



Los jóvenes ante el liderazgo futuro

X Encuentro Nacional **Forum Familiar**
MÉRIDA. 24, 25 y 26 de Mayo de 2012

aeeef Asociación Extremeña
de la Empresa Familiar



Los jóvenes ante el liderazgo futuro



Los pasados días 24, 25 y 26 de mayo se celebró en Mérida la X Edición del Encuentro Nacional del Forum Familiar, congreso que reúne a los jóvenes pertenecientes a las familias empresarias asociadas a las distintas Asociaciones Territoriales de Empresa Familiar del Instituto de la Empresa Familiar.

VISITA GUIADA Y RECEPCIÓN OFICIAL

El encuentro comenzó el jueves, día 24 de mayo, con una visita guiada a Mérida en la que los asistentes pudieron conocer con detalle los orígenes y la historia de la ciudad, visitando su conjunto arqueológico, declarado por la UNESCO, en 1993, Patrimonio de la Humanidad, y conociendo lugares tan emblemáticos como el Templo de Diana, el Foro Romano y el Museo Nacional de Arte Romano.

La visita concluyó en el Conventual de Santiago, sede de la Presidencia del Gobierno de Extremadura, con una recepción oficial por parte de la Excm. Sra. D^a Cristina Teniente, Vicepresidenta y Consejera de Empleo, Empresa e Innovación, quien reiteró a los jóvenes el “compromiso” del Gobierno extremeño de apoyar, acompañar y asesorar a la empresa familiar en el desarrollo de sus proyectos.

Tras la recepción oficial, los asistentes disfrutaron de un cocktail de bienvenida en el Hotel Mérida Palace.





La inauguración oficial del X Encuentro Nacional del Forum Familiar contó con los siguientes representantes institucionales:

D. Luis García Torremocha Checa, Presidente del Foro de Jóvenes de la Asociación Extremeña de la Empresa Familiar, dio la bienvenida a todos los asistentes y agradeció a las entidades patrocinadoras (Vodafone, BBVA y Gobierno de Extremadura) su apoyo en la organización del evento. Resaltó la ilusión y la responsabilidad que supone para el Foro de Jóvenes de AEEF organizar el encuentro, y destacó la importancia de los jóvenes en la empresa familiar en la difícil situación económica en la que nos encontramos... “Los que estamos hoy aquí somos el presente y, sobre todo, el futuro de nuestras empresas, los responsables del desarrollo de nuestra tierra y nuestra economía, por eso desde aquí os animo a todos a seguir trabajando en esta línea”.

D. Fermín Polaina, Responsable de Desarrollo de Negocio en Extremadura y Andalucía Occidental de Vodafone, manifestó la importancia de apoyar la organización del encuentro ya que “entendemos que la empresa familiar es un ejemplo a seguir siendo uno de los pilares mas importantes del mercado en este momento, liderando con su actitud valiente, innovadora y emprendedora el necesario impulso económico tan necesario en estos momentos”. Destacó la apuesta de Vodafone por la innovación, por aportar valor añadido y ahorro en las empresas y por el servicio al cliente.



D. Antonio García Preciado, Director de Zona de Extremadura de BBVA, destacó el papel que representa la empresa familiar “como elemento fundamental de la actividad económica y su importantísima intervención en términos de creación de empleo y riqueza”. Manifestó la cercanía de BBVA con la empresa familiar y su realidad, destacando los servicios que la entidad pone a su disposición, y reconoció “el papel que representa la empresa familiar en el desarrollo económico y en la construcción de nuestra sociedad”.

D. Andrés de la Villa, Presidente de la Asociación Extremeña de la Empresa Familiar (AEEF), mostró su satisfacción de organizar el encuentro en Extremadura, destacando “la trascendencia y la significación de este tipo de encuentros para la formación de los jóvenes, para dinamizar el tejido empresarial y para fomentar las relaciones comerciales, en un colectivo como es la empresa familiar, motor de la economía y pilar fundamental de desarrollo y generador de empleo”. Reiteró la importancia de los jóvenes en el futuro, pero también en el presente de las empresas y la responsabilidad que tienen de liderarlas. Finalizó animando a todos a participar activamente en el encuentro y agradeciendo la colaboración y apoyo de las entidades patrocinadoras y colaboradoras.

