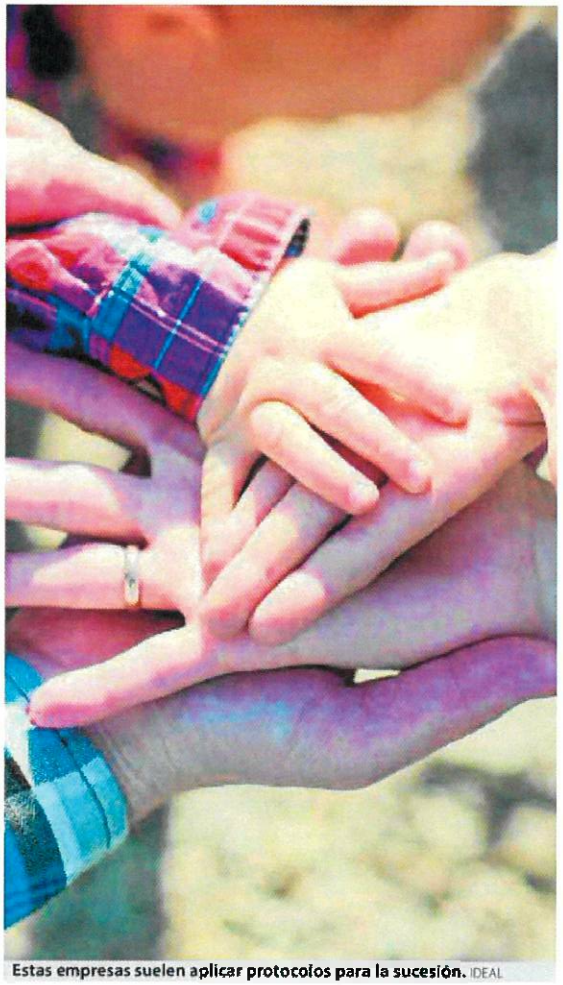
Juan Roig ha aplicado como máximas de la cultura de su empresa el esfuerzo, la austeridad y el compromiso. Premisas que aplica también a su vida personal y familiar.

Mercadona se conoce por su SPB (siempre precios bajos), sus políticas de igualdad, conciliación, sueldos más altos del sector, elevados contratos indefinidos, formación, flexibilidad, mayor número de semanas de paternidad... Acciones que hacen que sus empleados tengan un alto grado de satisfacción y se conviertan en los primeros prescriptores de la empresa multimillonaria.

Pero además, Mercadona basa su comunicación en el boca a boca, por lo que para esta la satisfacción del cliente es vital.

Por su parte, El Corte Inglés es otra de las empresas españolas más importantes del país y a su vez una compañía familiar por concentrarse la mayor parte de sus acciones entre familiares del fallecido empresario Ramón Areces y César Rodríguez González, su fundador.

César Rodríguez, fundador de El Corte Inglés, nació en una familia humilde de Asturias. Emigrar a Cuba fue el comienzo de su gran ascenso en los almacenes 'El Encanto' y su posterior regreso y creación de la mayor firma comercial del siglo XX español, para la que contó con la ayuda de su sobrino y posterior presidente Ramón Areces.



Estas empresas suelen aplicar protocolos para la sucesión. IDEAL

Estas empresas son responsables del 66,7% del empleo privado

Están entre las 500 empresas familiares más importantes del mundo

A día de hoy, grupo El Corte Inglés, con más de 75 años de experiencia en el mercado ha desarrollado una política de diversificación mediante la creación de nuevos formatos comerciales como Supercor, Sfera, Bricor, Primeriti, Óptica 2000, Viajes El Corte Inglés, ECI Seguros Correduría, Seguros e Informática El Corte Inglés, entre otros. Tiene en plantilla a más de 91.600 empleados.

FERROVIAL Y OHL

A pesar de la crisis, el sector de la construcción siempre ha estado muy consolidado en España, siendo un referente internacional. Una buena prueba de ello es Ferrovial, la empresa fundada por Rafael del Pino en los años 50 que hoy es una multinacional de infraestructuras que figuró en el 2014 entre las 500 mayores compañías familiares del mundo.

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245337
Página: 6
Sección: OTROS Valor: 4.992,73 € Área (cm2): 516,0 Ocupación: 58,53 % Documento: 2/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

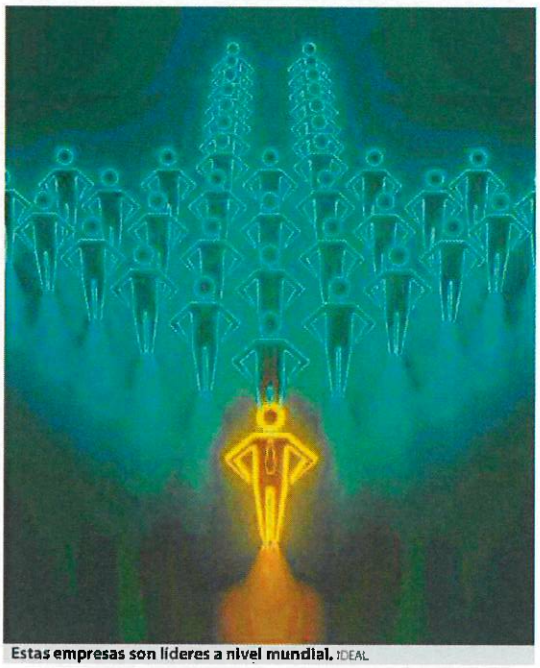
DÍA DE LA EMPRESA FAMILIAR

Tres de los hermanos Del Pino Calvo-Sotelo, Rafael, María y Joaquín se sientan en el consejo de administración de Ferrovial. Hace ya más de tres años que los cinco hijos del fundador rompieron el pacto familiar que hasta entonces mantenía agrupados los paquetes accionariales que garantizaban el control de la compañía. Ahora, navegan en solitario aunque no hay dudas sobre su posición de dominio en la compañía.

Rafael del Pino, el segundo de los hijos de Rafael Del Pino Moreno, acumula 18 años como presidente y 26 como primer ejecutivo. Acapara más de mitad de la fortuna familiar.

Este negocio de construcción diseña y realiza obras públicas y privadas tales como carreteras, autopistas, aeropuertos y edificios. Cuentan con más de 92.113 empleados y tiene presencia en seis mercados principales. La compañía cotiza en el IBEX 35 y forma parte de prestigiosos índices de sostenibilidad como el Dow Jones Sustainability Index y FTSE4Good.

También destaca en este sector OHL, uno de los seis mayores grupos empresariales dedicados a la construcción en España, que cuenta con más de 100 años en el sector. Esta empresa familiar es resultado de la fusión de tres constructoras españolas contemporáneas importantes: Obrascón, Huarte y Lain.



Estas empresas son líderes a nivel mundial. IDEAL

CODORNIU, OSBORNE Y TOUS

Pocas empresas familiares pueden presumir de ser centenarias, y menos aún de contar cinco siglos de vida como Codorniu. La compañía española ocupa el puesto diecisiete en la lista de Family Business Magazine, que agrupa a las '100 empresas más antiguas del mundo que siguen en manos de las familias fundadoras'.

La segunda empresa familiar más antigua de España es Osborne. Fue fundada por el inglés Thomas Osborne Mann, propietario de una empresa exportadora de vino, en 1772. Actualmente, Tomás e Ignacio Osborne dirigen la empresa convertida en uno de los grandes representantes de nuestra cultura. Tienen de todo: Ibéricos 5J, bodegas de vinos, restaurantes… y el denominador común de todos sus productos es la alta gama.

Son familias con emprendedores que van dejando un gran legado a sus predecesores

Todas las decisiones se toman por acuerdo unánime del Consejo, formado por 14 familiares.

Finalmente, incluimos a Tous, por ser una compañía familiar de éxito basada en conservar la armonía familiar. Primero fueron los fundadores y padres de Salvador Tous, después el matrimonio formado por Salvador y Rosa Oriol. Ahora, sus cuatro hijas están directamente implicadas con el negocio familiar. Tras su internacionalización, la empresa supuso generar un 50% de los ingresos y salir airosa de la crisis. Desde la apertura de una pequeña joyería en 1920 hasta hoy, varias generaciones después, la empresa ha experimentado un gran ascenso.

Cada generación aporta a este gran puzle que conforma un empresa. IDEAL

Diario de Navarra
Comunidad Foral de Navarra
05/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 34.758 Ejemplares
Difusión: 28.277 Ejemplares
Cód: 128234700
Página: 16
Sección: OPINIÓN Valor: 2.304,73 € Área (cm2): 273,4 Ocupación: 27,81 % Documento: 1/1 Autor: Marta Butragueño Núm. Lectores: 154000

Novedades en la sucesión de la empresa familiar

CON motivo de la celebración del "Día internacional de la Empresa Familiar", hoy queremos poner el foco en la reforma de nuestro Fuero Nuevo que entrará en vigor el próximo 16 de octubre.

Esta actualización del Fuero contiene una importante novedad en materia de sucesión de la empresa familiar. En concreto, se prevé que cuando una persona deje en herencia a sus descendientes la empresa familiar, podrá sustituir el derecho de uso y disfrute sobre los bienes de dicha herencia del que legalmente es beneficiario el viudo, por una renta mensual a favor de este. Dicha renta será abonada a cargo de los citados descendientes en una cantidad equivalente al "rendimiento medio de la empresa" en los 5 años anteriores al fallecimiento.

A la vista de la reforma expuesta, consideramos que es muy positivo que el legislador haya dejado en manos del propietario de una empresa esa posibilidad de sustituir este derecho de uso y disfrute por el pago de una renta ya que con ello se le viene a reconocer una mayor autonomía a la hora de planificar su futura sucesión en la empresa. Hasta ahora, sólo el viudo podía renunciar a dicho derecho si así libremente lo decidía. Y, si dicha renuncia no tenía lugar, los herederos de la empresa y el viudo con derecho de uso y disfrute estaban obligados a entenderse para llevar a cabo cualquier acto de transmisión de las acciones o participaciones de la empresa, lo que en muchas ocasiones podía provocar conflictos que afectaban a la buena marcha y continuidad de la compañía.

