

ANEXO V
TABLA COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS

PREGUNTA	HILOS POLICOLOR	SOLER Y PALAU
Sector	Textil	Metal-mecánico
Años en el mercado	30 años	23 años
Fundador	Miguel Abiti Ascendencia libanesa 24 años	José Miguel Cuatrecasas Ascendencia española 33 años
Capital provino de	Un negocio anterior del fundador	Propio 33% Corporativo español 66%
Hijos	Miguel Abiti Fernando Abiti Maria Eugenia Abiti	Mikel Cutrecasas Miriam Cuatrecasas
Edad en la que tuvieron contacto con la empresa familiar	8/9 años, empacaban y manejaban máquinas	Preparatoria y veranos, realizaban prácticas en distintas áreas
Ingreso a la empresa familiar (sucesores)	Al finalizar los estudios universitarios, 22 años	Al finalizar los estudios universitarios, 24/23
Valores inculcados hacia el negocio	Educación Honradez Trabajo	Honestidad Trabajo arduo Constancia
Actitud del fundador hacia sus posibles sucesores	Respeto a los intereses propios de cada quien	“El que vale, vale y el que no a volar”
Solapamiento empresa-familia	Poco	Nada, separación total entre empresa y familia
Órgano de gobierno: Consejo Familiar	No	No
Propietarios actualmente	Miguel Abiti 100%	José Miguel Cuatrecasa 50% José Palau 50%
Actitud hacia la incorporación de nuevos accionistas	Negativa	Negativa hacia nuevos accionistas, positiva hacia directores y gerentes no familiares
Órgano de gobierno: Consejo de Administración	No	Si, formado por las cuatro gerencias (Ver Anexo IV)
Órgano de gobierno: Junta de accionistas	No	Si, se reúnen en España una vez al año
Tipo de negocio	Empresa líder en la manufactura de hilo de costura	Empresa líder en la manufactura de ventiladores y extractores
Tipo de estrategia utilizada	Proactiva, reflejada en su constante modernización	Proactiva, reflejada en la constante elaboración de nuevos productos
Adaptan o innovan sus	Adaptan	Adaptan e Innovan

productos		
Conocimiento del mercado	100%, al principio buscaban clientes, después llegaron solos mediante publicidad de boca en boca	100%, venta directa a distribuidores, anualmente realizan estudios de mercado
Implementación de tecnología en procesos	Constantemente, más a la entrada del sucesor	Anualmente dependiendo del proyecto
Implementación de tecnología de información	Continuamente. Los sistemas contienen todos los conocimientos del padre de una manera organizada	Anualmente
% del presupuesto anual destinado a recursos	50% de la utilidad anual: Recursos humanos: 10% Recursos tecnológicos: 60% Recursos materiales: 30%	Recursos humanos: intentan no aumentar la plantilla Recursos materiales: 20% Recursos materiales: la cuarta parte de su facturación está en bodega
Estrategia de mercadotecnia	Buen producto Buen precio Dar crédito Excelente servicio	Lanzamiento de ocho modelos anuales Constante mejora en costos para ofrecer precios competitivos Posicionamiento de marca Buen servicio Publicidad en revistas especializadas
Mercado al que están dirigidos	México	Latino América México Estados Unidos
Estructura del organigrama	En un principio nula A la entrada del sucesor ha mejorado	Bien estructurado, áreas específicas
Alianzas estratégicas con otras personas	Con algunos distribuidores	Con distribuidores y maquiladores mexicanos
Manera de tomar decisiones	Centralizada en el área administrativa Descentralizada en el área operativa	Decisiones tomadas por cada área reportando todo al fundador
Grado de formación del equipo de trabajo	Familiares: licenciatura Otros empleados administrativos: formación técnica Obreros: formación secundaria	Familiares y gente de confianza: licenciatura Gente que realiza procesos específicos sin tomar decisiones: certificación técnica del CONALEP
Área de recursos humanos	No cuentan con ella	Si cuentan con ella, creada por Miriam en el 2002
Políticas y reglamentos en el área de recursos humanos	Si, ayudo a establecerlas un consultor externo a la empresa	Sí cuentan con ellas

Etapa de sucesión en la que se encuentran	Transición de poder de primera a segunda generación	Transición de poder de primera a segunda generación
Actitud del fundador hacia la sucesión	Positiva	Positiva
Planificación del traspaso del poder	Siete años en total de los cuales han transcurrido cuatro	Será en diez años
Órgano de gobierno: Protocolo familiar	Hablado y entendido entre los familiares Fernando Abiti: sucesor de Hilos Policolor, está dispuesto a enfrentar la sucesión Miguel Abiti: creación de una nueva empresa en el mismo giro Están dispuestos a escribir el protocolo	En México el protocolo está hablado y entendido entre los familiares Ley: no entra la tercera generación para evitar futuros problemas Mikel y Miriam: futuros sucesores en partes iguales
Conocimiento a cerca de la sucesión	Miguel Abiti padre conoce del tema empíricamente Fernando Abiti estudió en una universidad dedicada a empresas familiares	Mikel y Miriam tienen un conocimiento empírico del proceso
Requerimientos para ser candidatos para la sucesión	Gusto e interés por el negocio y su continuidad Trabajo diario	Determinada preparación, formación y experiencia Interés por la empresa

Fuente: Elaboración propia