D^a Candelaria Carrera, Directora General de Empresa y Actividad Emprendedora del Gobierno de Extremadura, manifestó, en primer lugar, su satisfacción por celebrar el Forum Nacional en Extremadura. Afirmó que Extremadura es una tierra de oportunidades, “eso que no le quepa a nadie la mas mínima duda, contamos con la generación mas preparada y mejor formada de nuestra historia, con empresas

que son sólidas y competitivas y además con sectores de actividad que están en auge, es un momento óptimo a pesar de la crisis económica para aprovechar estas circunstancias”. Destacó la apuesta decidida que desde el Gobierno de Extremadura se está haciendo para impulsar el inicio de actividades, la adaptación a los cambios de producción, la comercialización de los productos extremeños dentro y fuera de España, etc. a través del Plan Empresa, Empleo y Emprendedores que regula aspectos importantes como el autoempleo, la financiación, las líneas de ayuda a la inversión, los planes de internacionalización, etc.

D. Pedro Acedo, Alcalde del Ayuntamiento de Mérida, tras dar la bienvenida a todos los asistentes, animó a los jóvenes a seguir por el camino del emprendimiento. Destacó la importancia de estas iniciativas, las cuales respalda y apoya, y manifestó la importancia de la familia en el liderazgo empresarial ... “si el origen de cualquier liderazgo está en la familia, es más que evidente que la familia tiene mucho que decir en la búsqueda de ese liderazgo imprescindible en los jóvenes, en el futuro de la empresa, en los emprendedores”. Afirmó que las cosas están cambiando y que hoy en día no solo se ve bien a un joven empresario, a un futuro empresario y a un empresario, si no que se animan a los jóvenes para que así sea.





PONENCIA INAUGURAL.

D. IGNACIO OSBORNE,
Consejero Delegado de Osborne y Cía, S.A.

Presentado por D^a Sonsoles Piñar, Directora de Relaciones Empresariales del Instituto de la Empresa Familiar.

D. Ignacio Osborne es Consejero Delegado de Osborne y Cía, S.A., compañía familiar fundada en 1.772.

Es miembro de la 6^a generación de una compañía que cuenta con 274 accionistas, y su accionariado actual pertenece 100% a la familia, si bien tuvieron un periodo de 10 años, entre 2001 a 2011, donde hubo un accionariado compartido con la familia propietaria de la empresa Solans de Cabras.

Desde un punto de vista familiar, “No tenemos protocolo, por eso lo pongo entre comillas, tenemos suficientes reglas escritas para el gobierno corporativo y la importante relación entre la propiedad y la gestión de la compañía”.

Destacó que había habido cosas que no habían funcionado y problemas familiares, conflictos, líos, etc. si bien el negocio ha continuado con normalidad, de hecho en la compañía, cada vez que ha habido decisiones importantes, ha tenido mucha más fuerza el negocio que la familia.

Considera que hay dos factores fundamentales, no solo en épocas difíciles, si no siempre que son la gente joven y la educación. La iniciativa empresarial es básica en la educación y en los jóvenes. Hay que

empezar en el colegio, ya que en la universidad y en las escuelas de negocio está bien, pero ya es tarde.

En cuanto al negocio, Osborne y Cía, S.A. tiene una facturación neta por encima de 200 millones de euros, siendo en torno al 80% en España, si bien están potenciando la internacionalización. Cuentan con tres grupos de productos: 1) bebidas espirituosas que está ligeramente por encima del 50%, exportando entre el 30-35%; 2) vinos, que es el origen de la compañía pero es la unidad más pequeña, tienen un 6% y exportan el 80%; y 3) jamón ibérico, que han empezado a exportar muy recientemente, vendían el 100% en España hace 3 años y ahora venden entre el 15-18% fuera de España.

Además han realizado diversos acuerdos comerciales (joint venture) con distintas empresas como Red Bull, lo cual recomienda, si bien reconoce que a las empresas familiares les cuesta mucho trabajo entrar y salir de otros negocios.

“Nosotros solo nos dedicamos a marcas y a productos de valor añadido, cuando nos ponemos a competir en precios y a niveles de primer precio en supermercados no lo sabemos hacer”.

En cuanto a la organización empresarial, la compañía cuenta con un presidente de consejo de administración que lleva las labores corporativas y de relación con la familia. Luego está el Consejero Delegado (que es él), que es el vínculo entre la propiedad y la gestión, que solo le reporta una persona que es un director general que, por ley no escrita, no puede ser de la familia, y esto, afirma, con los años, con comunicación y con un establecimiento

muy claro de cuales son las responsabilidades de cada uno les ha funcionado muy bien.

En cuanto a la situación económica, “en el 2008 cambió drásticamente el mercado. Las formas de hacer las cosas teníamos que cambiarlas muy deprisa y entonces cuando la gente me pregunta que como hemos conseguido mantener resultados la respuesta es que lo que hemos hecho es correr, correr un montón. La velocidad es básica”. “Es mejor hacer las cosas medio bien y rápidas que hacerlas perfectas y cinco minutos tarde”.