Marta Butragueño

La reforma legal otorga al empresario familiar dicha facultad de sustitución posibilitando que los herederos de la empresa se conviertan en plenos propietarios de la misma, es decir, sin la carga del usufructo, pero a cambio del pago de una renta vitalicia a favor del cónyuge o pareja estable, en la cuantía que ya viene determinada en la Ley. Y, es llegados a este punto, cuando la reforma suscita algunas cuestiones como: 1) ¿qué debemos entender por "rendimiento medio de la empresa"?, ¿los beneficios después de impuestos y dotación de reservas?, ¿los dividendos que hubiera venido recibiendo en esos 5 años anteriores?, 2) ¿la sustitución de usufructo por renta alcanza también a los demás bienes del fallecido y que no son empresa familiar?; 3) ¿qué sucede si los descendientes heredan tan sólo un porcentaje de la empresa?, ¿el rendimiento medio se computaría en ese porcentaje?; 4) ¿por qué no se ha previsto esa sustitución en caso de que el propietario de la empresa no tenga descendientes y haya decidido dejar la misma en manos, por ejemplo, de sus sobrinos?.

A modo de conclusión, la reforma operada en el Fuero Nuevo nos merece una valoración muy positiva, si bien deja sin responder algunas cuestiones que deberán ser aclaradas en el futuro. Pero sí constituye un paso importante en la conservación y continuidad de la empresa familiar, equilibrando derechos y ofreciendo alternativas. Un ámbito en el que siempre es muy recomendable que sea el propio empresario el que lidere y tome las riendas sobre la manera en que va a traspasar la empresa familiar a la siguiente generación. Y, con dicho fin, diseñe un "traje a medida" que posibilite dicho relevo, teniendo en cuenta los concretos intereses y necesidades de su empresa y su familia más allá de soluciones estandarizadas.

Marta Butragueño Ureta Abogada del equipo de empresa familiar de ARPA Abogados Consultores

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245325
Página: 8
Sección: OTROS Valor: 8.251,82 € Área (cm2): 856,1 Ocupación: 96,74 % Documento: 1/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

DÍA DE LA EMPRESA FAMILIAR

Para el éxito de una empresa es fundamental no confundir gestión con propiedad. IDEAL

GESTIÓN La falta de preparación o planificación son circunstancias que afectan a la sucesión de la empresa

Los errores más frecuentes que cometen las empresas familiares

Álvaro López. España es un país en el que las empresas familiares tienen un peso sumamente importante. De hecho, el 85% de las corporaciones nacionales son de esa característica y solo el 1% consigue superar la cuarta generación provocando que muchas queden en el camino tras heredarse al menos dos veces la dirección. ¿Por qué la mayoría de empresas familiares son incapaces de prosperar a lo largo del tiempo?

Hay varios factores que anuncian el desastre de una corporación que se rige por un entorno de familia. Factores que determinan que las siguientes generaciones pueden no estar preparadas para la misión que se encomienda o para seguir el legado que ha permitido que la empresa esté en pie durante varias décadas. Todos estos factores son condicionantes a la hora de medir la supervivencia de una sociedad.

Empezando por los motivos que provocan que las empresas familiares no prosperen a lo largo de las décadas, encontramos el principal: que los herederos no están preparados. Esto sucede cuando la dirección ha de dar un paso a un lado, principalmente por vejez, y ceder su mando a quienes vienen por detrás siendo más jóvenes. Si este proceso se lleva a cabo sin que los siguientes dueños o dirigentes estén preparados para llevar las riendas, el futuro de la corporación estará más que comprometido.

Si ese error se comete, hay que tomar alternativas. Las relaciones familiares que hacen que los herederos no puedan estar a la altura de quienes fundaron la empresa, pueden provocar pérdidas económicas que desemboquen en un cierre de la empresa. Por ello, otro de los errores que se suele cometer, íntimamente relacionado con el que citamos, es el de confundir la gestión con la propiedad.

No es lo mismo poseer una empresa que gestionarla. Si el heredero, o la nueva generación que rige la sociedad, carece de herramientas y formación suficiente para llevar una gestión eficaz de la misma, el paso habitual será acercarse a su cierre. No cabe confundir que se posea la propiedad de un negocio con dar por sentado que por ese motivo ya funcionará. Si se carece de experiencia para gestionarla, una idea inteligente será ceder dicha gestión a quienes sí puedan estar preparados para esa tarea. Sean o no familiares.

La falta de planificación, como se ve, es otra de las circunstancias que redundan contra el beneficio de la empresa. Si no se ha previsto que los herederos de la sociedad puedan llevarla y gestionarla como es preciso, tampoco se habrá planificado correctamente los procesos de sucesión. Porque tampoco es útil que un dirigente abandone su empresa sin preparar antes el terreno a quienes llegarán después. Esta falta de planificación lo único que puede conseguir es que la falta de previsión dé al traste con los logros conseguidos durante décadas.

Y si esa falta de planificación se produce, la competencia en el sector en que se mueva la empresa puede resultar fatal. La mayoría de sociedades y corporaciones cuentan con personal dedicado a analizar las tendencias del mercado para asumir nuevos retos y para adelantarse a la hora de ofrecer un producto más atractivo para el cliente. Si la empresa se ha legado a una generación que carece de experiencia y además no ha sido preparada para tal relevo, la competencia tendrá aún más sencillo completar con éxito ese paso. El de obtener una ventaja competitiva en base a un producto más definido.

Además, las empresas familiares suelen pecar de no saber distinguir el entorno familiar del entorno empresarial. No es lo mismo que estemos operando con nuestros familiares que lo estemos haciendo con personal contratado y externo a nuestro círculo personal. No es lo mismo porque el deterioro de las relaciones sociales entre un núcleo familiar puede suponer un problema a la larga para el funcionamiento de la empresa si no se sabe distinguir la gestión de la relación de sangre.

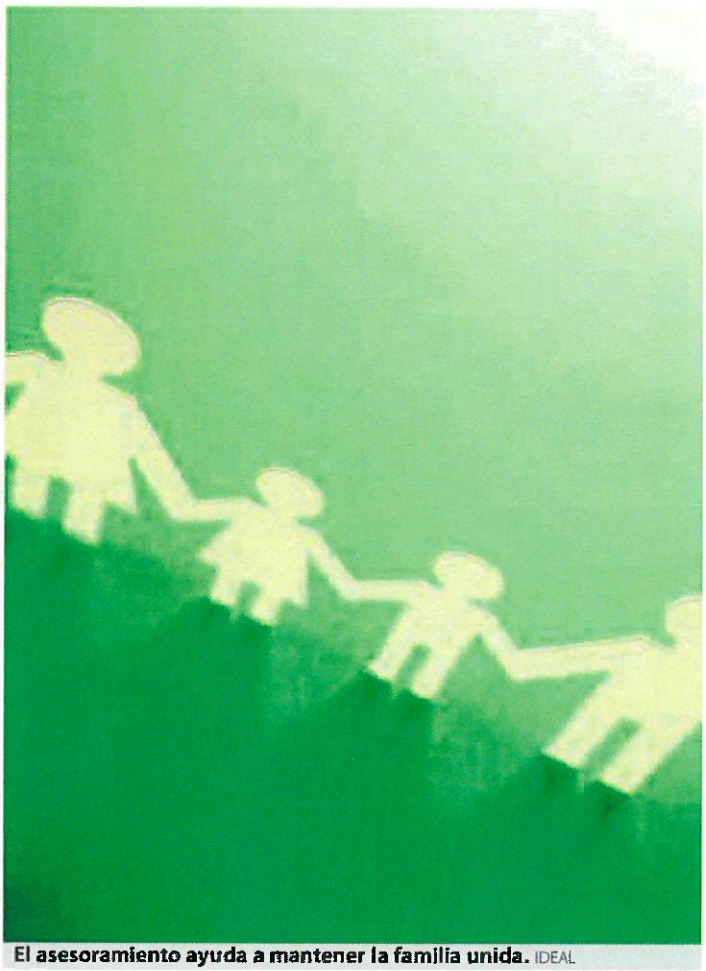
Las relaciones entre los diferentes miembros del consejo se pueden ver afectadas si no se toman las medidas apropiadas. IDEAL

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245325
Página: 9
Sección: OTROS Valor: 2.430,40 € Área (cm2): 252,1 Ocupación: 28,49 % Documento: 2/2 Autor: Núm. Lectores: 185000

En ese mismo sentido, otro de los errores comunes que padecen las empresas familiares es el de evitar los despidos de personal con el que se tiene parentesco. Precisamente por lo comentado, las relaciones interpersonales hacen que algunos dirigentes no sean capaces de tomar decisiones duras pero obligatorias. Porque si un empleado no está rindiendo conforme a unos objetivos marcados, de nada servirá que siga en su puesto solo por el hecho de ser un familiar cercano. Al revés, solo provocará una pérdida de competitividad en el mercado.

Todo lo anterior tiene un problema añadido que algunas empresas familiares no subsanan: no contar con personal externo de confianza. Dicho de otro modo, no contar con asesores que puedan detectar las debilidades y las fuerzas que controlan la sociedad. Porque si se carece de figuras como esta se carece también de una visión que no esté intoxicada por las relaciones personales que dentro de la empresa se puedan producir.

Gracias al asesoramiento externo las empresas familiares pueden tomar mejores decisiones. Además, si a los asesores se les otorga ciertas tareas de gestión en la corporación, esta tenderá a regirse mejor. Porque al final lo que cabe recordar en este tipo de entidades es que lo importante no es que haya una familia detrás, sino que la innovación y la competitividad sean siempre la seña de identidad. En ese sentido, el último gran error: no tomar en cuenta las nuevas ideas que aportan las nuevas generaciones puede ser un retroceso en el éxito a medio y largo plazo.



