

Desde que se incorporó en 1999 a la empresa familiar “siempre me he considerado un trabajador más”, dice Alejandro Devesa, sucesor de Transportes Devesa. “Con mucho respeto y ganas de aprender”, afronta el relevo generacional al frente de la empresa de transportes que hace 40 años fundó su padre, Rufino Devesa. Aunque mantiene la cercanía al cliente y vinculación a Gijón como señas de identidad del negocio familiar, como futuro empresario considera que “lo principal es dar trabajo” y cumple desde sus instalaciones en el Centro de Transportes de Gijón con 27 trabajadores en plantilla de los que “conozco a las mujeres e hijos de casi todos ellos”. Con ellos, dice, es “con quien realmente estamos vinculados y comprometidos”.

► **Alejandro Devesa Rodríguez / Transportes Devesa**

“Sin privilegio alguno, he ido asumiendo la gestión de la empresa con la ayuda de un consultor”

El sucesor de Transportes Devesa subraya la importancia de consolidar las empresas familiares en la economía regional.

-Recuérdeme cómo y cuándo se incorporó a la empresa de su padre. ¿Fue por decisión propia?

-Me incorporé a Transportes Devesa hace ahora ya diez años, para ver qué tal me desenvolvía, aunque mi madre no lo aprobaba porque decía que era muy duro, que pasaría muchas horas fuera de casa, como mi padre, y he visto que tenía razón. No obstante, ha sido una decisión propia. Mi padre me dijo que hiciese lo que yo quisiera pero yo tenía claro desde hacía tiempo que aquí estaba mi sitio. Siendo niño ya deambulaba por el almacén, las oficinas... Siempre había oído que en este trabajo no hay término medio, que el transporte o te engancha o lo acabas repudiando. A mí me enganchó.

¿Cómo fueron los inicios en la empresa familiar?

-El primer contacto fue duro. Tuve claro que no quería privilegios por ser quien era y siempre me he considerado un trabajador más; unas ve-





Interior de las instalaciones de Transportes Devesa, en Gijón.

ces compartiendo las mismas responsabilidades que otros compañeros y otras asumiendo algunas más. Trabajaba como cualquier otro, por la mañana en la oficina y por la tarde en el almacén, con la única diferencia de que la responsabilidad era mayor. Lo que más me llamó la atención al principio fue el contacto con la gente. En la empresa no existe un ambiente competitivo pero sí ves que hay trabajadores más receptivos que otros.

-¿Qué ha aprendido de su corta experiencia empresarial que no le hayan enseñado en la facultad?

-El trato humano, sin lugar a dudas. También he aprendido a valorar tareas del día a día que a simple vista pasan desapercibidas y luego te das cuenta que llevan mucho trabajo detrás o bien personas que sin ninguna cualificación hacen un esfuerzo enorme diario para desempeñar su trabajo.

-¿Siguen un protocolo familiar que les ayude a afrontar el periodo de sucesión de la empresa?

-No propiamente dicho pero sí contamos con

un asesor que desde hace tiempo se encarga de introducirme jurídicamente en las operaciones de la empresa, con vistas a poder gestionarla progresivamente de forma compartida, hasta que llegue el momento de que mi padre se jubile definitivamente.

-Los expertos hablan de vinculación de la empresa familiar a su territorio de origen, compromiso firme con los trabajadores, visión a largo plazo, determinación a la hora de competir en los distintos mercados o su flexibilidad en la gestión del negocio como cualidades de la empresa familiar. ¿Cuáles destacaría ud. frente a otros modelos de empresa y por qué?

-Creo que el principal valor de una empresa familiar es su cercanía al cliente. Tenemos clientes que llevan toda una vida con nosotros, con una relación muy próxima, si me permites decirlo así, tan familiar como la propia empresa. Sí es cierto que estamos muy vinculados a Gijón porque nacimos y nos hemos desarrollado en esta ciudad pero con quien realmente estamos vinculados y comprometidos es con nuestros trabajadores. ☺



La empresa fue creada hace 40 años.

Somos unas 27 personas, entre fijos de plantilla y autónomos, y conozco a las mujeres e hijos de casi todos ellos. Cuando empecé, la empresa era la mitad de lo que es ahora y nunca hemos despedido a nadie.

-Más de 4.000 empresas familiares han desaparecido en España en lo que va de año. Junto con las pymes son las más afectadas por las crisis. A su juicio, ¿cuáles pueden ser los motivos?

-Personalmente considero que hay empresas muy mal gestionadas, donde sólo se miran los números cuando hay crisis. La empresa tiene que tener definida una estructura, que luego puede responder mejor o peor, pero cuando una empresa funciona de acuerdo a un plan de viabilidad y unos objetivos definidos tiene más garantías para posicionarse y consolidarse, al margen de que obtenga un mayor o menor beneficio económico.

-¿Cuál es su principal temor ante la nueva etapa empresarial que se le presenta?

