

# ATLAS

## El triángulo del éxito

---

Acrílicos Atlas es una de las empresas especializadas en identidad corporativa más grandes del país. LETREROS dialogó con Federico Reinicke, quien dirige la compañía junto a Damían Simone y Fernando Estevez. Juntos son parte de ese triángulo del éxito que el presidente Pablo "Paul" Savio se encarga de fomentar para continuar a la vanguardia del mercado. Federico nos contó cómo es ese intercambio de ideas y experiencias entre distintas generaciones que sirve para crecer.

---

**D**ice un conocido refrán que la historia la hacen los audaces. Esta premisa se adapta a la vida de Acrílicos Atlas y a su fundador, don Giuseppe Savio, quien, al llegar de Torino (Italia) en 1956, fundó SILPA SRL, una de las primeras fábricas de carteles del país. Con el tiempo, ese legado pasó a su hijo, Pablo "Paul" Savio, de 75 años, quien hoy continúa al frente de la compañía que inició su padre. Pero en la escala generacional no termina ahí. Quien nos recibe en la planta de La Tablada, provincia de Buenos Aires, es Federico Reinicke (26), nieto del presidente y uno de los tres directores de la empresa. Nos cuenta cómo es formar parte de una nueva generación que continúa el legado de su bisabuelo.

### EL INICIO DEL INICIO

"Mi bisabuelo empezó fabricando carteles de esos que llevan letras plásticas de color blanco sobre un fondo de felpa negro; los vendía en bares y confiterías para las listas de precios murales obligatorias en aquella época. Cuando se enfermó, legó el trabajo a mi abuelo, quien en 1967 se juntó con un socio (su gran amigo Jorge Rebecca, quien falleció algunos años después) y fundó Acrílicos Atlas. En esos tiempos ya no hacíamos esos carteles, sino que el negocio había cambiado a letreros acrílicos luminosos", sintetiza Federico. También agrega que el carácter de su abuelo fue fundamental para que el negocio lograra una expansión cada vez mayor.

"Mi abuelo siempre tuvo una gran personali-



Pablo Savio, presidente de la empresa, junto a sus tres directores: Fernando Estevez, Damián Simone y Federico Reinicke

dad. Viajó mucho. Vivió de joven un tiempo en Brasil y en los Estados Unidos. Es como un gran relacionista público; todos los que lo conocen hablan de su buen trato. Eso le permitió concretar negocios y cerrar oportunidades", resume.

Pablo Savio comprendió que la clave del crecimiento era contratar personal capacitado, saber delegar y armar un buen equipo de trabajo. Por eso incorporó en la década de los 90 a dos brillantes estudiantes de Ingeniería Industrial, Damián Simone y Fernando Estevez, quienes con el tiempo se convirtieron en piezas fundamentales de la empresa.

"Mi abuelo lleva adelante la pata financiera y administrativa. Siempre supo que necesitaba apoyo tanto en el aspecto técnico como en

"La clave está en delegar bien. Mi abuelo tuvo la capacidad de descubrir el potencial en cada uno de nosotros y supo repartir responsabilidades de acuerdo con nuestras habilidades".

**Federico Reinicke**

el comercial; Damián y Fernando, desde que entraron a la empresa, siempre estuvieron en la mira; a medida que mi abuelo fue viendo su potencial y que respondían satisfactoriamente, les brindó la oportunidad de crecer", dice Federico y recuerda que con él ocurrió algo similar: "Yo tenía 20 años y le dije que quería trabajar con él. Al principio se mostró un poco reticente; lo que le propuse fue hacer una prueba de seis meses y que cuando terminase el período nos juntáramos a ver qué le había parecido mi desempeño. Él aceptó y por suerte la devolución fue positiva. Ya pasaron seis años desde ese día".

### EL TRIÁNGULO DEL ÉXITO

Lentamente, la audacia transmitida de gene-

ración en generación se fue afianzando en el compromiso y las buenas decisiones. Pablo Savio supo conocer sus propias limitaciones y reforzar sus puntos débiles para crecer, y depositó su confianza en las tres personas que se fueron formando desde el riñón de la empresa. Damián Simone, Fernando Estevez y su nieto Federico Reinicke pasaron a formar lo que él llama “el triángulo del éxito”.

Los tres directores conjugan sus habilidades para cubrir los tres pilares fundamentales de la gerencia de la empresa: el técnico, el comercial y el de los recursos humanos, que apuntalan el manejo de las finanzas realizado por el presidente. “La clave está en delegar bien. Mi abuelo tuvo la capacidad de descubrir el potencial en cada uno de nosotros y supo repartir responsabilidades de acuerdo con ellas”, cuenta Federico, y agrega que cuando dio sus primeros pasos sintió una gran libertad para elegir el lugar adecuado en la compañía. “Apenas entré, la consigna fue que yo mismo encontrara mi lugar, en qué podía aportar. Al principio empecé a trabajar en la parte administrativa. Con el tiempo me enfoqué en consolidar el departamento de Recursos Humanos que en la empresa casi no existía”, recuerda. Esa libertad trajo la posibilidad de afianzar un nicho poco explotado y que hoy Federico considera fundamental: “Creo que actualmente la parte más importante de las empresas es el recurso humano. Sobre todo en una industria en donde todavía hoy tiene mucho de artesanal. Si bien disponemos de maquinarias de última generación hay muchos procesos que no los puede hacer una máquina. La herrería, la pintura, la gráfica y la instalación requieren de mucha gente. Por eso hay que saber escuchar al equipo de trabajo en todo momento”.