El asesoramiento ayuda a mantener la familia unida. IDEAL

Ideal de Granada -Suplemento
Granada
05/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 29.940 Ejemplares
Difusión: 25.296 Ejemplares
Cód: 128245327
Página: 10
Sección: OTROS Valor: 8.304,54 € Área (cm2): 861,5 Ocupación: 97,36 % Documento: 1/1 Autor: Núm. Lectores: 185000

DÍA DE LA EMPRESA FAMILIAR

SUCESIÓN El relevo paso requiere de años de esfuerzo y sacrificio que deben verse reflejados en un proyecto de transferencia que esté bien medido

Cómo preparar a los hijos y nietos para la transferencia desde niños

Álvaro López. Una empresa familiar es aquella entidad cuya propiedad se transfiere entre generaciones de la misma familia. Como es evidente, el paso del tiempo juega un papel capital en la supervivencia de estas empresas y esa es una circunstancia que nunca debe dejarse al azar. La gestión ha de resultar capital para que la herencia siga manteniendo la importancia que la sociedad haya podido aglutinar.

Como quiera que la evolución de una empresa parte de su crecimiento a medio y largo plazo, los miembros familiares que estén llamados a heredera la empresa son aquellos que tienen que estar en el día a día de la misma casi desde que son niños. En este sentido, los hijos y nietos han de jugar un papel importante dentro de la entidad si el trasvase de poderes, llegado el momento, se pretende hacer de manera satisfactoria.

Dicho de otro modo: los hijos y los nietos han de estar preparados para heredar la propiedad de la entidad. Este paso requiere de años de esfuerzo y sacrificio que deben verse reflejados en un proyecto de transferencia que esté bien medido y que, en la medida de lo posible, suponga los menores perjuicios posibles a la supervivencia futura de la empresa. Porque una herencia mal ejecutada puede suponer el final de la ventaja competitiva que una corporación haya logrado en su mercado.

Desde pequeños las familias tienen que involucrar a los más pequeños. IDEAL

Los niños han de entender que la empresa familiar puede ser su futuro. Pero esa circunstancia no debe desviarles del hecho de que han de entenderla como una propiedad de trabajo y no simplemente como una propiedad para explotar. Es decir, una empresa cuenta con innumerables cuestiones que la moldean de forma diaria y esto obliga a tener en cuenta que la gestión debe ser eficiente. Por eso, los hijos y nietos deben comprender que, por el mero hecho de heredar la empresa, esta no va a funcionar.

Hay que prepararlos para la gestión. Los niños deben ir aprendiendo, paulatinamente, que la entidad requiere de tiempos de desarrollo y de sinergias para sobrevivir y para aumentar su volumen de negocio. Es vital hacerles entender que, sin una gestión eficaz, nada puede perdurar en el tiempo. No debe descuidarse el hecho de los niños entiendan que una administración deficiente de la compañía puede dar al traste con las potencialidades de la misma.

Por eso, las empresas familiares han de formar a sus futuros propietarios. Han de formarlos en administración, gestión y control de la propiedad. El mejor método para hacerlo es integrarlos de forma puntual y amena en el día a día de la empresa. Que de cuando en cuando puedan ser testigos en primera persona de las decisiones que se deben adoptar, puede determinar su aprendizaje en este sentido.

No hay que educarles en el convencimiento de que la ayuda externa es un mal para la empresa familiar. Al revés, cuanto más entiendan que toda asesoría puede ser un beneficio para la entidad, mejor podrá sobrevivir la misma en el futuro ante las adversidades. Porque si llegado el momento, el hijo o nieto que hereda la empresa, desconoce cómo gestionarla, contar con ayuda desde la esfera exterior puede constituir una tabla de salvación.

Los niños han de entender que la empresa familiar puede ser su futuro

Tampoco hay que hacer creer a los futuros herederos que la empresa es un lugar hermético y cerrado a cambios que tengan que ver con la comercialización de sus productos. De hecho, hay que tratar de hacer ver que dar voz a todo aquel personal que tenga relevancia, puede resultar una ventaja competitiva. La novedad, el desarrollismo y las nuevas tendencias parten del convencimiento de que cualquier modernización de la entidad puede resultar en un éxito rotundo.

Una empresa familiar ha de contar con expertos en la materia. Por eso, además de integrar a los herederos en la estructura empresarial de manera paulatina, hay que hacer lo propio en los procesos de producción. Que comprendan cómo y de qué modo se gestionan los productos, tangibles o no, que la entidad saca a la venta al mercado. Si este paso se olvida, el conocimiento global de la actividad empresarial queda perjudicado al obviar su indudable peso específico.

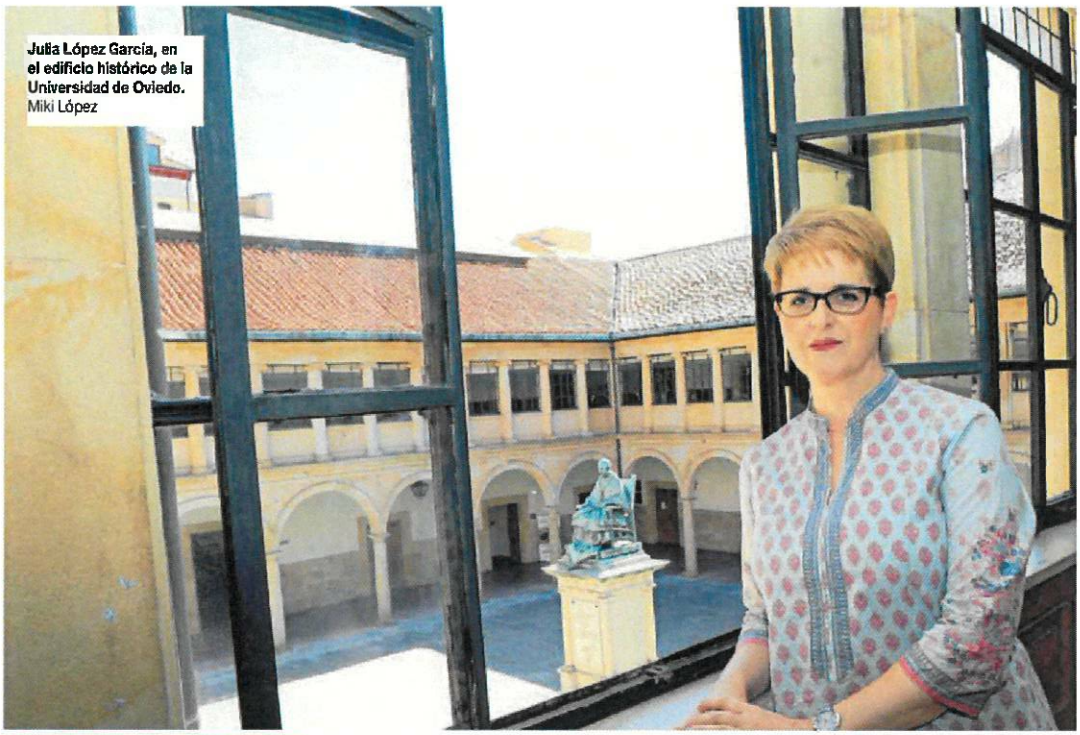
Otro modo de preparar a los hijos y herederos hacia la propiedad futura de la empresa, es que cuando ya hayan cumplido una edad para trabajar, puedan hacerlo dentro de la entidad desde las esferas más bajas. Si es posible, su integración a la estructura de trabajo les permitirá poseer una imagen más íntegral de la empresa con la que luego tomar decisiones más inteligentes en base al conocimiento total del funcionamiento de la misma.

Toda asesoría puede ser un beneficio para la entidad para ayudarla a sobrevivir

Los herederos no deben ser tratados con ventajas ni con deferencia. Han de entender que una empresa familiar no se construye y sobrevive en base a la nada y mucho menos a la falta de trabajo. De ahí que resulte esencial prepararlos para entender que los problemas diarios pueden surgir y que estos no deben suponer un freno al desarrollo sino una oportunidad para aprender. Una empresa no es exitosa si no toma sus aspectos negativos para revertirlos en oportunidades de mercado.

En esencia, la transferencia de una empresa a los futuros herederos ha de hacerse desde que estos son niños. Se trata de una herencia que ha de durar décadas de preparación porque de ella dependerá que la entidad pueda seguir manteniéndose a lo largo y ancho del tiempo. Su éxito dependerá de una transferencia eficaz.

La Nueva España -Oviedo & Centro
Principado de Asturias
05/10/19
Prensa: Semanal (Sabado)
Tirada: 67.959 Ejemplares
Difusión: 58.917 Ejemplares
Cód: 128246669
Página: 16
Sección: OTROS Valor: 3.639,84 € Área (cm2): 840,8 Ocupación: 97,27 % Documento: 1/1 Autor: M. J. I. Julia López (Riosa, 1966), vi Núm. Lectores: 294000



Julia López García, en el edificio histórico de la Universidad de Oviedo. Miki López

Julia López García

DIRECTORA DE LA ASOCIACIÓN ASTURIANA DE EMPRESA FAMILIAR (AEFAS)

"A ser empresaria también se aprende al lado de otros en tu misma situación"

"En Derecho tuve la suerte de contar con excelentes profesores como Ignacio de la Concha, Teodoro López-Cuesta y Justo García, entre otros"

M. J. I.

Julia López (Riosa, 1966), vive en Oviedo desde hace más de 30 años. Se siente carbayona, pero no olvida sus raíces en la comarca del Caudal. Es la mayor de tres hermanos. Sus padres tuvieron una mueblería durante varias décadas en Riosa. Desde muy pequeña ella y sus hermanos estuvieron internos en Pola de Lena. Estudió con las religiosas del Colegio de la Sagrada Familia y con los marianistas del Colegio del Pilar.

Los años escolares en Pola de Lena. "Entonces, llegaban a Pola de Lena cientos de estudiantes de todos los concejos limítrofes porque la formación era extraordinaria y el alumnado obtenía excelentes resultados en los exámenes de acceso a la Universidad. Durante el Bachillerato viví con mis abuelos paternos (Julia y Eusebio) en un pequeño pueblo de Lena (Piedraceda). Fue una etapa muy feliz y guardo un recuerdo maravilloso de aquellos años. Hace poco nos reunimos por primera vez los compañeros de aquella época y el reencuentro fue muy emotivo".

