

“Hay que intentar separar la familia de la empresa. Como profesionales, estamos al servicio de la empresa, no al revés”



Entrevista a Ramon Roca Enrich, presidente de Ros Roca Group desde 1998, cuando su padre, Ramon Roca, le cedió el testigo del grupo empresarial familiar. También a partir de esa fecha se inicia la progresiva incorporación de gestores externos a la familia al frente de las compañías del grupo.

Ros Roca Group está formado por más de 20 compañías, entre las que destacan Ros Roca S.A, que se dedica a la fabricación de equipos de recogida y tratamiento de residuos, Indox, Motor Lleida, Tracsa, la alemana Schörling, Farinera Roca, Bons Hotels en España y Europa, entre otras.

- **¿Cree que a las generaciones más jóvenes hay que inculcarles el sentido de pertenencia a la empresa familiar ya desde la infancia?**
- Sí, en primer lugar, por el hecho de compartir la experiencia positiva vivida desde la fundación, a partir de la primera generación, hasta el momento presente, y en segundo lugar, por las oportunidades de desarrollo personal que ofrece. Es importante que conozcan en qué están trabajando sus padres, este conocimiento les lleva a la comprensión y consecuentemente a la valoración. Otra cosa es que quieran seguir un camino profesional independiente de la empresa familiar.
- **¿Y cómo puede lograrse, con qué instrumentos?**
- En el terreno de las oportunidades de desarrollo personal, cabe considerar valores como la armonía y solidaridad entre los miembros de la familia; y la ayuda y el apoyo mutuo. Por otra parte, ayuda el sentimiento de formar parte de un Grupo unido de forma natural, por la afinidad de parentesco, convivencia y con alta

capacidad para entenderse, así como el formar parte de una tradición familiar con sus propios valores. Las relaciones con otros miembros de la familia, de la misma y de distinta generación enriquecen y ayudan a madurar.

Hay que intentar separar la familia de la empresa. Nosotros, como profesionales, estamos al servicio de la empresa, no al revés. Si no fuera así, serían difíciles las relaciones entre sus miembros.

- **¿Cómo fomentan este sentido de pertenencia en el Grupo Ros Roca?**

- Se trabaja con confianza aunque haya opiniones distintas, y se confía en el trabajo que hacen otros. Hay transparencia. Se dice la verdad y se trabaja con la verdad. No se gastan energías en “politiqueos” y rumorologías. Existe un compromiso decidido con los resultados a largo plazo. Se buscan las alternativas que hagan compatibles los intereses de todos de la mejor manera. Los intereses de la empresa como comunidad de personas se ponen por delante de los del conjunto de propietarios, y ambos siempre por encima de los intereses particulares de un miembro de la familia.

“Los intereses de la empresa como comunidad de personas se ponen por delante de los del conjunto de propietarios, y ambos siempre por encima de los intereses particulares de un miembro de la familia.”

- **¿Cómo se puede preparar a la siguiente generación?**

- Antes de la incorporación a trabajar de forma permanente en la empresa familiar, se promueve la preparación de los miembros de la futura generación de la familia para capacitarse profesionalmente, ejercitarse en los valores anteriormente citados, conocer mejor y amar más la propia empresa. Para ello, nos apoyamos en la formación recibida en el propio núcleo familiar, la recibida en los colegios y la realización de periodos de prácticas hasta llegar a la universidad. Es aconsejable, antes de su incorporación a la empresa familiar, un periodo de trabajo en otras empresas que no pertenezcan a la familia, que puede variar entre uno y tres años. Estas acciones pueden ser coordinadas y reguladas por el Consejo de familia, mediante planes individualizados y una evaluación anual de todos los posibles candidatos.

- **¿Cree que se debe fomentar la incorporación de las nuevas generaciones en la empresa familiar?**
- Todos los miembros de la familia tienen derecho a un puesto de gobierno en alguna de las empresas acorde a sus capacidades. La decisión de incorporación en la empresa de manera permanente de familiares y futuras generaciones se toma de la forma más prudente posible. En este sentido, el análisis de las cualidades de los candidatos se fija con criterios mínimos, consensuados con los profesionales y con el Consejo. Y, por encima de todo, se tiene en cuenta la voluntad del candidato y su vocación para formar parte en un futuro del equipo de gobierno de las empresas propiedad de la familia.