Afirmó que la investigación e innovación son importantes en todos los sectores y actividades y que se puede innovar en las cosas más tradicionales.

Para terminar destacó que hay que tratar de estar en la mejor posición posible en todo momento. “No estamos en crisis, el mundo ahora es así y hay que trabajar así. Nuestros antecesores en situaciones más complicadas salieron para delante. Hay que trabajar más para aprovechar nuevas oportunidades”.

MESA REDONDA.
Jóvenes, adaptación y futuro

Moderada por D. Mario Carranza, Director de la Asociación Andaluza de la Empresa Familiar. Intervienen D^a Daniela Simoes y D. Miguel Angel Leal.



D^a **DANIELA SIMOES** es miembro de la tercera generación y Directora de Servicios Compartidos de la empresa portuguesa Luis Simoes, con 64 años de vida, en España desde hace más de 20 años, dedicada al transporte y logística. Entienden el mercado de la península ibérica como único (mercado ibérico). Al mando de la empresa está todavía la segunda generación (tres hermanos). De la tercera generación son 9 primos de los cuales 5 trabajan en la empresa (2 hermanas y dos primos), hay tres primos que no están trabajando todavía y la empresa tiene una cuarta generación con 8 miembros, todos muy jóvenes que están estudiando.

Daniela se incorporó a la empresa familiar después de estudiar su carrera de empresariales y de trabajar en una multinacional de auditoría 3 años y medio. Su trayectoria en la empresa ha pasado por varios roles profesionales, si bien el reto apasionante fue venir

a España ya que los servicios centrales estaban en Portugal pero el negocio estaba creciendo mucho más en España por lo que necesitaban acercarse más a los centros operativos de España que tenían necesidades que no cumplían desde Portugal.

Daniela afirmó que para ella fue muy importante ir a trabajar fuera para que la vieran como alguien que entra en la empresa para aportar. "Hay que conocer a los padres y entender muy bien la cultura y por qué se hacen las cosas de esa manera para que tu puedas encajar y encontrar tu espacio".

Señaló que actualmente están en el proceso de relevo de la 2^o a la 3^a generación, si bien es un proceso más complicado que de la 1^o a la 2^a generación porque la compañía tiene otra dimensión y está mucho más profesionalizada. Afirma que imitar es imposible y la generación anterior es irreplicable, sea fundador o segunda generación. "El objetivo no es imitarlos sino encontrar tu forma de aportar cosas distintas a la organización".

En cuanto a la organización, cuentan con un consejo de administración formado por la segunda generación, una consejera delegada, que es una directiva de toda la vida, y dos consejeros externos. Ningún miembro de la tercera generación está en el consejo.

Tienen un consejo de familia en el que participan activamente 6 de los 9 miembros de la tercera generación, como nexo de unión entre las distintas generaciones.



Por último afirmó que “los jóvenes deben tener claro lo que quieren, donde quieren llegar dentro de la empresa, y hay que saber complementarse unos a otros”.

D. MIGUEL ANGEL LEAL, es miembro de la segunda generación y Director Creativo de la empresa familiar extremeña Cristian Lay, fundada por su padre en 1.981 y a la que considera como una hermana. Cristian Lay es una empresa de venta por catálogo (joyería, bisutería, moda, complementos, cosméticos, etc.) que está presente actualmente en 16 países y cuenta con una red de 150.000 colaboradores. También ha diversificado en el negocio del cartón ondulado, en energías renovables, etc.

En cuanto a su incorporación, en 3º de BUP decidió dejar de estudiar e irse un año a trabajar a la empresa familiar, al almacén y pasando por distintos departamentos pero veía que su preparación era pésima por lo que volvió a estudiar Administración y Dirección de Empresas y no esperando a terminar la carrera volvió a trabajar.

Considera que en la empresa familiar tiene que estar todo mucho más estructurado y afirma que cuando entraron sus dos hermanos se sintió más aliviado. “La segunda generación somos los que vamos haciendo el camino con la prueba acierto error”.

Ni Miguel Angel ni su padre se plantearon ir a trabajar a otra empresa “para no aportar el conocimiento”. “El padre tiene miedo a que te vayas y no vuelvas”.

Afirmó que es importante conocer la cultura de la empresa y que merece todo el respeto la gente que ha levantado la misma. “Hay que dar el punto de vista pero respetando las reglas de juego”.