Oviedo y la carrera de Derecho. "Llegué a Oviedo con apenas 18 años para iniciar estudios de Derecho en el curso 1984-85, aún en la antigua Facultad de la calle San Francisco. Todo tenía un encanto especial. El paraninfo, el aula escalonada, la biblioteca, el ambiente en el patio durante los cambios de clase, las taquillas donde depositaban las papeletas con las notas y esos cafés en Logos o en el Dólar. Me acuerdo también del perro "Rufo" que estaba por allí como un estudiante más. Tuvimos suerte de contar con excelentes profesores como Ignacio de la Concha, Teodoro López-Cuesta y Justo García, entre otros".

La etapa política. "Después de licenciarme en Derecho preparé oposiciones a la Administración local. Por aquel entonces inicié una etapa como concejal en el Ayuntamiento de Riosa, primero con el Partido Popular y después con URAS. Trabajé un tiempo en la Consejería de Cooperación y, tras las elecciones, empecé como asesora jurídica del Grupo parlamentario de URAS en la Junta General del Principado. Fue un privilegio trabajar junto a Sergio Marqués, un hombre de gran bondad, culto y respetuoso con sus colaboradores. Todo un caballero. Y también con Leonardo Verdín, un político de raza y uno de los más brillantes parlamentarios que hubo en aquel tiempo. Aprendí mucho de los dos".

La empresa familiar, un tesoro por descubrir en Asturias. "Tras una breve estancia en Exeter, completé mi formación académica en dirección de empresas y desarrollo directivo, y trabajé durante un corto periodo de tiempo en la FADE. En 2008 me incorporé como directora a la Asociación Asturiana de empresa Familiar. Criarme en una familia de empresarios me ayudó a comprender mejor las singularidades de este tipo de negocios. Una empresa familiar tiene nombre y apellidos, y, a partir de ahí, los valores de una familia".

Vocación y perseverancia. "El empresario familiar tiene altas dosis de arrojo, perseverancia, generosidad, rigor, pasión y visión. Ser empresario precisa también de un aprendizaje, de un itinerario de formación. Hay una parte innata, vocacional, relacionada con el talento y otra ligada al aprendizaje y la constancia. Ambas son necesarias y complementarias. Desde AEFAS, procuramos ayudar, facilitar y acelerar los procesos de aprendizaje mediante cursos, seminarios, jornadas formativas, visitas a empresas, mentoring y actividades sociales y lúdicas. Se aprende a ser empresaria también junto a otros que están en la misma situación".

"No me canso de pasear por las calles de Oviedo; cada día cruzo el Campo San Francisco y lo considero un regalo"

Oviedo, un lugar ideal en el mundo. "No me canso de pasear por las calles de Oviedo. Cada día cruzo el Campo de San Francisco en dirección al trabajo y es un regalo poder disponer de un pulmón verde en el corazón de la ciudad. Me llena de paz caminar cada día el parque. También el precioso casco histórico, incluso las zonas menos transitadas pero llenas de historia y significado. Por ejemplo, la calle Paraíso con su muralla medieval es un lugar único en la ciudad y espero que muy pronto sea completamente rehabilitada. Además, Oviedo tiene unas sendas verdes estupendas para caminar y disfrutar con la familia y los amigos durante todo el año".

Una nueva generación para un cambio de época. "Asturias enfrenta grandes desafíos en los próximos años, entre ellos el progresivo envejecimiento de sus habitantes, la pérdida de población y el debilitamiento del sector industrial en el contexto de un mercado globalizado que apunta a un cambio de época. Serán las nuevas generaciones las que tendrán que gestionar todos estos cambios con acuerdos transversales, más allá de las ideologías.

La importancia del diálogo. "Si en el ámbito empresarial, civil o familiar nos ponemos de acuerdo con normalidad, entre quienes pensamos distinto, esto tiene que llevarse igualmente a la política y a la gestión de lo público. Está en juego el futuro de Asturias y el de nuestros hijos y nietos. Estamos hablando de cosas muy serias y más vale afrontarlas con rigor".

Perfil

Exigente, disciplinada y protectora. Julia López García se define como exigente y disciplinada en el trabajo, pero también tiene una vena protectora. Le gusta estar pendiente de quienes la rodean.

La Verdad
Región de Murcia
05/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 16.533 Ejemplares
Difusión: 13.503 Ejemplares
Cód: 128230271
Página: 7
Sección: LOCAL Valor: 2.068,33 € Área (cm2): 278,1 Ocupación: 31,24 % Documento: 1/1 Autor: :: LA VERDAD Núm. Lectores: 122000

Premio Herentia a la empresa familiar Arom por su capacidad de innovación

La firma es puntera desde hace casi 50 años en la fabricación y comercialización de productos de higiene personal y limpieza

:: LA VERDAD

MURCIA. La compañía de fabricación y comercialización de productos de cuidado e higiene personal y productos de limpieza del hogar Arom ha sido elegida empresa familiar del año en la Región de Murcia. La trayectoria de la compañía, «marcada por el crecimiento y la evolución, su capacidad de innovar en su sector para mantener la competitividad y para ampliar mercados estratégicos han sido las claves sobre las que se ha basado la decisión del jurado de concederle el premio Herentia».

Con este galardón, la Asociación Murciana de la Empresa Familiar (Amefmur) reconoce desde hace 23 años el compromiso social, su aportación al desarrollo regional, el carácter emprendedor de sus responsables y la incorporación con éxito de nuevas generaciones de las empresas familiares murcianas, valoró José María Tortosa, presidente de Amefmur. Arom cuenta con más de cuarenta y siete años de experiencia en la investigación, producción y comercialización de cosméticos, perfumes, productos de aseo, personal, productos de limpieza, ambientadores e insecticidas de gran calidad, así como productos sanitarios y paramédicos.

Los miembros del jurado, que fallaron ayer el premio. :: J. CARRIÓN/AGM

El jurado que tomó la decisión estuvo presidido por Ana Martínez Vidal, consejera de Empresa, Industria y Portavocía; y formado por José María Tortosa, presidente de Amefmur; Tomás Fuertes, presidente de honor de Amefmur; José Luján, rector de la UMU; Alejandro Díaz, rector de la UPCT; Josefina García, rectora de la UCAM; José María Albarracín, presidente de Croem; Pedro Pablo Hernández, presidente de COEC; Antonio García, presidente de Ceclor; Miguel López Abad, presidente de la Cámara de Comercio de Murcia; Miguel Agustín Martínez, de la de Cartagena; Juan Francisco Gómez, presidente de la de Lorca; Carlos Egea, consejero de Bankia; Olga García, directora Territorial de Bankia en Murcia y Alicante; Diego Rodríguez-Linares, director del Info; Antonio González, director general de 'La Verdad'; Juan Monreal, coordinador del Foro de la Experiencia; Ángel Luis Meroño, director de la Cátedra de la Empresa Familiar; Alejandro F. Romero, director de 'Murcia Diario'; Raúl Colucho, secretario de la junta directiva de Amefmur, y Juan María Vázquez, ex secretario general de Ciencia e Innovación.

El Periódico de Aragón
Aragón
06/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 6.588 Ejemplares
Difusión: 4.025 Ejemplares
Cód: 128265761
Página: 28
ción: ECONOMÍA Valor: 8.210,00 € Área (cm2): 878,8 Ocupación: 100 % Documento: 1/1 Autor: EL PERIÓDICO eparagon@elperiodico.com Núm. Lectores: 16100

NUEVOS RECONOCIMIENTOS

El Gobierno de Aragón y AEFA premian a las empresas familiares

Impulsan un premio para distinguir la labor de las pymes y grandes compañías de la comunidad

Valoran el trabajo que realizan «como elementos generadores de arraigo hacia el territorio»

EL PERIÓDICO
eparagon@elperiodico.com
ZARAGOZA

El departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial ponen en marcha, a través del IAF (Instituto Aragonés de Fomento) y AEFA (Asociación de la Empresa Familiar de Aragón), el Premio a la Empresa Familiar para reconocer públicamente la labor que realizan estas empresas «como elementos generadores de arraigo hacia el territorio».

El premio se enmarca dentro del Plan de la Empresa Familiar, en el que colaboran el IAF y AEFA con cuatro objetivos: apoyar el desarrollo y sostenibilidad de las empresas familiares de Aragón que representan la gran mayoría del tejido empresarial, garantizar la continuidad del proyecto empresarial y familiar a lo largo las futuras generaciones, planificar el relevo familiar y la sucesión generacional e impulsar el mantenimiento y la creación de empleo.

El próximo 30 de octubre se celebrará la ceremonia en la que se entregará la primera edición del Premio a la Empresa Familiar de Aragón, en dos categorías, pequeña empresa (para organizaciones hasta 50 empleados) y empresa (50 o más empleados), pudiéndose presentar todas las empresas familiares establecidas en la comunidad, sea cual sea su campo de actividad, siendo el 88% del total, alrededor de 28.000 empresas. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el día 15.

GOBIERNO DE ARAGÓN

▸▸ Jesús Arnau, gerente del IAF, y Jorge Esteban, gerente de AEFA, durante la presentación esta semana del Premio a la Empresa Familiar.

SOSTENIBILIDAD FAMILIAR // Durante la presentación esta semana del premio, el gerente del IAF, Jesús Arnau, recordó que puede presentarse cualquier organización familiar al margen de su ubicación, sector, etc. Además, señaló que se persigue reconocer la sostenibilidad de los negocios familiares en Aragón y primar la excelencia en la gestión y los valores generacionales.

Por su parte, el gerente de AEFA, Jorge Esteban, destacó el importante número de empresas familiares en Aragón y dijo que «suponen la columna vertebral de la economía aragonesa». Esteban insistió en que «hay que mantener las empresas aragonesas y atraer talento para que se puedan nutrir de personal cualificado y no lo busquen en otro lado». Valoró el esfuerzo de muchas empresas aragonesas que apuestan por su localización en la comunidad y el interés que tienen en continuar muchos años. También destacó que el premio quiere transmitir las buenas prácticas de las grandes empresas en Aragón para que sirvan como ejemplo a aquellas más jóvenes.