El espíritu joven de Federico, combinado con la experiencia de Fernando y Damián, más el consejo permanente de Pablo, promovieron muchos cambios positivos. Conformaron ese triángulo del éxito que buscaba el presidente a través del intercambio de ideas constante, en un cruce generacional enriquecedor. “Los directivos tenemos edades muy distintas y siempre terminamos haciendo un poco de todo. Cada uno tiene sus tareas, pero todos podemos opinar, tanto de la parte técnica como de recursos humanos, y escuchamos la opinión de todos. Un poco eso es lo que



#### FICHA TÉCNICA

##### Cantidad de empleados

110

##### Metros cuadrados de la fábrica

4500

##### Metros cuadrados del depósito externo

500

##### Clientes

Fiat, Renault, Chevrolet, Peugeot, Nissan, Citroen, Chery, Ford, Alfa Romeo, Iveco, Axion, Petrobras, Puma, Oil.

hace mi abuelo: mira de arriba todo, y cuando cree que tiene que opinar, interviene, pero nos deja trabajar libremente”.

#### LAS PUERTAS SIEMPRE ABIERTAS

La charla avanza y en un recorrido por la planta Federico nos muestra cada sector. Saluda a quienes se cruza por su nombre, haciendo sentir esa cordialidad y confianza que aprendió de Pablo. “Uno está más acá que en su propia casa y terminás viendo a tus empleados como un familiar más”, sostiene Federico. También cuenta que su abuelo tiene una política de “puertas abiertas”. “Esto no es solo una metáfora: tanto cuando viene un cliente como el resto de los días, las puertas de nuestras oficinas siempre están abiertas. Creemos que no hay nada que ocultar. Los empleados pueden venir cuando quieran a hablar el tema que sea con nosotros. Ellos lo saben y lo va-

“Los directivos terminan haciendo siempre un poco de todo. Cada uno tiene sus tareas, pero todos podemos opinar, tanto de la parte técnica como de recursos humanos, y tomamos los consejos de todos”.

**Federico Reinicke**



loran", remarca Federico, un millennial que trajo ideas frescas en la administración del negocio y sabe escuchar a los demás para seguir adelante.

### APRENDER DE LOS OTROS

Mantenerse a lo largo de los años suele ser complicado para la mayoría de las empresas. Con más de 50 años en el rubro, Acrílicos Atlas puede dar cátedra sobre ello. Uno de los pilares de esa permanencia es superar los momentos malos, todos juntos, y aprender de los errores tanto ajenos como propios.

"En la crisis del 2001 estuvimos a punto de cerrar. Nos mantuvimos gracias a la perseverancia y el trabajo en equipo. Mi abuelo se estaba retirando, pero finalmente los clientes no se lo permitieron, lo llamaron, lo "empujaron" a volver al negocio. Y conjuntamente con Damián, Fernando, Francisco y Arturo

formaron ese equipo que le dio nuevamente vida a la empresa", concluye Federico.

Por estos días Atlas sigue aprendiendo de las caídas. "Fernando se sumó al grupo Vistage. Se trata de reuniones entre CEOs de diferentes compañías que se juntan una vez al mes; comentan problemas que tiene dentro de sus empresas y comparten soluciones. Sería como un grupo de apoyo: uno toma experiencias de otras empresas para traerlas a la suya. De esas reuniones nos traemos muchas ideas y contactos. Nos ayudan a profesionalizarnos más", explica.

Esa profesionalización de la que habla Federico surge como otra de las claves para comprender el funcionamiento de Atlas. "La profesionalización siempre estuvo en el ADN de la empresa, pero desde hace dos años empezamos a documentar esos procesos. Cuando mi abuelo comenzó con la actividad no existía la cantidad de competidores que hay ahora. Esto nos obligó a diferenciarnos. Por eso ahora contamos con el sello ISO para brindarlo a las multinacionales. No muchas empresas del rubro lo tienen. Es una marca de calidad".

### CUANDO DE DIFERENCIARSE SE TRATA

"La atención personalizada. Hoy llama un cliente y habla directamente con Damián o Fernando. Cuando cerramos un negocio está el presidente o cualquiera de nosotros tres y a la hora de comunicarse con el cliente también lo hacemos nosotros. Es otra manera de diferenciarnos de la competencia".

El tiempo pasa pronto y Federico sigue charlando con las mismas energías del comienzo de la charla. Su seriedad a la hora del trabajo se nota en cada una de sus palabras. Cuando le preguntamos por el futuro, piensa un rato y contesta: "Me veo, junto con Damián y Fernando llevando adelante la idea de mi abuelo, de que este triángulo siga siendo corazón y músculo de la empresa", explica mientras le brillan los ojos al contemplar todo el camino recorrido por sus antepasados y todo lo que falta por recorrer. "Hay que mantener vivo ese espíritu de mi abuelo: que cada uno se complemente, que estemos conectados, que cada uno pueda opinar sobre lo que hace el otro y sea tomado de buena manera por un objetivo común. Siempre fue su idea que la dirección y la administración seamos una especie de familia. También con el resto de la empresa".

"Creo que hoy la parte más importante de las empresas es el recurso humano. Sobre todo en una industria en donde todavía hoy hay mucho de artesanal".

**Federico Reinicke**