Señaló que actualmente están realizando el protocolo familiar y que en las reuniones conjuntas se limpian muchas asperezas, se hace frente común. “Es un proceso que va a ser largo pero al final nos va a evitar muchos problemas”. Considera que el consejo de familia es un órgano importante como foro para hablar y en sus reuniones cada vez se van tratando cosas mucho más provechosas.

Entiende que no hay dos personas iguales y que el fundador quiere que el joven se comporte parecido en muchos aspectos, lo que le condiciona y muchas veces, aunque no quiera, actúa como lo haría él. “En esos casos estás en un traje que no es el tuyo y es una disyuntiva importante saber que el padre no es como el hijo ni el hijo como el padre y eso lleva a fricciones”.

Para teminar, afirmó que “los jóvenes tienen la obligación de ser el motor del cambio” cuando se incorporan a la empresa, si bien es difícil ya que cuando te sales un poco del negocio, “te llaman al orden”.

X Encuentro Nacional **Forum Familiar**
MÉRIDA. 24, 25 y 26 de Mayo de 2012

VIERNES 25 de MAYO
JORNADA ACADÉMICA

ENCUENTRO

Con el Excmo. Sr. Presidente del Gobierno de Extremadura D. JOSÉ ANTONIO MONAGO

Los asistentes al Encuentro Nacional compartieron almuerzo con el presidente del Gobierno de Extremadura, D. José Antonio Monago, quien, en su intervención, además de dar la bienvenida a todos los asistentes y mostrar la satisfacción por la celebración del encuentro en Extremadura, puso de manifiesto la importancia de la empresa familiar en el tejido productivo regional como pilar fundamental de desarrollo y crecimiento, destacando que las medidas adoptadas por su gobierno van dirigidas a apoyar a los empresarios y sus iniciativas.





SEGUNDA PONENCIA:
La fuerza de la manada.

ANTONIO MARTÍN Y MANOLO SANCHÍS.

Impartida por D. Antonio Martín, exjugador del Real Madrid de Baloncesto y D. Manolo Sanchís, excapitán del Real Madrid C.F., la charla comienza con el video de motivación de los Chicago Bulls. ¿Por qué la manada?

Para Manolo Sanchís cuando se forma la manada, lo primero que sucede es que llegan elementos nuevos que se juntan y de ahí tiene que salir la formación de un grupo. "Es un momento especialmente delicado". Destaca lo que llama los hombres pegamento que son aquellos que se encargan y tienen la habilidad de hacer congeniar distintos caracteres dentro de un grupo. Este tipo de elementos es muy importante en el vestuario (grupo). Y luego hay también otras situaciones que son las situaciones pegamento que también funcionan bastante bien cuando se crea un nuevo grupo.

En un vestuario, como en una empresa, convive gente que estaba el año pasado, gente que emerge, grandes figuras, etc., y es la primera vez que se encuentran juntos y se miran y en ese momento lo que más le interesa al grupo es que ese pegamento funcione lo antes posible. "Funciona pegamento, hay resultados, no funciona pegamento los resultados no van a llegar".

Señaló que un aspecto fundamental en los equipos es el hilo conductor, la genética. "El hilo conductor para el funcionamiento de una entidad es básico, básico porque es el que alimenta el sentimiento de

pertenencia y evita el riesgo de despersonalizar la compañía".

Cuando el hilo conductor de la genética está logrado, hay que intentar que el grupo funcione con elementos y situaciones pegamento. "Las situaciones pegamentos no son grandes cosas, no, quien busca las grandes cosas se equivoca, la felicidad está más en encontrar las pequeñas satisfacciones que buscar una grande".

Un ejemplo de situación pegamento fue el caso de Luis Figo (se proyecta un video). ¿Que es lo que hace que un jugador como Figo totalmente integrado en el FC Barcelona, meses después esté en el Real Madrid? No es un contrato lo que le obliga a pasar de un club a otro, él estaba renovando su propio contrato y no recibía por parte del Barcelona el cariño económico que el quería recibir y en Madrid se plantean unas elecciones generales en las que iban a pelear Florentino contra Lorenzo Sanz. Florentino le dijo a Figo "quiero que vengas al Madrid" y Figo que no tenía ninguna gana de venir a Madrid, ve la posibilidad de forzar su negociación con el Barça. Florentino gana las elecciones, Figo le pide a Gaspart que le liberara de su compromiso con el Madrid mediante el pago de la indemnización correspondiente y tras la negativa de éste, Luis Figo tuvo que venir al Madrid.