CRITERIOS PARA SU CONCESIÓN // Desde el Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial, a través del IAF y AEFA, tienen en cuenta tres criterios de especial relevancia para su concesión. Por un lado, la trayectoria empresarial: año de constitución, origen y evolución de la empresa o empresas dependientes de la familia; carácter emprendedor del fundador y de la familia; y situación actual, volumen de negocio, número de trabajadores, productos y servicios que ofrecen la o las empresas de la familia y mercados en los que opera.

Otro de los criterios que tiene en cuenta es la Responsabilidad Social: ejemplos y evidencias de compromiso con la sociedad aragonesa; existencia de códigos de buena conducta; muestras de colaboración de la empresa y la familia en acciones sociales; y otros premios y reconocimientos empresariales y personales.

Por último, la continuidad de la familia empresaria: número de generación actual; ramas familiares que participan en la empresa; convivencia de familiares de diferentes edades trabajando en la empresa; regulación de las relaciones familia-empresa; organización familiar y empresarial; planes y proyección de futuro.

La Asociación de la Empresa familiar de Aragón (AEFA) es una asociación independiente y sin ánimo de lucro constituida en 1996, a iniciativa de empresarios familiares aragoneses para representar los intereses de la empresa familiar en Aragón. AEFA está vinculada a nivel nacional al Instituto de la Empresa Familiar (IEF), como Asociación Territorial para Aragón y al Family Business Network (FBN), a nivel internacional.

Actualmente está integrada por 75 empresas líderes en sus sectores, que suponen el 25% del valor agregado bruto (VAB) del PIB de Aragón, aportando una facturación de 10.500 millones de euros y generando más de 51.000 empleos directos.

ACTUACIONES DEL IAF // El IAF puso en marcha en el año 2004 el Programa Aragón Empresa con el objetivo de impulsar la competitividad de la comunidad autónoma, que cuenta en la actualidad con 5.500 empresas socias de todos los tamaños y sectores. Una de las actividades principales de Aragón Empresa es el Plan de la Empresa Familiar, en el marco del cual se han realizado más de 20 actuaciones, siempre con el apoyo de la Asociación de la Empresa Familiar de Aragón.

Información de Alicante -Suplemento
Alicante
06/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 16.110 Ejemplares
Difusión: 13.372 Ejemplares
Cód: 128266855
Página: 10
Sección: OTROS Valor: 6.263,00 € Área (cm2): 956,4 Ocupación: 100 % Documento: 1/2 Autor: TANIA JIMÉNEZ Núm. Lectores: 206000

Especial
Premios de la Asociación de la Empresa Familiar (AEFA)

Fotografía de los premiados, autoridades y representantes de AEFA tras el acto de entrega de premios celebrado el pasado jueves en la Casa de Cultura de Guardamar de Segura. ANTONIO AMORÓS

Gran puesta en valor de las empresas familiares de la provincia

AEFA reconoce la trayectoria empresarial de Suavinex, Grupo Aitana y TM Grupo Inmobiliario, además de conceder el Premio de Honor Manuel Peláez Castillo al empresario Clemente González de Grupo Alibérico

TANIA JIMÉNEZ

Las empresas familiares de la provincia, junto con representantes del mundo político, financiero y empresarial de la provincia se dieron cita el jueves en la XXIV edición de los Premios de la Asociación de la Empresa Familiar de Alicante (AEFA), celebrada en en la Casa de Cultura de Guardamar del Segura.

Esta celebración se llevó a cabo para reconocer y premiar la trayectoria de las empresas Suavinex, Grupo Aitana y TM Grupo Inmobiliario. El palmarés de reconocimientos se completó con la entrega del premio de Honor Manuel Peláez Castillo al empresario Clemente González Soler de Grupo Alibérico.

Empresas bien representadas

Los premios son organizados de manera anual por la Asociación de la Empresa Familiar de la provincia de Alicante, y cuentan con la colaboración de la Generalitat, la Diputación de Alicante y Bankia. En el encuentro del jueves se dieron cita más de 250 representantes entre los que se encontraban el presidente de la Generalitat, Ximo Puig; el presidente de la Diputación de Alicante, Carlos Mazón; el alcalde de Guardamar del Segura, José Luis Sáez; el director corporativo de Negocio de Empresas de la Comunidad Valenciana y Murcia de Bankia, Carlos Aguilera; el rector de la UA, Manuel Palomar; el presidente de UEPAL, Juan José Sellés; el presidente de la CEV en Alicante, Perfecto Palacio, entre otros.

El presidente de AEFA, Francisco Gómez fue el encargado de abrir la vigésimo cuarta edición de estos galardones con un discurso en el que puso el foco en que «las empresas familiares son el corazón y el músculo del tejido productivo de nuestra provincia, quienes generan riqueza, empleo, progreso y bienestar para todos los que vivimos en ella».

Gómez reclamó «un trato igualitario con respecto a otros territorios, tanto cuando las decisiones vienen de Valencia como cuando vienen de Madrid». E insistió en que «no podemos estar entre los territorios peor financiados de nuestro país, cuando contribuimos entre los primeros». En la última gala de los premios que ha dirigido como presidente de AEFA, también pidió que «se acelere la supresión del impuesto de sucesiones y donaciones», un compromiso adquirido por los responsables políticos de la Comunidad Valenciana según ha recordado.

Premio Bankia

El Premio Bankia se lo llevó la empresa Suavinex como reconocimiento a su longevidad y apuesta por la calidad, innovación e internacionalización dentro del sector del cuidado del bebé y la maternidad. El director corporativo de Negocio de Empresas de la Comunidad Valenciana y Murcia de Bankia, Carlos Aguilera, y el director del Centro de Empresas de Alicante, Francisco Santos fueron los encargados de entregar el distintivo al presidente de Suavinex, Rafael Lubián y al director de Innovación, Gustavo Lubián.

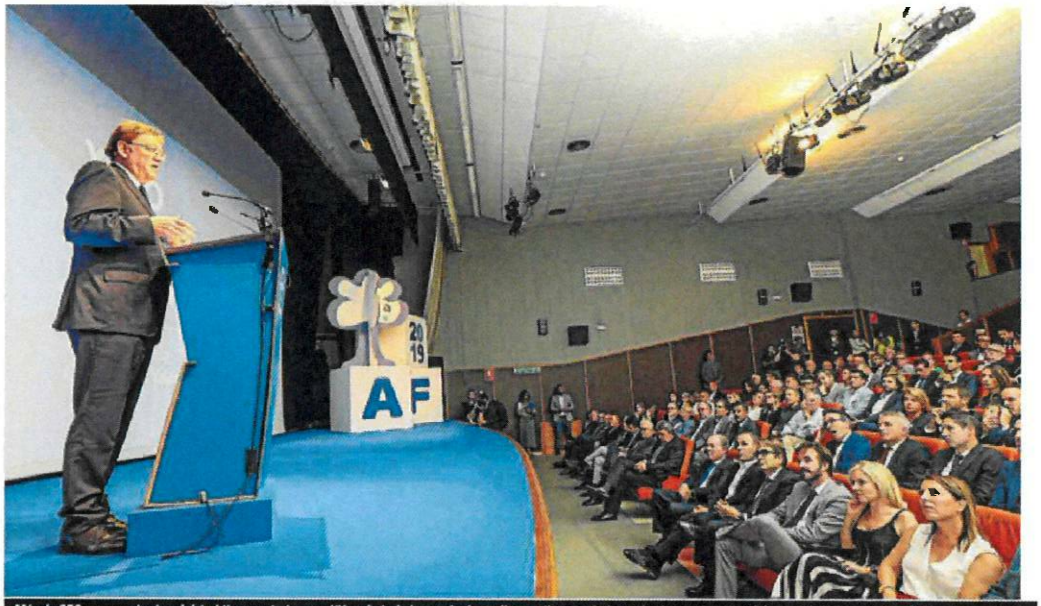
Aguilera destacó «el importante papel de las empresas familiares como motor del desarrollo económico y social de la provincia». Destacó además que en «Bankia nos sentimos muy identificados con los valores que las empresas familiares representan como son el esfuerzo, el compromiso, la

Información de Alicante -Suplemento
Alicante
06/10/19
Prensa: Otra
Tirada: 16.110 Ejemplares
Difusión: 13.372 Ejemplares
Cód: 128266855
Página: 11
Sección: OTROS Valor: 6.263,00 € Área (cm2): 968,4 Ocupación: 100 % Documento: 2/2 Autor: TANIA JIMÉNEZ Núm. Lectores: 206000

Especial Premios de la Asociación de la Empresa Familiar (AEFA)

innovación y la orientación al logro; algo que las empresas familiares alicantinas demuestran año tras año y estos premios son un merecido reconocimiento a su trabajo y buen hacer».

Premio Diputación de Alicante
La empresa Grupo Aitana se alzó con el Premio de la Diputación de Alicante como forma de reconocimiento hacia su trayectoria empresarial, iniciada en el año 1984. Los empresarios y fundadores de Grupo Brico Aitana, Paco y Pepe Ferrer, subieron al escenario para recoger el galardón de manos del presidente de la Diputación de Alicante, Carlos Mazón. Mazón quiso recalcar la «defensa que hacen las asociaciones empresariales por nuestras infraestructuras y por nuestra agua» y se mostró partidario de la supresión de impuestos como el de donaciones y sucesiones, siempre que se salvaguarde la cohesión y la sostenibilidad social.



Más de 250 representantes del ámbito económico y político de toda la provincia se dieron cita en este importante evento que celebra su vigésimo cuarta edición. ANTONIO AMORÓS

Premio Generalitat
Este premio ha sido concedido a TM Grupo Inmobiliario por su trayectoria empresarial familiar que ha contribuido a la creación de riqueza y empleo en la provincia. El president de la Generalitat, Ximo Puig, hizo la entrega del distintivo a la presidenta de TM Grupo Inmobiliario, Ángeles Serna; el consejero delegado, Pablo Serna; y el vicepresidente, Abel García.