-No estar preparado. Cada día me levanto pensando que nunca se está preparado del todo y ojalá dentro de veinte años siga pensando lo mismo, porque eso querrá decir que seguiré manteniendo las mismas ganas de aprender y sintiendo mucho respeto por el trabajo que des-
empeño.

-¿Le da consejos su padre?

-Sí, pero me deja actuar, aun con riesgo de que pueda equivocarme.

Sólo 3 de cada 10 empresas familiares alcanzan la segunda generación

En periodos de crisis y deslocalizaciones empresariales, el compromiso con el lugar de origen y por tanto, con sus trabajadores, pone en valor la empresa familiar en el tejido empresarial de la región. Un estudio de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad de Oviedo, sitúa en un 78% la representación de empresas familiares en Asturias, es decir, las que están controladas por propietarios con vínculos familiares entre sí y pretenden su continuidad en las siguientes generaciones. A la competencia y coyuntura del mercado, suman la dificultad añadida de asegurar el relevo generacional, tanto en la gestión como en la propiedad de la empresa. Los expertos apuntan que sólo el 30 por ciento de las empresas familiares sobreviven en la segunda generación y únicamente el 15 por ciento, mantienen su actividad en la tercera.

Por este motivo insisten en la conveniencia de aplicar lo que denominan 'protocolos familiares'. Se trata de procesos guiados por un consultor externo para facilitar la comunicación entre los familiares, con el objeto de llegar a acuerdos relativos a la incorporación de familiares a la empresa, transmisión de la propiedad, sucesión y órganos de gobierno para garantizar la buena marcha y continuidad de la empresa.

Para favorecer estos procesos de continuidad, el Instituto de Desarrollo Empresarial del Principado de Asturias (IDEPA) dispone de una línea de ayudas para la elaboración de protocolos familiares que regulen las relaciones profesionales, económicas y familiares en la empresa o del asesoramiento externo para la profesionalización de la gestión. En 2008, 25 proyectos recibieron un total de 222.723 euros para una inversión subvencionable que llegó a los 453.446 euros, una media del 50% de ayuda. ■



FICHA PERSONAL

- Gijónés, 35 años.
- Diplomado en C.C. Empresariales y Licenciado en C.C. Económicas por la Universidad de Oviedo, 1999. Es además, Consejero de Seguridad.
- 2ª generación de Transportes Devesa Suárez.

-¿Y los sigue?

-Lo intento (risas). Más que nada me dice que tenga paciencia y que escuche. En cualquier caso, tanto uno como otro nos damos libertad para actuar. Lo que tenemos claro es que los temas de trabajo los tratamos en privado, nunca nos hemos contradicho en público ni faltado el respeto y por supuesto, en casa no hablamos nunca de trabajo, es fundamental separar las dos esferas.

-¿Qué admira de su gestión?

-Lo admiro todo, sinceramente. Me parece casi un milagro que una persona de origen humilde, como tantos otros por aquella época, haya levantado una empresa como esta, algo que a día de hoy si tuviera que ponerme en su lugar vería prácticamente imposible. Me siento un privilegiado por tener la oportunidad de estar aquí y ahora, cuidando, como él dice, de su tercer hijo, que es la empresa.

-¿Sobre qué valores se apoya la estrategia empresarial de Transportes Devesa?

-Desde el punto de vista empresarial, creo que lo principal es dar trabajo a las personas, más aún en los tiempos que corren. Creo que si mañana pudiésemos ser 50 familias las que viviéramos de esto, no miraría tanto el incremento salarial que pudiera suponer. El mayor beneficio que puede tener un empresario es dar trabajo y percibir el orgullo de un trabajador por pertenecer a esa empresa. Y otro valor fundamental, que mi padre se ha preocupado mucho en introducir y yo procuraré mantener, es el de la calidad.

-Esos valores seguirán siendo los mismos o introducirá otros nuevos con el traspaso generacional?



Transportes Devesa se encuentra ubicada en el Centro de Transportes de Gijón.

-Mi padre es una persona muy abierta como para que haya que esperar a que se jubile para introducir una idea nueva en nuestra filosofía de trabajo.

-¿Qué considera que puede aportar a Transportes Devesa? ¿Qué retos se plantea a corto plazo?

-Quizás, ritmo; más dinamismo. En principio mi reto a corto plazo es seguir como estamos.

-¿Cómo está resultando este tercer trimestre del año?

-Mucho mejor que los dos primeros. El primer trimestre fue muy malo y hemos conseguido remontar un poco, al menos, hemos cumplido con los números que nos habíamos marcado y nos sentimos satisfechos.

-En una ocasión, su padre comentaba que sus instalaciones en el Centro de Transportes de Gijón se les están quedando pequeñas. ¿Estudian la posibilidad de ampliarlas o trasladarse a otras mayores?

-Es posible que las naves se estén quedando pequeñas, pero quizás la clave no esté en cambiar a una nave mayor sino en optimizar el espacio. ■