"Recuerdo el primer día en el vestuario, no he visto nunca un tío más serio. El era un tío superfeliz, con reconocimiento social y su familia integrada pero en Barcelona y de repente llega a un vestuario donde se sienta y por primera vez en la carrera de ambos Roberto Carlos no le pega patadas, pero le tenía sentado al lado. Salen a entrenar y tenemos el pri-

mer momento pegamento, nos duchamos, Luis también, nos desnudamos y yo recuerdo perfectamente que el seguía como abstraído pero yo creo que el empieza a ver que la respuesta de los compañeros hacía él es distinta a la que uno puede pensar. Lo primero cuando se sienta empieza a ver que el que está sentado a su lado es Raul, al lado de Raul está Hierro, luego con el tiempo Ronaldo, estaba Beckham, estaba Zidane. El se da cuenta que no se ha equivocado cambiando por lo menos en cuanto a nivel. Lo segundo que ocurre es que empiezan a funcionar los elementos pegamentos, empieza a venir con nosotros de cena, empieza a inmiscuirse dentro de lo que es la dinámica del equipo, le empiezan, sus mayores, a explicar lo que significa vestirse la camiseta del Madrid, hasta el punto de que a un jugador como él le convence y se da cuenta de que bueno ha sido traumático pero está en un club que merece la pena, que es el mejor club del mundo y encima rodeado de los mejores jugadores del mundo”.

“¿Cuándo es el momento del cambio definitivo? El regreso al Nou Camp. El se da cuenta que ya hay un antes y un después, el ya no puede regresar, la vida que tenía en Barcelona quedó atrás, el público toma esa salida como una traición y no va a poder volver a jugar en Barcelona, pero doce meses después su sonrisa es comparable a la que tenía en Barcelona. Eso es mérito de la manada, la manada ha convertido un elemento con problema, lo ha metido dentro y poco a poco y lo ha hecho partícipe de todo y el encima se ha dado cuenta que no solo iba a una manada, sino a una manada de muchos como él, de iguales. Es un ejemplo clarísimo de como el sentimiento de pertenencia puede cambiar radicalmente por buen funcionamiento de manada”.

Antonio Martín hizo referencia a un ejemplo de hombre pegamento, Javi García Coll, jugador por casi nadie conocido, que ganó la copa de Europa en Zaragoza en 1995. No era Sabonis, ni Arlauckas, ni era Antunec, pero era un jugador que era capaz dentro de la empresa de hacer que la resistencia al cambio de los veteranos, de las vacas sagradas, y el nerviosismo de los jóvenes de los niños que tenían un peso específico importante coincidieran y hubiera una zona de confort.

“Provocaba situaciones, momentos de pegamento y una cosa más, hacia una cosa más llevándolo de una forma torpe a vuestro escenario, hacer entender a los más veteranos que lo único que estaba cambiando en la dinámica del grupo era la forma y hacer entender a los más jóvenes que los veteranos estaban dispuestos a cambiar la forma, que no les importaba tanto”.

Manolo Sanchís manifestó que una vez que se tiene el grupo, que se ha conseguido que el hilo no se rompa, el pegamento, el grupo empieza a funcionar bien, pero puede empezar a tener agresiones, casi todas externas, aunque hay alguna interna.

Cuando el ataque es externo es mucho más sencillo de resolver, cierras, unes por dentro y creas un solo objetivo y a partir de ahí aguantar y normalmente si tu postura es lógica acabas ganando.

¿Que ocurre cuando este problema viene de dentro y no puedes cerrar? En ese caso, el grupo debe reconocerlo, atajarlo sin miramientos y conseguir resolver esa situación.

Para finalizar, Antonio Martín, señaló que “después de haber pasado muchos años en el mundo del deporte y después de algún que otro año en la banca, en dos entidades importantes, cree que el trabajo en equipo en una organización es una consecuencia, no es una cosa que se pueda comprar, ni hablar ni menos decir”. Por eso cree en la manada que se genera de forma espontánea y la fuerza que tiene.



TERCERA PONENCIA

Liderar, como mover al equipo para buscar oportunidades.

NURIA VILANOVA.

Presidenta y fundadora del Grupo Inforpress,

Presentada por María Lopez Palacín de la empresa Grupo López Soriano.

Nuria Vilanova, empezó a trabajar muy joven, a los 18 años, “porque quería ganar dinero para irme de vacaciones a Grecia. Yo quería ser pintora y quería conocer la cuna del arte griego y romano”. Cuando se enteró de que el Diario El País no tenía corresponsal en Vilanova i la Geltrú, donde veraneaba, tenía 18 años y había estudiado un curso de biología, “llamé al Diario El País y les conté que tenía 19 años y había estudiado un curso de periodismo”. Al año siguiente empezó a hacer periodismo y le apasionó el mundo del periodismo y de la comunicación.