En su intervención Puig incidió en «el gran acierto del jurado al situar a las empresas premiadas como receptores de este prestigioso premio, porque prestigiosa es vuestra organización».

Además de estos galardones que cuentan con la colaboración de la Generalitat, la Diputación de Alicante y Bankia, también se concedió el premio de Honor Manuel Peláez Castillo al empresario Clemente González Soler, fundador y presidente ejecutivo del Grupo Alibérico.

Francisco Gómez Andreu, presidente de la Asociación de la Empresa Familiar de Alicante, durante su discurso. ANTONIO AMORÓS

Donación a Cruz Roja
Durante la celebración de la gala se hizo entrega de la donación recaudada entre los asociados de AEFA a Cruz Roja en la campaña solidaria que puso en marcha la entidad asociativa para ayudar a las personas afectadas por la DANA en la comarca de la Vega Baja.

La gala terminó con un pequeño homenaje a Francisco Gómez como reconocimiento a su labor al frente de la entidad.

Clemente González, Premio de Honor Manuel Peláez Castillo

T.JIMÉNEZ

Los Premios de la Asociación de la Empresa Familiar de la provincia de Alicante (AEFA) dieron en esta edición el Premio de Honor Manuel Peláez Castillo, que reconoce el trabajo de un empresario y su vinculación con la empresa familiar, al empresario Clemente González Soler, fundador y presidente ejecutivo del Grupo Alibérico.

Cuenta con 35 compañías y 17 fábricas distribuidas en cuatro continentes. González está reconocido como uno de los profesionales más prestigiosos dentro de este sector a nivel internacional. En la actualidad, es presidente del Comité Ejecutivo de IFEMA y miembro de la Junta Directiva del IEF. Clemente González Soler recogió el premio de manos de la presidenta de la Fundación Manuel Peláez Castillo, Carmen Robles, y el presidente de AEFA.

Clemente González recibe el premio de manos de Carmen Robles. ANTONIO AMORÓS

La Opinión de Murcia
Murcia

06/10/19

Prensa: Diaria
Tirada: 5.133 Ejemplares
Difusión: 3.963 Ejemplares

Cód: 128254256

Página: 26

Sección: LOCAL Valor: 843,08 € Área (cm2): 240,8 Ocupación: 28,08 % Documento: 1/1 Autor: Núm. Lectores: 9000

L.O.

Arom, premio Herentia a la empresa familiar del año

Arom ha sido elegida empresa familiar del año en la Región de Murcia. La trayectoria de la compañía, marcada por el crecimiento y la evolución, su capacidad de innovar en su sector para mantener la competitividad o para ampliar mercados estratégicos han sido las claves sobre las que se ha basado la decisión del jurado de concederle el premio Herentia. Con este galardón, la Asociación Murciana de la Empresa Familiar (Amefmur) reconoce desde hace 23 años el compromiso social, su aportación al desarrollo regional, el carácter emprendedor de sus responsables y la incorporación con éxito de nuevas generaciones de las empresas familiares murcianas. Arom cuenta con más de 47 años de experiencia en la investigación, producción y comercialización de cosméticos, perfumes o productos de aseo.

Cinco Días
España
07/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 27.341 Ejemplares
Difusión: 19.257 Ejemplares
Cód: 128269357
Página: 8
Sección: E & F Valor: 4.525,39 € Área (cm2): 261,8 Ocupación: 28,79 % Documento: 1/1 Autor: CARLOS MOLINA MADRID Núm. Lectores: 38000

Las empresas familiares anticipan un frenazo de ventas y empleo

CARLOS MOLINA
MADRID

Las empresas familiares empiezan a sufrir la desaceleración de la economía española y de los grandes socios europeos. Una encuesta realizada a 327 directivos revela un empeoramiento de la cifra de negocio y del empleo de sus compañías y unas previsiones económicas menos optimistas con respecto a las manifestadas 12 meses antes.

El 65% de los encuestados señaló que ha aumentado su facturación en los últimos 12 meses, por debajo del 75% registrado en la edición precedente. Una tendencia muy similar a lo sucedido con el empleo, ya que el 59% aseguró haber creado empleo, un porcentaje cinco puntos por debajo de 2018.

En cuanto a las previsiones a corto plazo, dos de cada tres directivos anticipan una evolución positiva de su empresa, un porcentaje también inferior al 80% de la anterior encuesta, mientras que el 9% tiene perspectivas negativas frente al 3% de 2018. "Los resultados reflejan la complejidad del momento actual, en el que la empresa familiar española tiene el doble reto de mejorar su facturación y su rentabilidad a corto plazo e impulsar la innovación con agilidad para competir en un mercado digital y tecnológico cada vez más global, sin perder de vista los cambios regulatorios, que es una de las novedades de la encuesta de este año", asegura Ramón Pueyo, socio responsable de empresa familiar de KPMG en España.

15%

es la cuota de gasto en salir al exterior

En un escenario de menores ingresos, las empresas optarán por potenciar la innovación y la formación de los empleados.

El *Barómetro de la empresa familiar*, realizado por KPMG en colaboración con las Asociaciones Territoriales vinculadas al Instituto de Empresa Familiar (IEF), revela que las principales preocupaciones se centran en los cambios regulatorios, con un 71% de las respuestas, seguidos del descenso de la rentabilidad, con un 68%, y la incertidumbre política, con un 63%. El estudio resalta que los cambios regulatorios, en primera posición, no figuraban como la principal preocupación el pasado ejercicio, en el que fue la guerra por el talento y la contratación de profesionales cualificados. Ambos descienden en esta edición al quinto puesto, por debajo también del aumento de impuestos.

Expansión
España
07/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 32.611 Ejemplares
Difusión: 21.888 Ejemplares
Cód: 128273807
Página: 26
Sección: POLÍTICA - ECO Valor: 18.076,96 € Área (cm2): 677,8 Ocupación: 78,26 % Documento: 1/1 Autor: I.Benedito. Madrid Núm. Lectores: 132000

La empresa familiar, preocupada por la incertidumbre política

PÉRDIDA DE CONFIANZA/ La imposibilidad de saber si habrá un Gobierno estable, la caída de la rentabilidad y los cambios regulatorios se han convertido en los tres principales temores de las compañías.

I.Benedito. Madrid

La inestabilidad política que padece España desde 2015 está calando en la confianza de la empresa familiar, uno de los negocios con más arraigo en la economía española. La imposibilidad de saber si habrá un Gobierno estable de aquí a seis meses y qué tipo de políticas aplicará se ha convertido en el pan de cada día para las empresas, cuya reacción cristaliza, por ejemplo, en la paralización de decisiones de inversión.

El 63% de los directivos de las compañías familiares se reconoce preocupado ante la incertidumbre política, según se desprende de la VIII edición del Barómetro de la Empresa Familiar que publican hoy KPMG y las Asociaciones Territoriales vinculadas al Instituto de Empresa Familiar (IEF), y que recoge la opinión de 327 directivos de empresas familiares españolas.

"Los resultados del Barómetro reflejan la complejidad del momento actual, en el que la empresa familiar española tiene el doble reto de mejorar su facturación y su rentabilidad a corto plazo e impulsar la innovación con agilidad", explica Ramón Pueyo, socio responsable de Empresa Familiar de KPMG en España, que percibe "una mayor inquietud respecto al barómetro del año anterior".

Esta inquietud empresarial se traduce en varios frentes. Por un lado, la falta de Gobierno en un momento de desaceleración como el actual supone una amenaza para los negocios. España lleva un lustro sin acometer reformas de calado debido a la fragmentación parlamentaria, y ahora que crecen las señales de alarma ante una contracción económica, con amenazas como el Brexit o la guerra comercial; un eventual *shock* podría encontrar a España con el pie cambiado.

Como consecuencia, añade Pueyo, "esta situación seguro que puede dar lugar al retraso de decisiones de inversión". Los directivos de empresas familiares podrían paralizar decisiones de abrir nueva actividad, de contratación, de llegar a acuerdos con terceros... "Hasta que la situación sea más estable", explica.

Las respuestas a la encuesta, aunque reflejan un clima positivo, muestran un empeoramiento en la tendencia respecto a años anteriores. En los últimos 12 meses, el 65% de los directivos encuestados señaló que ha aumentado su facturación, por debajo del 75% de la edición precedente. Lo mismo sucede con la plantilla: el 59% logró aumentarla, menos que el 64% del año pasado, aunque hubo más estabilidad (31%) que ajustes de personal (solo un 9%).

La clave, apunta Pueyo, está en "lograr un gobierno estable que tome decisiones previsibles para las empresas". El problema actual es que la fragmentación parlamentaria se ha convertido en un foco de inseguridad jurídica. Tanto es así, que los cambios regulatorios han pasado de no figurar entre las principales preocupaciones de los empresarios en ediciones anteriores, mientras que en el barómetro publicado hoy se sitúa como el principal temor, con un 70% de los encuestados preocupados por ello.

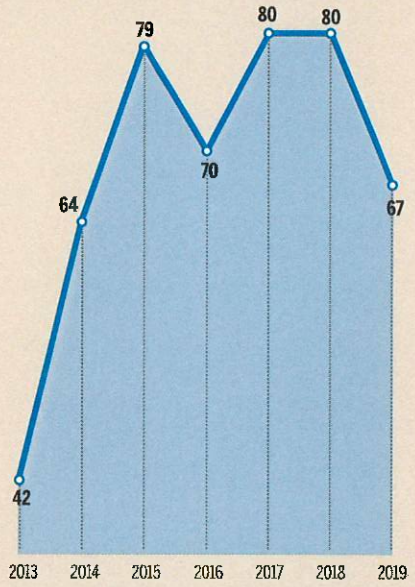
La ausencia de mayorías se ha saldado con algún que otro vaivén regulatorio que terminó disparando las cautelas entre empresarios. Por ejemplo, la aprobación del Real Decreto-ley de medidas en materia de alquiler, entre diciembre de 2018 y marzo, podría haber paralizado la inversión en vivienda debido a los vaivenes regulatorios que supuso. Este Decreto llegó a aprobarse en Consejo de Ministros sin contar con el apoyo de una mayoría que le diera luz verde en el Congreso y, pese a ser rechazado, volvió a llevarse al Congreso en una segunda ocasión, con leves modificaciones, provocando la anomalía de que en menos de cuatro meses convivieron tres normativas diferentes para el mercado del alquiler.

Otro ejemplo de las consecuencias de un gobierno en funciones para las empresas españolas tiene que ver con el retraso en las entregas a cuenta a las comunidades, cuyo importe asciende a 7.000 millones de euros. Pese a que el presidente en funciones, Pedro Sánchez, ha anunciado el reparto de al menos una parte del importe antes del 10-N, su bloqueo podría desembocar en el retraso en el pago a proveedores por parte de las comunidades, lo que castigaría a sus empresas proveedoras.

Editorial / Página 2

¿QUÉ OPINAN LOS EMPRESARIOS?

> Respecto a la evolución de la economía
Porcentaje de empresas familiares que se muestra optimista.



> Principales preocupaciones
En porcentaje de respuesta a las preguntas.

Fuente: KPMG e Instituto de Empresa Familiar

Expansión

El 67% es optimista respecto a la marcha de la economía, 13 puntos porcentuales menos que en 2018

La confianza en la economía cae al nivel de 2014

Pese a que la opinión generalizada de la empresa familiar sobre el pulso de la economía es positiva, el número de directivos que confían en la buena marcha de la misma ha caído drásticamente en 2019 respecto a años anteriores. Hace sólo un año, el 80% de las compañías encuestadas se declaraban positivas respecto a la evolución económica de su empresa durante los 12 meses siguientes. En 2019, el porcentaje ha caído 13 puntos porcentuales, hasta el 67%. Se trata del nivel más bajo de confianza en la economía desde 2014, cuando España empezaba a recuperarse de la grave crisis económica. Entonces, un 63% de las compañías se mostraba optimista. Esta cautela, señala el informe de KPMG, "parece venir alentada por la desaceleración económica global, que ya se ha dejado sentir tanto en algunos indicadores macroeconómicos de España como en la evolución de las magnitudes de negocio de las empresas familiares". El porcentaje de los empresarios que se muestran negativos ha crecido del 3% de 2018 al 9% este año.

Abc
España
07/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 106.363 Ejemplares
Difusión: 74.292 Ejemplares
Cód: 128269160
Página: 35
Sección: ECONOMÍA Valor: 21.790,36 € Área (cm2): 495,5 Ocupación: 65,51 % Documento: 1/1 Autor: J. TAHIRI MADRID Núm. Lectores: 458000

Encuesta a las empresas familiares

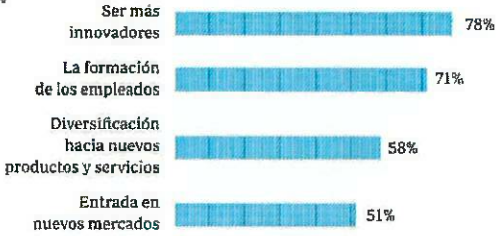
Factores que más preocupan a las empresas

En porcentaje sobre el número de respuestas

Factores muy importantes para la empresa

De cara a los dos próximos años

En porcentaje sobre el número de respuestas



Fuente: VIII Edición del Barómetro de la Empresa Familiar de KPMG

ABC

La incertidumbre política preocupa ya al 63% de las empresas familiares

▸ Un 70% recelan de los cambios regulatorios, y un 58%, de las subidas de impuestos

J. TAHIRI
MADRID

La economía suele tener en la confianza de consumidores y empresarios uno de sus indicadores que advierten con mayor rapidez los cambios de ciclo y, entre las compañías, parece apreciarse que el horizonte se enturbia y que la política irrumpe en el primer puesto de las preocupaciones. Así lo refleja el VIII Barómetro de la Empresa Familiar de KPMG, que recoge que los cambios regulatorios preocupan al 70% de las empresas familiares consultadas. La incertidumbre política, en boga ante las cuartas elecciones generales en cuatro años, inquieta al 63% de las firmas, todo un toque de atención antes de los comicios del 10-N y en un año el que el Gobierno de Pedro Sánchez no ha conseguido aprobar los Presupuestos Generales del Estado de 2019 ni formar Ejecutivo tras el 28-A.

Después de las frustradas negociaciones entre PSOE y Podemos, y de las cuentas rechazadas de 2019 con una subida de impuestos a rentas altas y grandes empresas en el borrador, el 58% de las compañías consultadas por KPMG señalan que le preocupa un posible aumento de los impuestos.

Tampoco escapa a las incertidumbres de las compañías el actual entorno de bajos tipos de interés, que penalizan al ahorro y que, en tiempos de inflación a ras del suelo y bolsas volátiles, dificultan la recogida de rentabilidad. Esta es la segunda mayor preocupación de las empresas familiares, del 68% en concreto. Estos asuntos relevan a la guerra por el talento y la contratación de personal cualificado como grandes inquietudes de las compañías hace un año en la anterior edición de la encuesta de KPMG.

«Los resultados del Barómetro reflejan la complejidad del momento actual, en el que la empresa familiar española tiene el doble reto de mejorar su facturación y su rentabilidad a corto plazo e impulsar la innovación con agilidad para competir en un mercado digital y tecnológico cada vez más global, sin perder de vista los cambios regulatorios, que es una de las novedades de la encuesta de este año», señala el socio responsable de Empresa Familiar de KPMG en España, Ramón Pueyo.

Este escenario repleto de nubarrones en el horizonte se traslada a las perspectivas sobre la evolución económica de la empresa en los próximos doce meses. Si el año pasado un 80% de las compañías definían sus previsiones como positivas, ahora este porcentaje ha bajado al 67%. Los que tildan de negativa la situación futura crecen del 3% al 9%, mientras que el resto dan una visión neutral, un 25% frente al 17% de la edición anterior.

En la encuesta realizada por KPMG se interrogó a 327 directivos de empresas familiares. El 65% señaló que ha aumentado su facturación, por debajo del 75% de la edición precedente. Los resultados del negocio también saltan a la evolución de la contratación. El 59% de los empresarios encuestados logró aumentar su plantilla, menos que el 64% del año pasado, aunque hubo más estabilidad (31%) que ajustes de personal (solo un 9%). Pese a ello, los factores más importantes para los próximos dos años consisten en ser más innovadores (78%), la formación de los empleados (71%), la diversificación a nuevos productos y servicios (58%) y la entrada hacia nuevos mercados (un 51%).

Deterioro de la actividad
Un 67% creen que sus previsiones económicas a doce meses son positivas, frente al 80% de 2018

Porque pese a los vaivenes políticos y la guerra comercial, la expansión internacional se mantuvo estable frente al año pasado: cuatro de cada diez empresarios familiares apostaron por aumentar su presencia fuera de España, un 31% la mantuvo y un 9% la recortó. Si el año pasado un 26% decía que no contaba con presencia en el extranjero, este año ese porcentaje se ha recortado drásticamente al 16%, lo que muestra la apuesta creciente del tejido empresarial por la internacionalización.

Preferencias de inversión

En un momento de rentabilidades difíciles de encontrar, los empresarios no alteran sus apetencias de inversión. Así, como ocurrió el año pasado, vuelven a remarcar dos áreas: el negocio principal, con un 26% de las respuestas, y la innovación y las nuevas tecnologías, con el 25%. La formación y contratación de nuevos profesionales figura como tercera prioridad, apuntada por el 20% de los empresarios consultados. Innovación y talento son los dos conceptos que califican como «muy relevantes» de cara a la evolución de la compañía en los dos próximos años.

¿Cuáles son los grandes límites para que las pymes familiares crezcan? Uno de cada cuatro directivos consultados apuntan al modelo de gestión, otro 18% a las «rigideces del mercado laboral» y un 15% a la escasez de talento directivo.

Diario de Navarra
Comunidad Foral de Navarra
07/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 34.758 Ejemplares
Difusión: 28.277 Ejemplares
Cód: 128271977
Página: 9
Sección: ECONOMÍA Valor: 1.667,49 € Área (cm2): 198,1 Ocupación: 20,12 % Documento: 1/1 Autor: L. PALACIOS Madrid Núm. Lectores: 171000

La desaceleración económica llega a la empresa familiar

Se triplica el porcentaje de directivos que se muestran negativos con vistas al futuro

L. PALACIOS
Madrid

La desaceleración ya está impactando en la empresa familiar, que mira con cautela el futuro en un momento marcado por la incertidumbre política y económica, según se desprende del VII Barómetro de la Empresa Familiar publicado ayer por KPMG y en el que participaron 327 directivos. Así, el porcentaje de los que se declaran negativos respecto a la evolución de su compañía de cara a los próximos 12 meses se ha triplicado, pasando del 3% de un año atrás al 9% actual. Por el contrario, se ha reducido del 80% hasta el 67% aquellos que miran el futuro con optimismo, aunque tal y como se ve siguen siendo mayoría.

Es más, la incertidumbre económica ya está teniendo consecuencias directas sobre las ventas y el empleo de estas empresas, puesto que han bajado del 75% al 65% los directivos que señalaron que su facturación había aumentado en el último año. Y lo mismo sucede con la plantilla: el 59% dijo haber elevado el número de empleados, lo que supone cinco puntos menos que la edición pasada, aunque hubo más estabilidad (31%) que ajustes de personal (9%).

En cambio, la expansión internacional se mantuvo bastante estable respecto al ejercicio anterior: cuatro de cada diez empresarios familiares españoles apostaron por aumentar su presencia internacional, un 31% la mantuvo y un 9% la recortó. Llama la atención el hecho de que el porcentaje de este tipo de compañías que no tienen presencia en el exterior se ha reducido de forma significativa: apenas un 16% declara no tener actividad en el exterior, diez puntos menos que el año pasado.

Entre los factores que más les preocupan, destacan los cambios regulatorios, el descenso de la rentabilidad y la incertidumbre política. Solo hay un cambio reseñable respecto al año pasado: los cambios regulatorios no estaban entre las principales preocupaciones y sí la guerra por el talento y la contratación de profesionales cualificados.