Cuando acabó la carrera quiso montar Inforpress y “hubo una persona que levantó la mano y dijo que yo también quiero estar contigo, fue mi madre, por eso yo soy una empresa familiar. Mi madre me dijo que quería trabajar conmigo porque ya nos habíamos hecho mayores, mi hermano y yo, y que quería realizarse profesionalmente”.

Al cabo de unos años, después de tener tres niños, se dio cuenta de que su madre la había engañado totalmente, porque realmente no quería realizarse profesionalmente sino que quería controlar las facturas, ingresos y gastos, porque o estaba cerca o esto podía acabar fatal. “Pues estos son los inicios de Inforpress”.

Cuando empezó la crisis, Inforpress tenía una plantilla de 155 personas, 6 oficinas en España y una en Lisboa, en total 7 oficinas. “Empiezo a ver que mis clientes están nerviosos, nos empiezan a llamar algunos clientes para decir que somos muy amigos pero que tienen recortar costes”.

Era una empresa apetecible para el mundo de las multinacionales ya que eran una empresa local de comunicación que lideraba el mercado en España de comunicación y relaciones públicas, por lo que todos los años alguien se acercaba y nos ofrecía comprar la compañía “y yo siempre le decía que no, que mi proyecto era el de una empresa familiar con mi madre”.

Tenía miedo por la oficina y los costes y si podría pagar, pero realmente lo que le agobiaba era si tenía que acabar despidiendo, sin contar becarios, a alguna de esas 155 personas que tenía en plantilla y si sería capaz de gestionar esa situación.

Pensó que tenía más recursos para hacer frente de los que tendría otra persona ajena a la compañía, tenía la experiencia de haber vivido ya otras situaciones críticas como fue el inicio de la empresa u otras que hubo posteriores y además tenía el equipo que le había ayudado a llegar hasta aquí.

“A partir de aquí cambié totalmente el chip, empecé a dormir por la noche y empezamos a movilizar la compañía”.

Destacó que había sido clave tener presencia tanto en Madrid como en Barcelona “porque ninguna consultora de comunicación que no haya estado en

Los jóvenes ante el liderazgo futuro



las dos ciudades ha conseguido de verdad ocupar un espacio importante en la comunicación en España". Y a partir de ahí empezaron a "buscar clientes debajo de las piedras".

"Por lo tanto la decisión fue que si las piedras nos habían ayudado a tomar las grandes decisiones y a encontrar las grandes ventajas pues esta crisis era una oportunidad tremenda porque había un montón de piedras en el camino".

Destacó la obsesión, la ambición y la pasión como cualidades del líder, señaló que hay que perder el miedo a emprender y considera que si en algo hay que invertir en una situación de crisis es en el equipo, "porque por mucha fuerza que tengas necesitas a todo el mundo, no puedes mover el mercado, fidelizar los clientes, conseguir nuevos proyectos en solitario, necesitas hasta la última persona ya que quien menos te lo esperas es capaz de conseguirte ese proyecto relevante".

Destacó que siempre ha tenido una obsesión por transmitir a la gente el valor del cambio y una de las cosas que hace, por lo menos una vez al año, es hacer cambios de sitio y de equipos. "Todos tenemos tendencia a aferrarnos al lugar y en el mundo de la empresa los cambios son fortísimos y en el de la comunicación ni os cuento". "El objetivo era hacer pensar que nuestra obsesión no tenía que ser que todo siga como está sino de disfrutar de un proceso continuo de cambio".

Afirmó que es importante recordar a la gente cuales son los valores que les habían llevado a estar donde estaban, "el trabajo en equipo, el compromiso, etc".

Señaló que crearon un equipo de comunicación interna y todos los años se dan premios que ayuden a la estrategia y a los valores del equipo. "Se creó un premio por mejor vendedor, premio a la persona que sin ser su misión, está dispuesta a ayudar a otras personas del equipo".

Para terminar considera que los mejores embajadores de la empresa son los empleados, que en su empresa es importante absolutamente todo el mundo, incluidos los becarios que son mínimo 20 de esas 155 personas que hay en plantilla.