Expansión
España
07/10/19
Prensa: Diaria
Tirada: 32.611 Ejemplares
Difusión: 21.888 Ejemplares
Cód: 128273750
Página: 2
Sección: OPINIÓN Valor: 3.039,05 € Área (cm2): 114,0 Ocupación: 13,16 % Documento: 1/1 Autor: Núm. Lectores: 132000

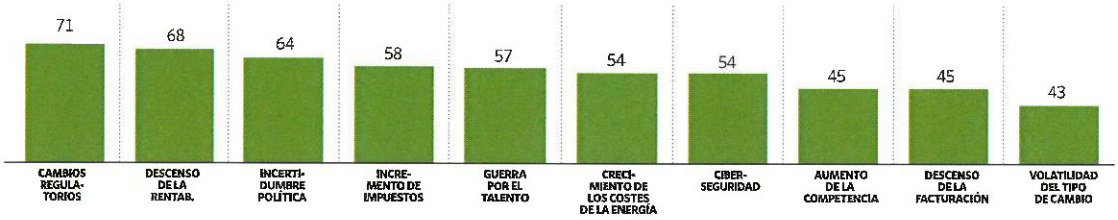
Creciente desánimo entre los empresarios

La mayor profundidad de la desaceleración de la economía española que recogen los indicadores más recientes empieza a hacer mella en el ánimo empresarial. Aunque los directivos de las compañías familiares confían en que sus negocios mantengan una tónica positiva a lo largo del próximo ejercicio, el último Barómetro de la Empresa Familiar de KPMG y el IEF denota un menor optimismo respecto a la evolución de sus negocios en un entorno de creciente incertidumbre política en España e incremento de los riesgos para la economía global. De ahí que se haya moderado sensiblemente, hasta el 67%, el porcentaje de directivos que espera una mejora de su facturación a lo largo de los próximos doce meses. Unas perspectivas que responden también al deterioro de sus cifras de negocio durante el último ejercicio, lo que impactó directamente sobre la creación de nuevos puestos de trabajo. Y es que la prolongada inestabilidad política se ha convertido en un lastre demasiado pesado para la actividad económica. No obstante, el gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, advirtió la semana pasada de los riesgos que conlleva la inestabilidad, sobre todo si se prolonga después de las elecciones del próximo 10 de noviembre y las urnas no arrojan una mayoría clara de gobierno. También las empresas familiares muestran su inquietud por la falta de un Ejecutivo estable que dé confianza a inversores y consumidores, y por la amenaza de que se produzca una involución regulatoria en materias clave a la luz de las propuestas económicas radicales de partidos como PSOE, Podemos y Más País para el 10-N.

El Economista el Superlunes
España
07/10/19
Prensa: Semanal (Lunes)
Tirada: 11.250 Ejemplares
Difusión: 11.250 Ejemplares
Cód: 128267858
Página: 24
Sección: POLÍTICA - ECO Valor: 11.682,74 € Área (cm2): 810,3 Ocupación: 80,29 % Documento: 1/1 Autor: Ignacio Faes Madrid. Núm. Lectores: 45000

Perspectiva del empresario para los próximos 12 meses

¿Cuáles son las tres mayores preocupaciones que afronta en estos momentos su empresa familiar?



Prioridades de cara a los próximos 12 meses

Fuente: KPMG. elEconomista

La desaceleración mina la confianza de los empresarios en el próximo año

El 33% de las compañías tienen una espectativa negativa sobre sus resultados

Ignacio Faes MADRID.

La confianza de los empresarios para los próximos 12 meses cae. Dos tercios de las empresas familiares se declaran positivas respecto a la evolución económica de su empresa a los próximos 12 meses, un porcentaje inferior al 80 por ciento que así se definía el año pasado. Además, el porcentaje de los que se declaran negativos ha crecido, del 3 al 9 por ciento–. Sin embargo es mayor el volumen de empresarios familiares que antes las incógnitas sobre la economía global optan por declararse neutrales: un 25 por ciento, por encima del 17 por ciento del año pasado.

Así lo refleja la VIII edición del Barómetro de la Empresa Familiar realizado por KPMG y las Asociaciones Territoriales vinculadas al Instituto de Empresa Familiar (IEF).

Según el informe, estos datos parecen venir alentados por la desaceleración económica global, que ya se ha dejado sentir tanto en algunos indicadores macroeconómicos de España como en la evolución de las magnitudes de negocio de las empresas familiares. Así lo reflejan diferentes preguntas de la encuesta, en la que participaron 327 directivos de empresas familiares españoles. En los últimos doce meses, el 65 por ciento señaló que ha aumentado su facturación, por debajo del 75 por ciento de la edición precedente.

Lo mismo sucede con la plantilla, el 59 por ciento logró aumentarla, menos que el 64 por ciento del año pasado, aunque hubo más estabilidad –31 por ciento que ajustes de personal –solo un 9 por ciento–.

> El 59% aumentó su plantilla en los últimos doce meses, frente al 64% del ejercicio pasado

Ramón Pueyo, socio responsable de Empresa Familiar de KPMG en España, asegura que "los resultados del Barómetro reflejan la complejidad del momento actual, en el que la empresa familiar española tiene el doble reto de mejorar su facturación y su rentabilidad a corto plazo e impulsar la innovación con agilidad para competir en un mercado digital y tecnológico cada vez más global, sin perder de vista los cambios regulatorios, que es una de las novedades de la encuesta de este año".

Internacionalización

La expansión internacional, en cambio, se mantuvo bastante estable respecto al año pasado: cuatro de cada diez empresarios familiares españoles apostaron por aumentar su presencia internacional, un 31 por ciento la mantuvo y un 9 por ciento la recortó. Llama la atención el hecho de que el porcentaje de empresas familiares que no tienen presencia en el exterior se ha reducido de forma significativa. Apenas un 16 por ciento –diez puntos menos que el año pasado– declara no tener actividad en el exterior. Entre los factores que más preocupan a las empresas familiares españolas destacan tres: los cambios regulatorios, el descenso de la rentabilidad y la incertidumbre política.

El informe asegura que solo hay un cambio reseñable respecto al año pasado: los cambios regulatorios no estaban entre las principales preocupaciones y sí la guerra por el talento y la contratación de profesionales cualificados.

En qué invierten

Preguntados por las prioridades de inversión para 2020, las empresas familiares no apuntan diferencias respecto al año pasado y vuelven a señalar, por encima del resto, dos áreas en las que van a poner el foco: *core business* e innovación y nuevas tecnologías. El primer factor concentra el 26 por ciento de las respuestas y el segundo, el 25 por ciento.

> El 70% de los negocios familiares está preocupado por los cambios regulatorios

La formación y contratación de nuevos profesionales figura como tercera prioridad, apuntada por el 20 por ciento de los empresarios consultados. Innovación y talento son los dos conceptos que califican como "muy relevantes" de cara a la evolución de la compañía en los dos próximos años.

El Barómetro del año pasado reflejaba la preocupación de los empresarios por la incertidumbre política, que entonces había escalado nueve puntos. Un 35 por ciento de las empresas familiares situó entonces la política entre las tres principales preocupaciones, frente al 26 del año 2017. El conflicto catalán, la aprobación tardía de los Presupuestos de este año, el cambio de Gobierno, los pactos del Ejecutivo del PSOE con Unidos Podemos, y las dudas sobre la dirección efectiva que tomará la política económica fueron elementos destacados entonces.

Las compañías avanzan en cumplimiento normativo

I. F. MADRID.

En los últimos años, las empresas familiares han avanzado en la implantación de medidas para mejorar su buen gobierno. Para diagnosticar el grado de avance, el Barómetro de la Empresa Familiar incluyó este año algunas preguntas al respecto cuyas respuestas reflejan este avance.

Un 16 por ciento dice contar con acuerdos entre accionistas e incluso un 13 por ciento dispone de códigos de conducta u otro tipo de instrumentos como constituciones familiares.

Además, la sostenibilidad no está siendo ajena para las empresas familiares. Un 18 por ciento lo califica de "extremadamente importante". Por otro lado, el 39 por ciento lo define como "muy importante". Otro 33 porciento asegura que es "importante". Apenas un 8 por ciento no lo considera importante.

Sin duda, la sostenibilidad es una de las claves del crecimiento futuro, aunque para seguir creciendo, las empresas familiares deben avanzar sobre sus propios desafíos particulares. La VIII edición del Barómetro de la Empresa Familiar realizado por KPMG y las Asociaciones Territoriales vinculadas al Instituto de Empresa Familiar (IEF) pregunta por qué factor destacarían como limitante del crecimiento de las pymes, resulta llamativo que uno de cada cuatro directivos consultados señala el modelo de gestión de la empresa familiar. Otro 18 por ciento apunta las rigideces del mercado laboral y un 15 por ciento, la escasez de talento directivo.

Tras la reforma del Código Penal, el cumplimiento normativo es un asunto todavía más importante. Las empresas que comentan delitos fiscales se enfrentarán a grandes multas por blanqueo de capitales a partir del 3 de diciembre de 2019, fecha en la que entrará en vigor la transposición de la Directiva sobre la Lucha contra el Blanqueo de capitales mediante el Derecho Penal, conocida popularmente como Sexta Directiva.

Esta reforma del Código Penal establece que el delito fiscal pasará a tipificarse como antecedente a efectos del delito de blanqueo de capitales, una vez que entre en vigor esta norma, que deberá tener el rango de Ley Orgánica.

Fundación CEDE reunirá en Málaga a un millón de empresarios en su congreso anual

Foro

La Fundación CEDE-Confederación Española de Directivos y Ejecutivos, presidida por Isidro Fainé, ha puesto en marcha los preparativos del XVIII Congreso de Directivos, que se celebrará el 7 de noviembre en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga. El encuentro tiene lugar en un contexto de desafíos globales a todos los niveles, desde la geopolítica mundial, a la movilidad, la sostenibilidad, la diversidad generacional o la situación económica global y su impacto en España.—**CincoDías**