PONENCIA DE CLAUSURA

Nuevos Líderes, Nuevos Liderazgos

ANTONIO GARRIGUES

Presidente de Garrigues Abogados

Antonio Garrigues, comenzó su exposición comparando la juventud española con la china o japonesa y señaló que el primer déficit horroroso es el idioma. "Nadie habla idiomas en este país". El déficit idiomático de los jóvenes españoles es un déficit que la gente no quiere reconocer y ante el cual las universidades y las organizaciones tienen que implicarse. "Es muy difícil entender lo que está pasando en el mundo, es muy difícil hacer actividades en el mundo si no hablas chino. Yo creo que un chico joven que en estos momentos no habla inglés, en términos competitivos, no existe. Es un límite tremendo."

Señaló que cuando hay una globalización la primera obligación que uno tiene es hacer que su mente se abra. "¿Cuál es uno de los grandes problemas españoles? La movilidad, la gente en este país no se mueve". Afirmó que en EEUU un chico de 18 años se va de casa y no se va al mismo estado ya que en EEUU está mal visto que una persona trabaje siempre en el propio estado, "¿por qué? Porque es bueno que una persona se acostumbre a trabajar fuera del colchón familiar. El colchón familiar en este país es tenebroso", "tenéis que aspirar a trabajar en Europa y en EEUU, y en China y en los Emiratos Arabes, donde están llegando muchísimos jóvenes ahora, pero para eso tenéis que conocer idiomas".

Otra limitación de la juventud española es la utilización tecnológica. "Vuestra capacidad tecnológica es mucho más limitada que la capacidad tecnológica



de los jóvenes europeos y vosotros utilizáis la tecnología de una forma muy simple, muy primaria en comparación con los demás”.

Destacó que actualmente se está trabajando en red permanentemente y que los jóvenes españoles no están en red, no saben estar en red, si bien afirma que “cada uno de vosotros tiene una capacidad potencial de hacer cosas increíble, no os pongáis límites”.

Señaló la importancia de la innovación “la innovación se puede aprender, se puede aprender a innovar y se puede saber que es innovar y que no es innovar y tenéis que hacerlo”. Se sigue teniendo mucha resistencia al cambio, “seguís siendo muy localistas, muy de vuestra tierra, que eso va mucho con el espíritu latino”. La resistencia al cambio es lo peor que se puede tener y la tenemos todos en nuestro ser pero “vosotros tenéis que estar permanentemente buscando ideas que os generen soluciones de cambio”.

Destacó que lo que diferencia realmente a la sociedad americana de la sociedad europea es la movilidad de la sociedad americana, su dinamismo. “En EEUU la sociedad no se está envejeciendo, en Europa se está envejeciendo de una manera horrorosa. España es uno de los países con mas baja natalidad del mundo y el país con mas longevidad, algo falla”. Afirma que cuando una sociedad envejece pierde dinamismo, pierde interés, pierde curiosidad, pierde sentido laboral, se hace conservadora, se hace egoísta, se hace insolidaria. “Y el problema de Europa es que es un continente envejecido dominado por viejos”. “Vosotros no sois jóvenes, ya no sois tan

jóvenes. Lo importante es esa gente que realmente tenga un sentimiento de aportación a la sociedad profunda”.

Por último hizo referencia al índice de ética en este país, que según él está bajando de una manera realmente espectacular. “De repente hemos descubierto que la ética es como un lujo”. Y terminó haciendo dos reflexiones: 1) La ética tiene que ver con la felicidad, no tiene que ver con dogmatismos morales o religiosos. “Una persona que hace lo que tiene que hacer y no hace lo que no tiene que hacer es feliz”; y 2) Lo único rentable es ser ético, “lo único que genera economía sostenible, riqueza y crecimiento es lo ético”.



VIERNES 25 de MAYO

VISITA GUIADA
Y CENA EN EL TEATRO ROMANO



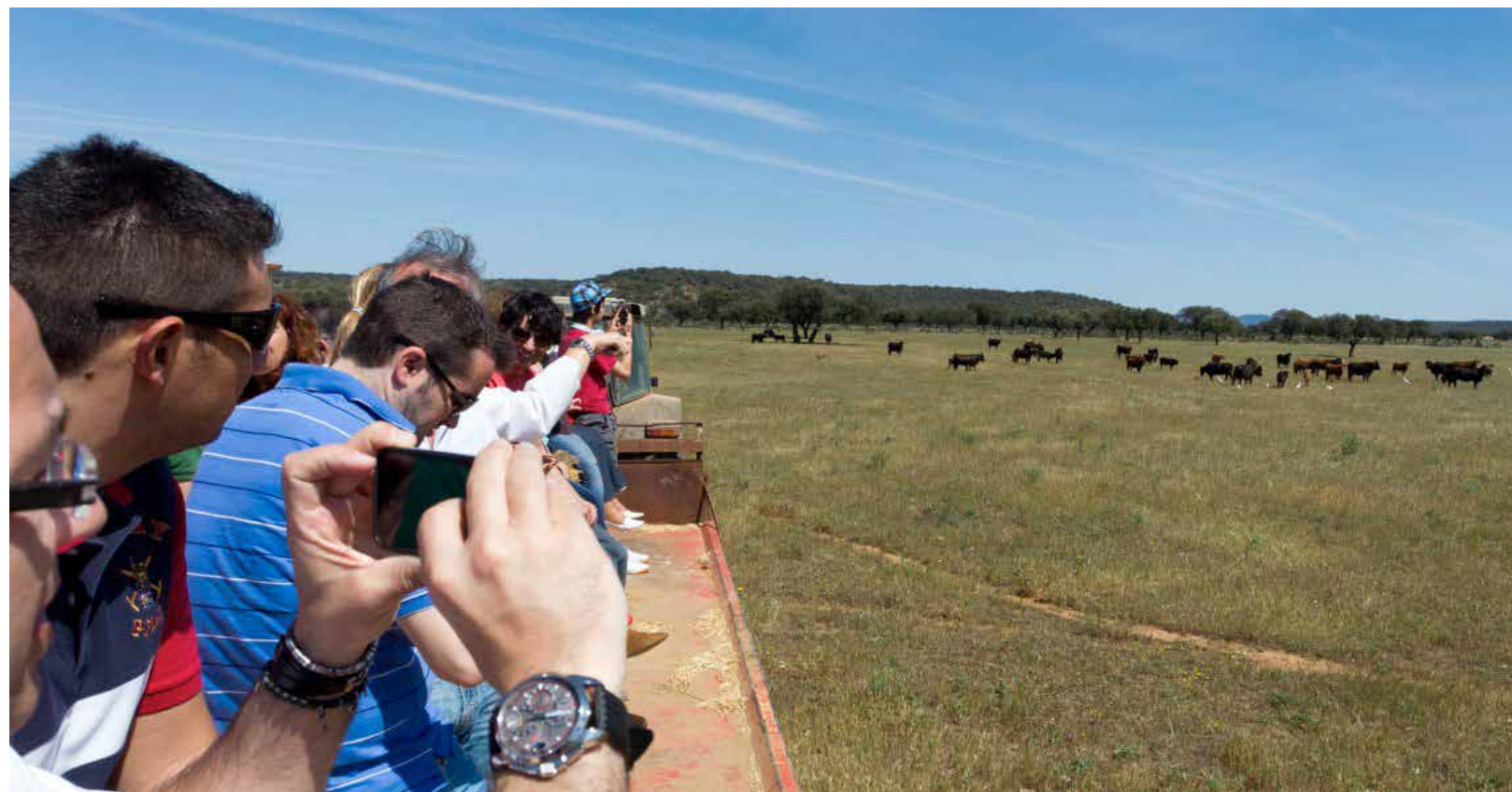
Para finalizar la jornada del viernes, los asistentes pudieron disfrutar de una visita guiada al Teatro Romano de Mérida y posteriormente una cena en el Peristilo del mismo ambientada en la antigua Roma, todo ello acompañado de una representación teatral a cargo del grupo Taptc Teatro.



VISITA A LA GANADERÍA DE TOROS DE LIDIA DE JUAN MANUEL CRIADO (FINCA COTO MAYOR DE VERA)

SÁBADO 26 de MAYO

ACTIVIDAD LÚDICA





EXHIBICIÓN DE CORTE DE JAMÓN Y COCKTAIL DE DESPEDIDA EN LA FINCA EL TORIL

SÁBADO 26 de MAYO

ACTIVIDAD LÚDICA





MUCHAS GRACIAS A TODOS
¡Hasta el año que viene!

X Encuentro Nacional **Forum Familiar**
MÉRIDA. 24, 25 y 26 de Mayo de 2012



La imagen de las jornadas, como la dirección de arte de este documento ha sido realizada por RC&Media Comunicación, perteneciente al Grupo Sonido Rubio, empresa familiar de Extremadura.

Especialista en comunicar, ha gestado el concepto de nueva comunicación en Extremadura haciendo ver que tanto los clientes como los consumidores de sus creaciones tienen un papel vital para el desarrollo del mensaje publicitario. SER ACTIVOS.

Puedes encontrarnos en nuestra web
www.rcymedia.eu

O si lo prefieres capta este código QR con la ayuda de tu teléfono móvil.





colabora_



patrocina_

